

электронное периодическое издание

ЭКОНОМИКА

и

социум

ISSN 2225-1545

№ 1(10)-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 № 1(10) (январь-март, 2014). Сайт: <http://www.iupr.ru>

© Институт управления и социально-экономического развития, 2014

Бочаров Я. Е.

аспирант

ФГБОУ ВПО Орловский государственный университет

Россия, г. Орел

**ПРАВИЛА ОБ ЭЛЕКТРОННЫХ ПОДПИСЯХ 2002. ТЕХНИЧЕСКИЙ
ПЕРЕВОД ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ВЕЛИКОБРИТАНИИ THE
ELECTRONIC SIGNATURES REGULATIONS 2002**

Аннотация: статья является авторским техническим переводом оригинала законодательства Великобритании, которое регулирует общественные отношения в сфере создания и применения электронных подписей на территории Соединенного Королевства.

Ключевые слова: электронная подпись, сертификат электронной подписи, информация, связь

Законодательные акты

ЭЛЕКТРОННАЯ СВЯЗЬ

Правила об электронных подписях 2002

Изготовлены

13 февраля 2002

Слушались в Парламенте

14 февраля 2002

Вступают в силу

8 марта 2002

Государственный секретарь, назначенный и уполномоченный в силу норм секции 2(2) Акта О Европейском Сообществе 1972 (b) в отношении цифровых подписей, силой, данной ему вышеуказанной секцией 2(2) настоящим вводит следующие правила:

Цитирование и начало действия

1. Настоящие Правила могут быть цитированы как Правила об электронных подписях 2002 и вступят в силу 8 марта 2002 года.

Определения

2. В настоящих Правилах –
«квалифицированная электронная подпись» означает электронную подпись –

- (a) которая неразрывно связана с подписавшим лицом,
- (b) которая имеет возможность установить подписавшее лицо,
- (c) которая создана с использованием средств, находящихся в распоряжении исключительно подписавшего лица, и
- (d) которая связана с информацией, к которой она относится таким образом, что любое изменение этой информации может быть обнаружено;

«сертификат» означает электронное подтверждение, которое связывает данные о верификации подписи с лицом и подтверждает его личность;

«провайдер услуг сертификации» означает лицо, которое присваивает сертификаты или предоставляет другие услуги касательно электронных подписей;

«Директива» означает Директива 1999/93/ЕС Европейского Парламента и Совета по вопросам единого пространства Сообщества для электронных подписей.

«электронная подпись» означает информацию в электронной форме, которая прикреплена или логически ассоциируется с другой электронной информацией и может использоваться как метод идентификации;

«квалифицированный сертификат» означает сертификат, который удовлетворяет требованиям Перечня 1 и выдан провайдером сертификационных услуг, удовлетворяющим требованиям Перечня 2;

«подписывающее лицо» означает лицо, которое обладает устройством создания электронной подписи и действует либо в собственных интересах, либо в интересах своего доверителя.

«устройство создания подписи» означает соответствующе настроенное программное обеспечение или устройство, использующееся для создания электронной подписи;

«данные подтверждения подписи» означает данные (включающие в себя, но не ограниченные кодами или открытыми ключами шифрования), которые используются в целях подтверждения электронной подписи;

«устройство подтверждения электронной подписи» означает соответствующе настроенное программное обеспечение или устройство, использующееся для подтверждения электронной подписи;

«добровольные обязательства» означает любое дозволение, установление прав и обязанностей, относящихся к предоставлению сертификационных услуг, предоставляемое в соответствии с запросом провайдером услуг сертификации заинтересованному лицу, ответственному за усовершенствование, а также за надзор за соблюдением таких прав и обязанностей, в случае когда провайдер сертификационных услуг не уполномочен исполнять права, следующие из такого разрешения, пока он не узнал о решении этого лица.

Контроль за провайдерами сертификационных услуг:

3. (1) Обязанности по контролю за деятельностью провайдеров сертификационных услуг, созданных в Соединенном Королевстве, и присваивающих квалифицированные сертификаты, и за лицами, которыми осуществляется такая деятельность, по надзору за подлинностью этих лиц и обстоятельств, относящихся к осуществлению их деятельности, возлагаются на Государственного Секретаря.

(2) На Государственного Секретаря возлагается обязанность создать и поддерживать работу системы регистрации провайдеров сертификационных услуг, созданных в Соединенном Королевстве и присваивающих квалифицированные сертификаты.

(3) Государственный секретарь обязан вносить в реестр имена и адреса провайдеров сертификационных услуг, о котором ему стало известно, что они созданы в Соединенном Королевстве и присваивают квалифицированные сертификаты.

(4) Государственный секретарь обязан публиковать реестр тем способом, который он сочтет надлежащим.

(5) Государственный секретарь обязан, уважая принятый порядок поведения, со вниманием относиться к сведениям, ставшим ему известными о деятельности провайдера сертификационных услуг, созданном в Соединенном Королевстве и присваивающим квалифицированные сертификаты, которая выглядят вредоносной для интересов тех лиц, кто использует или полагается на такие сертификаты, имея намерения в соответствии с принципом целесообразности опубликовать такие сведения тем способом, который он считает надлежащим.

Ответственность провайдера сертификационных услуг.

4. (1) В случае

(a) провайдер сертификационных услуг либо

(i) присваивает квалифицированный сертификат или

(ii) гарантирует квалифицированный сертификат

(b) лицо обосновано доверяет такому сертификату в любом из следующих смыслов:

(i) точности любой информации, содержащейся в квалифицированном сертификате на момент присвоения

(ii) включение в квалифицированный сертификат всех деталей в соответствии с Перечнем 1,

(iii) нахождение у подписывающего лица, определенного в квалифицированном сертификате на момент присвоения, данных создания электронной подписи, корреспондирующих к данным подтверждения электронной подписи предоставленных или определенных в сертификате, или

(iv) возможность данных создания электронной подписи и данных подтверждения электронной подписи быть использованных взаимно в случаях, когда провайдер сертификационных услуг создает оба вида данных.

(c) это лицо терпит вред в результате такого доверия

(d) провайдер сертификационных услуг ответственен за ущерб в любом размере в случае если

(i) он имел обязательство соблюдать осторожность с лицом, указанным в вышеизложенном подпараграфе (b), и

(ii) провайдер сертификационных услуг проявил небрежность, в таком случае провайдер сертификационных услуг будет отвечать в том же объеме, даже несмотря на то, что доказательства его небрежности могут отсутствовать, если не докажет, что он не проявил небрежность.

(2) Для целей ответственности провайдера сертификационных услуг в соответствии с вышеизложенным параграфом (1), устанавливаются обязанность соблюдать осторожность между провайдером сертификационных услуг и лицом, указанным в вышеизложенном параграфе (1)(b).

(3) В случае

(a) провайдер сертификационных услуг присваивает квалифицированные сертификаты,

(b) лицо обосновано доверяет такому сертификату,

(c) это лицо терпит убытка в результате нарушения провайдером сертификационных услуг обязанности по регистрации аннулирования сертификата, и

(d) провайдер сертификационных услуг ответственен за ущерб в любом размере в случае если

(i) он имел обязательство соблюдать осторожность с лицом, указанным в вышеизложенном подпараграфе (b), и

(ii) провайдер сертификационных услуг проявил небрежность,

в таком случае провайдер сертификационных услуг будет отвечать в том же объеме, даже несмотря на то, что доказательства его небрежности могут отсутствовать, если не докажет, что он не проявил небрежность.

(4) Для целей ответственности провайдера сертификационных услуг в соответствии с вышеизложенным параграфом (3), устанавливаются обязанность соблюдать осторожность между провайдером сертификационных услуг и лицом, указанным в вышеизложенном параграфе (3)(b).

Защита информации

5. (1) Провайдер сертификационных услуг, который присваивает сертификат и к которому применим этот параграф в соответствии с нижеизложенным параграфом (6)

(a) не должен получать персональные данные с целью присвоения или поддержания такого сертификата иным образом, кроме как непосредственно от субъекта, к которому такие данные относятся, либо с его явного согласия, и

(b) не имеет права обрабатывать персональные данные, относимо вышеизложенного подпараграфа (a)

(i) в более широком смысле, чем необходимо в целях присвоения и поддержания сертификата

(ii) в более широком смысле, чем необходимо для иных целей, на которые было получено явно согласия субъекта, к которому такие данные относятся, кроме случаев, когда такая обработка необходима в связи с обязательствами из закона, относимого к провайдеру услуг сертификации, отличающимися от обязанностей из договора.

(2) Обязанность соблюдать нормы вышеизложенного параграфа (1) существует в отношении любого субъекта данных, который может быть затронут нарушениями норм параграфа (1)

(3) В случае если обязанность возникает в силу вышеизложенного параграфа (2) к любому субъекту данных, любое несоблюдение этой обязанности, которое влечет к убыткам или вреду для этого субъекта, дает ему право обратиться в суд.

(4) Соблюдение вышеизложенного параграфа (1) также может быть обеспечено путем гражданского процесса в суде от имени Короны для предписания, запрета или иного надлежащего разрешения.

(5) Вышеизложенный параграф (4) не устанавливает преюдициальности какого-либо права субъекта данных в силу вышеизложенного параграфа (3), которое может привести к нарушению или возможному нарушению вышеизложенного параграфа (1) в рамках гражданского процесса.

(6) Вышеизложенный параграф (1) о соблюдении норм в отношении персональных данных применим только к провайдерам сертификационных услуг, созданных на территории Соединенного Королевства и персональные данные обрабатываются в рамках Соединенного Королевства.

(7) Для целей вышеизложенного параграфа (7), как созданные в Соединенном Королевстве понимаются

(a) физические лица, являющиеся резидентами Соединенного Королевства

(b) обладающие правами юридического лица в соответствии с правом или в любой части Соединенного Королевства

(c) партнерство или иное объединение без прав юридического лица, созданное в соответствии с законом или в любой части Соединенного Королевства, и

(d) любое лицо, которое не попадает под определения вышеизложенных подпараграфов (a), (b) или (c), но имеющее в Соединенном Королевстве

(i) офис, филиал или отделение, через которые оно осуществляет свою деятельность, или

(ii) постоянную деятельность.

(8) В этих правилах

«субъект данных» и «персональные данные» и «обработка» будут иметь те же значения, как и в секции 1(1) Акта о защите данных 1998(a), и

«получать» будет иметь то же значение, что и «получение» в секции 1(2) Акта о защите данных 1998.

Александр Дуглас

Министр по вопросам электронной коммерции и конкуренции в Европе

Департамент торговли и промышленности

13 февраля 2002

Перечень 1

(Приложение I к Директиве)

Требования для квалифицированных сертификатов

Квалифицированный сертификат должен содержать:

- (a) обозначение того, что сертификат присвоен как квалифицированный
- (b) информацию о провайдере сертификационных услуг и государстве, в котором он создан
- (c) имя подписывающего лица или псевдоним, который будет считаться именем
- (d) положение о включении особого свойства подписывающего лица, если такое необходимо в соответствии с целью, для которой предназначен сертификат
- (e) данные подтверждения электронной подписи, корреспондирующие к данным создания электронной подписи под контролем подписывающего лица
- (f) отметка о времени начала и окончания действия сертификата
- (g) код идентичности сертификата
- (h) усиленная электронная подпись провайдера услуг сертификации, присваивающего сертификат
- (i) ограничения в использовании сертификата, если таковые имеются, и
- (j) ограничения по объемам транзакций, для которых может использоваться сертификат, если таковые имеются.

Перечень 2

(Приложение II к Директиве)

Требования для провайдеров сертификационных услуг, присваивающих квалифицированные сертификаты

Провайдер сертификационных услуг должен:

- (a) обладать достаточной надежностью для предоставления сертификационных услуг
- (b) гарантировать работу достоверного и безопасного реестра, а также безопасного и незамедлительного аннулирования сертификатов

(с) гарантировать что время и дата присвоения и аннулирования сертификата может быть точно определено

(d) установить соответствующим способом, в соответствии с национальным законодательством, личность и, если необходимо, особые свойства лица, которому присвоен сертификат

(е) иметь персонал, который обладает специальными познаниями, опытом и квалификацией, необходимой для предоставления услуг, в частности компетенцией в управлении, экспертными познаниями в технологиях электронной подписи, ознакомленный с процедурами безопасности; также он должен применять адекватные административные и управленческие процедуры, которые соответствуют принятым стандартам

(f) использовать надежные системы и продукты, защищенные от модификации и гарантирующие техническую и криптографическую безопасность процессов, которые они осуществляют

(g) принимать меры против подделки сертификатов и в случаях, когда провайдер сертификационных услуг создает данные создания электронной подписи, гарантировать конфиденциальность в течение процесса создания таких данных

(h) поддерживать достаточные финансовые ресурсы чтобы осуществлять деятельность в соответствии с требованиями, установленными в директиве, в частности нести риск ответственности за ущерб, например, заключая соответствующих договор страхования

(i) записывать всю относимую информацию, касающуюся квалифицированного сертификата за соответствующий период времени, в частности для целей предоставления свидетельств сертификации в гражданском процессе. Такие записи могут осуществляться в электронной форме.

(j) Не хранить или копировать данные создания электронной подписи лица, которому провайдер сертификационных услуг предоставил услугу управления ключами

(k) перед вступлением в договорные отношения с лицом, изъявившем желание получить сертификат для поддержки своей электронной подписи, надежным способом проинформировать это лицо о правилах и условиях относительно использования сертификата, включая все ограничения в использовании, существовании схемы добровольных обязательств и процедур для разрешения споров. Такая информация, которая может передаваться в электронной форме, должна быть письменной и в доступной для понимания форме. Относимые части этой информации должны также быть доступны по запросу третьих сторон, имеющих отношения к сертификату

(l) использовать надежные системы для хранения сертификатов в доступной для проверки форме, таким образом что:

- только определенные лица могут вносить записи и изменения

- информация может быть проверена на достоверность
- сертификаты публично доступны только в тех случаях, когда получено согласие владельца сертификата, и
- любые технические изменения, нарушающие эти требования к безопасности очевидны для оператора.

Объяснительная заметка

(эта заметка не является частью Правил)

Эти Правила вводит директиву 1999/93/ЕС Европейского Совета и Парламента по вопросам единого пространства Сообщества для электронных подписей. Вводимые положения этой Директивы касаются контроля за провайдерами услуг сертификации, их ответственность в определенных обстоятельствах и касающиеся их требования к защите информации; положения в этой Директиве относительно допустимости электронной подписи как доказательства в гражданском процессе были введены секцией 7 Акта об Электронной Связи 200 (2000 с.7).

Правило 3 налагает ответственность на Государственного секретаря следить за деятельностью провайдеров сертификационных услуг, создать, поддерживать и публиковать реестр этих провайдеров и обращать внимание на каждое свидетельство их поведения, несущего вред пользователем квалифицированных сертификатов, с намерением публиковать любые такие свидетельства.

Правило 4 налагает ответственность на провайдеров сертификационных услуг даже если отсутствуют доказательства их небрежности, если провайдер сертификационных услуг не докажет отсутствие своей небрежности.

Правило 5 налагает обязанность на провайдеров сертификационных услуг в определенных обстоятельствах соответствовать обозначенным требованиям по защите информации. Несоблюдение такой обязанности предоставляет субъекту данных, который потерпел убытки, обратиться в суд, а также соблюдение таких требования может быть обеспечено путем обращения в суд от имени Короны в рамках гражданского процесса.

Заметка о перемещении, устанавливающая как главные элементы Директивы перемещены в британское право, была размещена в библиотеках обеих Палат Парламента. Копии также доступны в Группе Политики Информационной Безопасности, Директорате Связи и Информации, департамента Торговли и Промышленности, Bay 226, 151, Buckingham Palace Road, London SW1W 9SS.

Словарь

Act – законодательный акт

Actionable – дающий основания для обращения в суд

Compliance – соответствие требованиям

Contravention – нарушение
Detrimental – несущий вред
Duty – обязанность
Duty of care – обязанность соблюдать осторожность
Established – учрежденный, созданный
Evidence – свидетельство
Injunction – предписание
Interdict – запрет
Liability – ответственность
Loss – убытки
Negligence – небрежность
Prejudice – преюдиция
Proceedings – судебный процесс
Purpose – цель
Qualified – квалифицированный
Referred – относительно
Regulations – правила
Relief – разрешение (спора)
Remedy – возмещение
Signatory – подписант
Supervision – контроль
To apply – применять
To enforce – обеспечивать исполнение
To issue – присваивать
To obtain – обрета́ть, получа́ть
To process – обраба́тывать
Verification – подтвержде́ние

Использованные источники:

1. The national archives. The electronic signature regulation 2002 - [Электронный ресурс] - Режим доступа - URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/318/made> (дата обращения 17.02.2014)

*Бочарова Н.Н., соискатель ученой степени
преподаватель кафедры процессуального права
Южно-Российский институт – филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
Россия, г. Ростов-на-Дону*

**КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ И
СТРУКТУРЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В РФ: АКТУАЛЬНЫЕ
ВОПРОСЫ**

Сегодня система и структура федеральных органов исполнительной власти, призванная осуществлять соответствующие функции государственной власти на территории Российской Федерации, представляет

собой организованную на основе единых принципов, общих задач и целей совокупность государственных органов, возглавляемых Правительством РФ и наделенных государственно-властными полномочиями по осуществлению государственного управления [6].

Система и структура федеральных исполнительных органов государственной власти в России достаточно динамична. В разные периоды российской истории она складывалась из специализированных органов, разных по наименованиям, организационно-правовым формам построения и принципам определения сфер их деятельности. Кроме того, постоянно менялся и уровень нормативно-правового регулирования организационно-правовых форм построения, статусов и перечней федеральных органов исполнительной власти.

В российской истории были периоды, когда и система, и структура исполнительной власти устанавливались на уровне Основного Закона – в Конституциях СССР и РСФСР.

Новым этапом в становлении конституционно-правовых основ статусов специализированных центральных федеральных органов исполнительной власти в России стало принятие Конституции РФ 12 декабря 1993 г. В отличие от всех предыдущих отечественных конституций, Конституция РФ 1993 г. имеет самый узкий предмет регулирования в части, касающейся установления статусов центральных федеральных органов исполнительной власти [4]:

1) в нее включено косвенное упоминание об одной из организационно-правовых форм построения центральных исполнительных органов исполнительной власти – министерствах;

2) регулируется порядок назначения на должность федеральных министров;

3) впервые в конституционный текст вводятся понятия «система» и «структура» федеральных органов исполнительной власти;

4) осуществлено разграничение полномочий между Президентом РФ и Федеральным Собранием (Парламентом) РФ в части определения системы и структуры федеральных органов исполнительной власти.

В Конституции РФ 12 декабря 1993 г. нет определений места федеральных исполнительных органов государственной власти в системе иных органов государственной власти исполнительского профиля; нет норм о функциональном предназначении центральных исполнительных органов государственной власти; отсутствуют положения, характеризующие юридическую силу актов указанных органов, др. В Конституции РФ 12 декабря 1993 г. нет перечня исполнительных органов государственной власти [4].

Как и Конституция РФ 1993 г., Закон о Правительстве РФ от 17 декабря 1997 г. (действ. с изм. и доп.) [2] затрагивает статус центральных федеральных исполнительных органов государственной власти также весьма

лаконично и в косвенной форме. В Законе о Правительстве 1997 г. нет норм не только о структуре (перечне) центральных исполнительных органов государственной власти, но отсутствует и какое бы то ни было регулирование организационно-правовых форм их построения.

В Законе о Правительстве РФ 1997 г. в связи с регулированием состава Правительства, порядка его формирования и полномочий прямо упоминается только одна категория (организационно-правовая форма) построения центральных федеральных органов исполнительной власти – министерство, иные формы в Законе не названы, в нем есть лишь общая формула «и иные федеральные органы исполнительной власти» (абз. 1 ст. 12 и др. ФКЗ 1997 г.) [2].

Таким образом, Конституция РФ 1993 г. и Закон о Правительстве РФ 1997 г. напрямую не регулируют ни систему организационно-правовых форм федеральных органов исполнительной власти, ни их перечни. При этом, правда, Конституция РФ 12 декабря 1993 г. осуществляет разграничение полномочий (компетенций) высших органов государственной власти в соответствующей сфере правового регулирования.

В ст. 71 (п. «г».) Конституции РФ сказано, что установление системы федеральных органов исполнительной власти находится в ведении Российской Федерации. А в п. 1 ст. 112 Конституции РФ 1993 г. закрепляется, что «Председатель Правительства РФ не позднее недельного срока после назначения представляет Президенту РФ предложения о структуре федеральных органов исполнительной власти».

Разъясняя указанные положения Основного Закона, Конституционный Суд РФ в постановлении «О толковании ст.ст. 71, 76, 112 Конституции РФ 12 декабря 1993 г.» заявил, что система федеральных органов исполнительной власти регулируется федеральным законом, а при его отсутствии – указами Президента РФ. Установление же структуры федеральных органов исполнительной власти – сфера совместного ведения Президента РФ и Председателя Правительства РФ.

Федеральный закон, в котором бы устанавливалась система исполнительной власти, в России до настоящего времени не принят. В связи с этим можно говорить о неперспективности такой формы регулирования системы органов исполнительной власти, как федеральный закон. На практике после учреждения должности Президента РФ и система, и структура федеральных органов исполнительной власти в России устанавливаются указами Президента РФ.

После 1991 г. (год учреждения поста Президента в РФ) почти ежегодно принимались указы Президента России по анализируемому профилю. Только за 1999 г. были изданы четыре указа Президента РФ по данной тематике.

Однако все эти указы не обеспечивали согласованных действий федеральных органов исполнительной власти, не исключали дублирования

функций и полномочий федеральных органов исполнительной власти. В связи с этим в 2003 – 2004 гг. была проведена масштабная административная реформа, о приоритетных направлениях которой говорилось в ряде указов Президента, изданных в соответствующий период.

Важным результатом осуществленной административной реформы стал Указ Президента РФ «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» (от 9 марта 2004 г.) [3]. Он существенно отличается от всех ранее изданных одноименных указов Президента РФ. Его особенности в следующем.

Во-первых, в отличие от всех предшествовавших аналогичных актов Президента, в Указе от 9 марта 2004 г. – в одном нормативном акте – совмещены вопросы и системы, и структуры федеральных органов исполнительной власти. До этого принимались отдельные указы Президента РФ о системе и структуре федеральных органов исполнительной власти. Тем самым как бы демонстрируется понимание устойчивости и перспективности практики определения системы федеральных органов исполнительной власти не федеральными законами, а указами Президента РФ.

Во-вторых, в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г., в отличие от одноименного предшествовавшего ему Указа от 14 августа и 6 сентября 1996 г., система федеральных органов исполнительной власти сокращена. Взамен прежних шести организационно-правовых форм построения федеральных органов исполнительной власти (министерства, государственные комитеты, федеральные комиссии, федеральные службы, российские агентства и федеральные надзоры) – сохранены только три: федеральные министерства, федеральные службы, федеральные агентства (п. 1 Указа от 9 марта 2004 г.).

В-третьих, если прежде критерием выделения специализированных центральных органов исполнительной власти РФ был отраслевой (отрасль управления, отрасль народного хозяйства) и сфера деятельности, то по Указу 9 марта 2004 г. в основу дифференциации специализированных органов исполнительной власти положен новый критерий осуществляемой им функции [4].

Таким образом, приоритет в сфере правового регулирования системы и структуры федеральных органов исполнительной власти остается за Президентом РФ, поскольку согласно Указу от 9 марта 2004 г. Президент РФ устанавливает порядок взаимодействия не только федеральных органов исполнительной власти, деятельностью которых он непосредственно руководит, но и порядок взаимодействия непосредственно подчиненных ему органов с иными федеральными органами исполнительной власти (п. 7 Указа). При этом, опираясь на Указ от 9 марта 2004 г., можно говорить о стабильности функционирования федеральных органов исполнительной власти.

Использованные источники:

1. Конституция РФ 12 декабря 1993 года.
2. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (ред. от 07.05.2013) «О Правительстве РФ» // Собрание законодательства РФ, 22.12.1997, № 51, ст. 5712.
3. Указ Президента РФ от 09.03.2004 № 314 (ред. от 22.06.2010) «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // Собрание законодательства РФ, 15.03.2004, № 11, ст. 945.
4. Овсепян Ж.И. Система высших органов государственной власти в России (диалектика конституционно-правовых основ с начала XX по начало XXI в.). – Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2006. – 592 с. (Серия «Монографии»: вып. 5).
5. Прудникова Т.А. Административно-правовой статус органов исполнительной власти. (На примере миграционных служб): учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Т.В. Прудникова, В.М. Редкоус, С.А. Акимова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – 135 с.
6. Хаманева Н.Ю. Исполнительная власть в России. История и современность, проблемы и перспективы развития. – ООО Новая правовая культура, 2004.

Бучик О.В.

магистрант

кафедра гражданско-правовых дисциплин

Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина

Республика Беларусь, г. Брест

ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ИМУЩЕСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья 130 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) приравнивает к недвижимым вещам предприятие как имущественный комплекс.

В статье 132 ГК указано, что предприятием как объектом прав признается имущественный комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности. В состав предприятия как имущественного комплекса входят все виды имущества, предназначенные для его деятельности, включая земельные участки, капитальные строения (здания, сооружения), незавершенные законсервированные капитальные строения, изолированные помещения, машино-места, оборудование, инвентарь, сырье, продукцию, права требования, долги, а также права на обозначения, индивидуализирующие предприятие, его продукцию, работы и услуги (фирменное наименование, товарные знаки, знаки обслуживания), и другие исключительные права, если иное не предусмотрено законодательством или договором.

Предприятие в целом или его часть могут быть объектом купли-продажи, залога, аренды и других сделок, связанных с установлением, изменением и прекращением вещных прав.

Предприятие как имущественный комплекс подлежит государственной регистрации на основании ст. 131 ГК и ст. 3 Закона Республики Беларусь от 22.07.2002 г. № 133-З «О государственной регистрации недвижимого имущества, прав на него и сделок с ним».

Регистрация предприятия как имущественного комплекса имеет ряд положительных моментов.

Во-первых, применение данного подхода позволяет объединить различные виды имущества, которые в силу своих конструктивных особенностей и специфики эксплуатации не могут быть сформированы как отдельные объекты недвижимости. К примеру, это актуально для субъектов хозяйствования, осуществляющих свою деятельность на рынке кабельного телевидения. В силу отдельных норм законодательства сформировать и зарегистрировать сеть кабельного телевидения, состоящую из антенн приемников, внутриквартирных и внутридомовых кабельных сетей, специализированного оборудования, размещающегося в арендованном помещении, как единое капитальное строение не возможно. Для таких случаев и используется формирование предприятия как имущественного комплекса.

Во-вторых, предусмотренная процедура создания предприятия как имущественного комплекса влечет упорядоченность комплекса имущества и отдельных прав, так как на момент его создания все составляющие должны быть проинвентаризированы.

В-третьих, передача предприятия как имущественного комплекса существенно упрощает процесс передачи отдельных видов имущества, входящих в его состав. Так переход прав на отдельные капитальные строения и изолированные помещения, входящие в состав предприятия как имущественного комплекса будет осуществлен на основании указаний регистратора республиканской организации по государственной регистрации, посредством подачи одного заявления и пакета документов в республиканскую организацию по государственной регистрации. Правообладателю нет необходимости дополнительно обращаться в отдельные территориальные организации по государственной регистрации по каждому зданию или сооружению в отдельности. При наличии десятка или сотни отдельных объектов недвижимости такой подход существенно сокращает как временные затраты на закрепление прав, так и материальные издержки [2].

Также, создание предприятия как имущественного комплекса позволяет вовлечь вновь созданный объект недвижимого имущества в гражданский оборот. Например, предприятие как имущественный комплекс можно использовать для обеспечения долговых обязательств как предмет

залога. Кроме того, учитывая специфику национального законодательства предприятие как имущественный комплекс можно использовать в целях смены собственника юридического лица, если это, к примеру, унитарное предприятие.

Таким образом, предприятие как имущественный комплекс – специфический и уникальный объект гражданских прав. Состав имущества предприятия не является фиксированным: одни виды его отчуждаются, другие приобретаются.

Отдельно стоит остановиться на вопросе включения деловой репутации (гудвилла) в состав предприятия как имущественного комплекса. Считается, что возникновение гудвилла обусловлено выгодными деловыми контрактами предприятия, его высокой репутацией среди клиентов, выгодным местоположением, монопольными привилегиями, высокой квалификацией сотрудников и другими факторами.

Международные стандарты финансовой отчетности определяют деловую репутацию в составе предприятия как имущественного комплекса как «выплату, производимую организацией-покупателем в ожидании будущих экономических выгод от активов, которые не могут быть индивидуально идентифицированы и отдельно признаны» [3].

В соответствии с п. 3 Инструкции по бухгалтерскому учету нематериальных активов, утвержденной постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30 апреля 2012 г. № 25, данная Инструкция не применяется в отношении деловой репутации [1, п. 3]. То есть, так как отчуждение или существование деловой репутации отдельно от организации невозможно, то она не учитывается в составе нематериальных активов.

В законодательстве Республики Беларусь при определении состава предприятия как имущественного комплекса упор делается на имущественную составляющую. Однако стоимость предприятия, как правило, превышает, совокупную балансовую стоимость его наличного имущества или чистых активов. Разница между рыночной и балансовой стоимостью предприятия и является стоимостью деловой репутации.

Полагаем, что состав предприятия как имущественного комплекса должен быть расширен, и в него должен войти такой институт как деловая репутация.

Использованные источники:

1. О некоторых вопросах бухгалтерского учета: постановление Министерства финансов Республики Беларусь, 30 апреля 2012 г., № 25. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2013.
2. Международные стандарты финансовой отчетности 2006 : издание на русском языке М. : Аскери-АССА, 2006. – 1060 с.

3. Государственная регистрация предприятий как имущественных комплексов [Электронный ресурс] / Национальное кадастровое агентство. Режим доступа : http://nca.by/rus/formir/faq/faq_pik/~page_n134=3. – Дата доступа : 14.10.2013.

Власов А.В., к.ю.н
начальник кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин
ФГКОУ ВПО «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации» Ставропольский филиал
Россия, г. Ставрополь

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД И ЕЁ ПРОФИЛАКТИКА

Любая профессиональная деятельность оказывает существенное влияние на формирование личности работника. Во многом это происходит потому, что для выполнения тактических задач приобретаются определенные знания, и формируются необходимые умения и навыки. Работа протекает в сходных условиях: с определенным кругом общения, использованием повторяющихся действий и движений. Такие условия деятельности создают специфический внутренний мир личности, систему отношений, особенности реагирования на события, манеру держаться, одеваться и т.д.

Специфика деятельности ОВД заключается в том, что, регулярно встречаясь с преступным миром и различного рода преступлениями, сотрудник отделения внутренних дел должен всегда оставаться человеком, верным принципам общечеловеческой морали. Но это не всегда удается, так как рано или поздно специалист привыкает к особенностям работы, становится порой равнодушным, или, наоборот, у него вырабатывается нетерпимость, раздражительность, неоправданная жестокость. Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, – это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности. При этом профессионал деформируется, отступает от тех требований, которые предъявляются специалисту.

Термин «деформация» буквально означает изменение формы. Согласно работам А. В. Буданова, профессионально-нравственная деформация сотрудников ОВД – это понятие, которое выражает снижение качества в выполнении своих профессиональных обязанностей, искажение профессиональной деятельности сотрудников ОВД и ее результатов, отношений с гражданами, коллегами и начальством, а также профессионально-нравственного сознания [3].

Когда в коллективе начинается снижение уровня нравственной культуры, то в нем создаются благоприятные условия для его последующей профессионально - нравственной деформации.

Появление факторов – показателей негативного морального психологического климата, служащими индикаторами, должно вызывать серьезную тревогу у руководителя служебного коллектива и у наиболее нравственно зрелых его членов. В том случае, когда на них не обращают должного внимания и не принимают мер к их ликвидации, начинается профессионально-нравственная деформация сначала отдельных членов, а затем и всего служебного коллектива [4].

Рассмотрим основные группы причин профессионально-нравственной деформации (табл. 1).

Таблица 1. Основные группы причин появления профессиональной деформации сотрудников ОВД.

I группа причин	Общие причины появления и распространения профессионально - нравственной деформации, связанные с состоянием общества, с самой природой отношений общества и личности.	В данную группу входят следующие причины: 1. Негативные явления в жизни российского общества (коррупция, безответственность, невежество и т.д.).
II группа причин	Особые причины, связанные со спецификой системы ОВД. Этой системе, как и всем корпоративным общностям, присуща тенденция к автономизации от общества, замкнутости и обслуживанию своих интересов.	В данную группу входят следующие причины: 1. Специфичность профессиональной деятельности различных служб и подразделений ОВД: дефицит времени, отпущенного на исполнение служебных заданий; постоянные физические и психические перегрузки, переутомление; последствия конфликтных и экстремальных ситуаций. 2. Постоянный конфликт с преступной средой, с негативным и мощным влиянием преступников на сотрудников ОВД. 3. Недостатки в организации и управлении деятельностью основных служб и подразделений ОВД. 4. Отрицательное влияние коллег по работе, которые допускают злоупотребление властными полномочиями, формализм и равнодушие по отношению к гражданам и коллегам, халатное отношение к служебным обязанностям. 5. Отсутствие систематического и действенного контроля со стороны руководства и непосредственных начальников. 6. Плохое оперативно-техническое оснащение служб и подразделений ОВД.

III группа причин	Единичные причины, связанные с личностью сотрудника ОВД, ее негативными морально-психологическими качествами, ее низкой адаптивностью к специфике профессиональной деятельности.	В данную группу входят следующие причины: 1. Недостаточная профессиональная пригодность сотрудника к работе в ОВД по морально-психологическим качествам, особенностям темперамента, уровню мотивации к службе. 2. Низкий уровень общей и профессиональной культуры сотрудников ОВД. 3. Неблагоприятный морально психологический климат в коллективах ОВД, отсутствие единства интересов личности и всего коллектива. Недостаточная развитость морально-волевых и деловых качеств некоторых сотрудников ОВД.

Таким образом, появление и распространение профессионально-нравственной деформации сотрудников ОВД обуславливается тремя основными группами причин. Первая группа причин сопряжена с состоянием общества и взаимоотношений общества и личности, вторая группа причин связана со спецификой системы МВД, третья группа причин касается индивидуальных личностных качеств сотрудников ОВД. Однако причины профессионально-нравственной деформации, идущие от состояния общества и специфики системы МВД – это лишь потенциальные или возможные причины. Действительными же причинами профессионально-нравственной деформации являются те, которые связаны с личностью сотрудника ОВД, поскольку явление профессионально-нравственной деформации – это результат морального выбора самого сотрудника ОВД, действия его бессознательных установок.

Основные уровни профессионально-нравственной деформации можно представить следующим образом:

1) деформация профессионального сознания сотрудника ОВД, которая может проявляться в: снижении мотивации к службе, преобладание корыстных целей; формирование замкнутости, излишней серьезности, холодности, цинизма, властности, бесчестности в своей профессиональной деятельности; нравственное оскудение; утрата чувства служебного долга и личной ответственности, что прямо ведет к правонарушениям и преступлениям самих сотрудников милиции.

2) деформация профессиональной деятельности сотрудника ОВД, ее средств и результатов, имеет следующие проявления: халатность и волокита в исполнении служебных обязанностей; использование незаконных методов в борьбе с преступностью; своекорыстное использование служебного положения, коррумпированность, взяточничество; административные и дисциплинарные нарушения.

3) деформация отношений сотрудника ОВД с гражданами, коллегами, а также отношений в системе «начальник – подчиненный», имеет такие формы проявления, как: злоупотребление властью, превышение полномочий в отношениях с гражданами, грубость, неоказание помощи;

пренебрежение правилами служебного этикета; бескультурье в речи; формально-бюрократические методы руководства; конфликтный социально-психологический климат в коллективах ОВД [2].

В процессе выполнения своих служебных обязанностей работник ОВД усвершенствует повторяющиеся действия и операции. Формирование профессиональных привычек и стереотипов, автоматизмы в профессиональной деятельности экономят время специалиста, снижают уровень ошибок, ускоряют процесс вхождения в профессию - проадаптацию и профессионализацию. Но профессиональная деятельность сотрудника ОВД связана с большим количеством нестандартных ситуаций, т.е. в этом случае стереотипные, привычные действия не будут эффективными. Решать профессиональные задачи сотруднику ОВД часто приходится в условиях жесткого дефицита времени, что создает «легкость перехода» на привычный путь решений. Регламентированность содержания профессиональной деятельности, неизменность процесса, жесткая алгоритмизация создают необходимый набор условий, деформирующий профессионала.

Как правило, выделяют несколько видов профессиональной деформации:

- общепрофессиональные деформации: каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель, эмоциональная индифферентность, холодность к страданиям других;

- специальные профессиональные деформации: у следователя – правовая подозрительность, у оперативного работника – актуальная агрессивность и т.п.;

- профессионально-типологические деформации: комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, доминантность, обусловленные реализацией работником властных функций;

- индивидуализированные деформации: профессиональные акцентуации, сверхкачества, сверхответственность, трудоголизм, трудовой фанатизм, сверхчестность.

Проблема профилактики деформации личности и деятельности относится к практически важным, но недостаточно исследованным.

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации.

Работа по профилактике профессиональной деформации включает в себя меры как психологического, так и непсихологического (организационно-управленческого, воспитательного) характера [1].

Избежать формирования признаков профессиональной деформации возможно. Легче это удастся людям с развитой рефлексией, умением объективно оценивать собственную личность, видеть истинные причины

внутриличностных изменений. Широкий кругозор, интересы внеслужебного круга, общение с людьми иной сферы деятельности позволяют не заикливаться лишь на служебных вопросах, гармонично развиваться, личностно расти. Важным является способность «оставлять на рабочем месте» решение служебных задач, психологически переключаться на взаимоотношения с родными и близкими, грамотно организовывать отдых. Однако все это возможно лишь при наличии у сотрудника адекватной самооценки, активной позиции в отношении собственной личности, жизнедеятельности, ориентации на личностный и профессиональный рост.

Учитывая причины возникновения профессиональной деформации, ее открытую и скрытую формы проявления, следует осуществлять целенаправленное профилактическое воздействие. К числу направлений такого воздействия относятся:

- общие меры – действительная автономия органов внутренних дел, подчинение их только закону и высокая ответственность перед законом;
- непосредственные меры – качественное улучшение профессиональной подготовки, совершенствование организации и управления, создание здорового морально-психологического климата в коллективах.

Руководство ОВД должно вносить творческий компонент в процесс выполнения служебных обязанностей и его организацию – возможная смена деятельности, например, с практической на научную, изменение предмета деятельности [5].

В юридической науке и практике мало внимания уделяется такому важнейшему фактору, как состояние здоровья и физическая подготовленность сотрудников соответствующих органов. Однако в юридические образовательные учреждения, а затем и в правоохранительные органы попадают и те лица, которые по своим физическим данным не могут эффективно осуществлять определенные профессиональные функции. Между тем, этот фактор значительно влияет на производительность, качество и эффективность юридической деятельности.

Итак, специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдается развитие его профессиональной деформации. При этом профессиональная деформация негативно влияет на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности, нарушает целостность личности, снижает её адаптивность, устойчивость.

Использованные источники:

1. Аксенов Ю.А. Криминологический анализ и предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел. – СПб., 2004. – С. 10.
2. Борисова С.Е. Профессиональная деформация личности сотрудника // Энциклопедия юридической психологии / Под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М., 2003.
3. Буданов А.В. Программа и практические рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников ОВД. – М., 1992.
4. Дровников И.Г., Синюков А.В. Психолого-педагогические аспекты профессиональной деформации личности сотрудников ОВД // Вестник Воронежского института МВД России. Сборник научных трудов. – Воронеж: «Воронеж», 2005, № 3 (22). – С. 37-39.
5. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности: учебник. – М., 2010.

*Демидюк В.А., кандидат юридических наук
доцент, зав. кафедрой гражданско-правовых дисциплин
Филиал НОУ ВПО «Московский институт права»
Россия, г. Нижний Новгород*

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Общепризнанно и не подвергается сомнению наименование отрасли, регулирующей имущественные отношения равноправных субъектов как «Гражданское право». Однако в современных условиях совершенствования нормативного регулирования общественных отношений такое название отрасли далеко не бесспорно.

Во-первых, остановимся на использовании термина «право». Общеизвестно, что этот термин в юридической науке используется в двух значениях: в «объективном смысле» как совокупность норм, регулирующих общественные отношения, и в «субъективном смысле» как правило возможного поведения субъекта, так называемое «субъективное право».

Такое двойственное применение термина «право», особенно в условиях бурного развития информационных технологий представляется недопустимым. Да и в кодексах последних лет для определения совокупности норм, регулирующих общественные отношения, чаще используется термин «законодательство». Такая замена терминов «право» на – «законодательство», как определяющего совокупность норм, регулирующих общественные отношения, представляется, правильной, поскольку предоставляет возможность устранения двойственного использования термина «право».

Во-вторых, считаем небызупречным использование термина «гражданское» для обозначения отрасли, регулирующей имущественные

отношения равноправных субъектов. В российской юридической науке и российском законодательстве наметилась принципиальная тенденция называть отрасли законодательства исходя из сущности общественных отношений, регулируемых конкретной отраслью, например, отношения семейные – семейными, отношения земельные – земельными, отношения трудовые – трудовыми, жилищные – жилищными, уголовные – уголовными и т.д.

Гражданский кодекс регулирует имущественные отношения, а также охраняет личные неимущественные отношения. Имущественным отношениям в гражданском законодательстве уделено большее внимание по сравнению с личными неимущественными отношениями. Так, Часть первая Гражданского кодекса РФ посвящает имущественным отношениям главы 4, 6, 7, 9-29, а личным неимущественным отношениям – только главу 8 (ст. 150-152) и частично главы 1-3. Вторая и третьи части ГК РФ регулируют имущественные отношения: договоры и наследственные отношения. Четвертая часть ГК РФ содержит нормы об исключительных правах на результаты интеллектуальной деятельности и регламентирует порядок защиты личных неимущественных прав авторов (изобретателей, патентообладателей), в том числе, косвенно связанных с имущественными отношениями.

Следовательно, подавляющее большинство положений Гражданского кодекса РФ регулирует имущественные отношения субъектов.

Наряду с этим, в нормах Гражданского кодекса РФ широко используются термины с прилагательным «имущественные». Например, имущественные права гражданина (ст. 18 ГК РФ), имущественная ответственность гражданина (ст. 24, ст. 28 ГК РФ и др.). Термин «имущество» встречается в статьях 8, 18, 24, 25 ГК РФ и др. Кроме того, законодателем употребляются синонимы термина «имущество», такие как «товары», «вещи» «заработок», «стипендия», «иные доходы» и пр.

В юридической литературе довольно часто используется словосочетание «имущественные отношения». Так, Ю.П. Егоров пишет: «Имущественные отношения при юридическом равенстве участников регулируются гражданским правом. Это регулирование происходит в целях правового упорядочения нормального состояния экономических отношений, а также в случаях нарушения обычной процедуры их реализации». Указанный автор также употребляет термины «имущественно-стоимостные отношения», «имущественные права»[4].

Сам термин «гражданский» в толковом словаре означает: «относящийся к правовым отношениям граждан между собой и их отношениям с государственными органами и организациями» [15]. Этимология данного слова позволяет говорить о том, что и в законодательстве, и в юридической литературе данное прилагательное толкуется расширительно.

Гражданский кодекс регулирует имущественные отношения не только между гражданами, а также между гражданами и государственными органами. Субъектами гражданского права также являются юридические лица, публично-правовые образования, Российская Федерация – все они выступают в имущественных отношениях.

Следовательно, гражданское право как отрасль, по сути, охватывает имущественные отношения всех субъектов: граждан, юридических лиц, публично-правовых образований, Российскую Федерацию.

Вышеизложенное позволяет прийти к выводу о том, что сущность отношений, регулируемых Гражданским кодексом РФ, – имущественная. Представляется, что настала пора переименовать отрасль законодательства, регулируемую имущественные отношения равноправных субъектов, из «Гражданского права» в «Имущественное законодательство», а Гражданский кодекс РФ – в «Имущественный кодекс РФ». Тем более что и термин «гражданское» не несет в себе сущностной нагрузки, поскольку в настоящее время значительный объем имущественных отношений составляют отношения между юридическими лицами, а также с участием лиц без гражданства и иностранными гражданами и юридическими лицами.

Более того, с учетом принципиального положения Конституции РФ о приоритете прав человека и гражданина в Российской Федерации, над публичными правами государства, термином «гражданское законодательство» должна именоваться та отрасль, которая регулирует отношения гражданства и конституционных отношений гражданина с государством[11].

В юридической литературе общепризнанно, что имущественные отношения, урегулированные нормами ГК РФ, именуются «гражданскими правоотношениями» [2].

Однако использование словосочетания «гражданские правоотношения» для характеристики имущественных отношений, урегулированных нормами ГК РФ, представляется не совсем правильным, поскольку не отражает, а напротив, затрудняет понимание сущности этих отношений.

О необходимости замены наименования отрасли «Гражданское право» на «Имущественное законодательство» и устранения разносмыслового использования термина «право» отмечалось ранее[11].

Исходя из изложенной позиции в словосочетании «гражданское правоотношение» представляется необходимым заменить слова «гражданское» и «право» на такие, которые бы отражали сущность этих отношений и исключали разносмысловое использование слов. Общеизвестно, что основную часть отношений, регулируемых нормами ГК РФ, составляют имущественные отношения. Именно слово «имущественный» и отражает их содержательную сущность. Будучи урегулированными нормами законодательства, эти имущественные

отношения приобретают по своей форме юридическую сущность, и становятся по своей природе юридическими. Именно для выражения этого состояния урегулированности нормами законодательства имущественных отношений, их юридической сущности, и использовалось слово «право», уже в его третьем значении.

Между тем, в обществе в целом, в юридической теории и в законодательстве для выражения состояния законодательно-нормативной урегулированности общественных отношений и отдельных их элементов, а также для раскрытия их природы и отграничения от других явлений широко используются термины с прилагательным «юридический».

Так, к примеру, основанием возникновения отношений, урегулированных нормами законодательства, выступают *юридические факты*, в качестве которых рассматриваются *юридический* поступок, *юридический* акт, *юридический* состав.

Одним из возможных субъектов имущественных отношений, названо *юридическое* лицо. Место нахождения юридического лица именуется не иначе как *юридический* адрес. В научной и учебной литературе рассматривается теория сущности *юридического* лица. Взаимоотношения между участниками отношений строятся на основе принципа *юридического* равенства. Российским законодательством установлена *юридическая* ответственность. В законодательстве используется понятие *юридическая* сила, например, нормативно-правового акта, либо электронно-цифровой подписи, либо экспертного заключения.

В юридической литературе и законодательстве также употребляются словосочетания: *юридические* способы осуществления гражданских прав и *юрисдикционная* форма защиты гражданских прав. Практически каждому известно словосочетание «юридическая литература».

Примеры использования для обозначения юридической сущности термина «юридический» можно продолжить.

Отдельные авторы (О.Н. Садилов, Ю.В. Романец, В.Ю. Борисов, Е.С. Гетман, О.В. Гутников, А.В. Мякина, Е.В. Оноприенко, Н.Н. Остроумов, А.В. Собакинских, И.Ш. Файзутдинов и др.) не скупятся и достаточно широко наделяют *юридической характеристикой* разнообразные явления, категории, термины. Так, например, в *юридической* литературе можно встретить следующие обозначения: *юридическая* природа договора; *юридическая* судьба земельного участка либо договора; *юридические* последствия нарушения обязательства по договору; *юридические* действия; *юридическая* чистота передаваемых документов; *юридическая* безупречность требований; *юридическая* суть; *юридические* услуги; *юридическая* договорная конструкция; *юридическая* терминология; *юридически* существенные условия договора; *юридическая* обязанность; *юридическая* характеристика договора; *юридически* обоснованное требование; *юридические* формы договоров; *юридический* владелец источника

повышенной опасности; *юридические* собственники вещей; *юридическая* связь между субъектом вещного права и закрепленным за ним имуществом; направленность *юридического* нормирования отношений по контрактации и пр.

Применительно к имуществу, участвующему в имущественном обороте, отдельные ученые употребляют понятие *юридическая* заменимость вещей (проф. Е.А. Суханов и др.). В.В. Пиляева, в свою очередь, использует такое понятие как *юридическая* невозможность исполнения обязательства. Другие авторы используют терминологию *юридические отношения* [1]. Дореволюционный российский ученый Д.И. Мейер понимал под юридической сделкой «всякое юридическое действие, направленное к изменению существующих юридических отношений» [13].

Использование, как учеными, так и законодателем вышеупомянутых терминов с использованием прилагательного «*юридический*» является привычным для нас. Особенно важно, что отдельные термины с использованием прилагательного «*юридический*» широко используются и в сокращении, например, «юрконсультация».

Настоящие размышления позволили нам сделать вывод: настало время пересмотреть сложившееся терминологическое «клише» и использовать вместо терминов: «*правоотношение*», «*правовые отношения*», термины: «*юридические отношения*» или «*юротношения*».

Во-первых, потому что слово «право» в «правоотношении» используется уже в третьем значении, как характеристика юридической сущности этого отношения для отграничения от других общественных отношений.

Во-вторых, слово «право» в «правоотношении», так или иначе, подсознательно искажает смысловую структурную взаимосвязь, поскольку в урегулированном отношении присутствуют и обязанности.

В-третьих, использование слова «юридический» в термине «юридические отношения», вместо слова «право» напрямую выражает именно юридическую сущность и не искажает смысловую структурную взаимосвязь прав и обязанностей субъектов отношения.

В-четвертых, термин «юридический» – широко распространенный термин, и его использование для характеристики юридической сущности отношений и составляющих их элементов, позволит в условиях бурного информационного развития устранить параллелизм, когда два термина «юридический» и «правовой» характеризуют одно и то же. К тому же представляется логичным, что на основании *юридических* фактов возникают, изменяются (развиваются) и прекращаются *юридические* отношения. С учетом того, что термин «право» должен использоваться только в одном его значении: как право субъекта, как мера возможного его поведения.

Соответственно и урегулированные нормами ГК РФ отношения следует, на наш взгляд, именовать «имущественные юридические отношения» или «имущественные юротношения» [16].

Проблеме содержания и формы имущественных отношений, регулируемых Гражданским кодексом РФ, всегда уделялось должное внимание, однако до настоящего времени единство взглядов отсутствует. Не углубляясь в анализ всех имеющихся суждений ученых, выразим свою позицию, в основу которой положена стадийность юротношения: возникновение, развитие и прекращение юротношения.

В общетеоретическом плане, характеризуя такое социальное явление, как правовая надстройка, С.С. Алексеев выразил простой, но исключительно важной для понимания формы юротношения, схемой: «право – законность – правопорядок» [14]. Право рассматривается как совокупность норм, законность – как строгое и неуклонное их исполнение, правопорядок – как результат действия норм права, результат исполнения норм.

Именно в такой последовательности по стадиям необходимо рассматривать форму имущественных юротношений, регулируемых Гражданским кодексом РФ: норма ГК РФ – ее исполнение (реализация) – результат реализации нормы. Таким образом, на первой стадии форму юротношения всегда будет составлять та норма, которая предназначена для регулирования конкретного общественного имущественного отношения. На второй стадии форма юротношения представляет собой, собственно, реализацию положений, закрепленных в норме, вследствие чего конкретные действия субъектов юротношения приобретают правовую значимость, правовую сущность. При строгом и неуклонном исполнении положений нормы (законность), реализация этих положений должна завершиться результатом, на достижение которого и было направлено правовое регулирование. Наличие результата реализации нормы, составляет форму юротношения на третьей стадии, с достижением которого юротношение прекращается. Именно с наличием результата реализации нормы результат конкретных действий субъектов юротношения приобретает правовую значимость, правовую сущность, становится правовым результатом конкретного юротношения.

В зависимости от стадий юротношения исследуем содержание имущественных юротношений, регулируемых Гражданским кодексом РФ.

Поскольку необходимым элементом механизма правового регулирования является правосознание, конкретная норма ГК РФ, содержащая правила должного и возможного поведения, осознается субъектами имущественного юротношения, в сознании (правосознании) этих субъектов возникают конкретные права и обязанности. Эти конкретные права и обязанности субъектов и составляют содержание имущественного юротношения на первой стадии юротношения – стадии возникновения.

Конкретная деятельность субъектов имущественного юротношения по реализации прав и исполнению обязанностей составляет содержание имущественного юротношения на второй стадии юротношения. Вследствие неразрывного единства формы (реализации требований нормы) и содержания любого явления конкретные действия субъектов юротношения приобретают правовую значимость, правовую сущность.

Любая целенаправленная деятельность должна завершаться конкретным результатом, на достижение которого она и осуществлялась. Результат конкретной деятельности субъектов имущественных юротношений и составляет содержание имущественного юротношения на третьей стадии этого юротношения. В этой связи, в силу неразрывности формы и содержания любого явления, результат конкретной деятельности (содержание) и результат реализации требований нормы (форма) на третьей стадии будут составлять правовой результат, с достижением которого конкретное юротношение прекращает свое существование.

Имущественные юротношения представляют собой единство формы, содержания и стадий[11].

Особое внимание следует уделить рассмотрению объекта и предмета имущественных отношений путем анализа норм ГК РФ и исследования суждений в юридической науке.

Из названия статьи 2 ГК РФ вытекает, что гражданское законодательство регулирует отношения между субъектами. В остальных нормах ГК РФ законодатель вообще не упоминает об отношениях, отражая, при этом, те или иные элементы имущественных юротношений.

В ГК РФ третий подраздел именуется так: «Объекты гражданских прав». Фраза «объекты гражданских прав» встречается и в ст. 128 ГК, которая закрепляет виды объектов гражданских прав и относит к ним: вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; работы и услуги; информацию; результаты интеллектуальной деятельности и т.д. В положениях ст. 129 ГК уже говорится об оборотоспособности «объектов гражданских прав».

Представляется, что положения ст. 128 ГК раскрывают, по сути, имущество, участвующее в гражданском обороте. В остальных нормах, применительно к имущественным юротношениям, законодатель использует иные термины.

Перечисленные в ст. 128 ГК «объекты гражданских прав» достаточно часто встречаются в тексте гражданского закона, при этом законодатель всякий раз именует их по-разному.

Применительно к «обязательственным» юротношениям законодатель использует термин «предмет договора» в качестве существенного условия договора (ст. 432 ГК). В ст. 454 ГК говорится о передаче «вещи (товара)» по договору купли-продажи. Применительно к договору поставки речь идет о

«товаре» (ст. 506 ГК); по договору контрактации передаче подлежит «продукция» (ст. 536 ГК) и т.д.

В рамках наследственных юотношений законодателем также употребляются различные термины. Например, в статьях 1110, 1119, 1122, 1151 ГК указывается «имущество», в ст. 1137 ГК – «вещи», в ст. 1168 ГК – «вещи» и «жилое помещение», в ст. 1169 ГК – «предметы», в ст. 1174 ГК – «денежные средства», а в ст. 1112 ГК закреплено, что в состав наследства входят «вещи, иное имущество».

Все вышеперечисленные термины, как отмечалось выше, отнесены законом к «объектам гражданских прав» (ст. 128, 129 ГК). Следовательно, законодатель, в сущности, одну и ту же правовую категорию именует по-разному.

Полагаем, что законодатель принципиально использует такие термины для характеристики юотношений и обозначения его элементов: объекта, предмета. При этом в нормах гражданского законодательства не содержится ни разграничение данных элементов, ни существо каждого из них. Многообразие терминов, использованных законодателем в вышеупомянутых случаях, внесло существенную путаницу в понимание терминов «объект» и «предмет» имущественных юотношений.

Наука гражданского права, в свою очередь, рассматривает упомянутые термины то в качестве «объекта», то в качестве «предмета гражданских прав» или «гражданских правоотношений».

Остановимся на рассмотрении категории «объекты гражданских прав», используемой и законодателем, и учеными-цивиристами.

Представляется, что формулировка «объекты гражданских прав», предложенная и закреплённая законодателем в ст. 128, 129 ГК, не имеет ничего общего с «объектом имущественных юотношений». В гражданском праве наличие прав субъекта предполагает наличие обязанности. Полагаем, рассуждения об «объектах прав» субъекта должны быть продолжены рассмотрением «объектов обязанностей» у субъекта. Однако очевидно, что данная полемика абсурдна. Следовательно, выражение «объекты гражданских прав» целесообразно считать некорректным[6], поскольку в содержании статей 128, 129 ГК речь идет об имуществе, участвующем в гражданском обороте. Думается правильно использовать термины «объект» и «предмет» применительно к имущественным юотношениям, урегулированным нормами ГК РФ.

Считаем, законодатель внес путаницу в правовое регулирование и в правовое сознание, а также и в юридическую науку, которая продолжает исследовать упомянутые категории на базе действующего гражданского законодательства.

Проведенный нами анализ юридической литературы позволяет с уверенностью констатировать об отсутствии единого подхода в понимании

«объекта» и «предмета» имущественных юротношений, урегулированных нормами ГК РФ.

Одни ученые отождествляют понятия «объект» и «предмет» [9], другие – допускают подмену этих элементов [17], третья группа авторов (Р.Т. Мардалиев, В.В. Пиляева и др.) вообще не выделяет и не усматривает такую категорию как «предмет» имущественных юротношений, останавливаясь лишь на «объекте». В.С. Ем, к примеру, пишет, что в научной и учебной литературе в силу традиций, сложившихся под влиянием законодательных аксиом (ст. 128 ГК), «объектом гражданских правоотношений чаще признается предмет деятельности субъектов гражданского права» [3]. Причем, данный автор ни опровергает, ни поддерживает позицию законодателя, а также целесообразность подобного влияния норм гражданского закона на правовое сознание ученых и развитие науки в целом.

Противоположное понимание различными учеными понятий «объект» и «предмет» имущественных юротношений обуславливает разный подход в рассмотрении тех или иных проблем гражданского права. В этой связи позиция О.С. Иоффе, представляется, вполне справедливой: «анализ не исчерпывается разрешением вопроса об определении общего понятия правового объекта, а предлагает разрешение ряда других вопросов, являющихся зачастую гораздо более сложными и потому вызывающих серьезные теоретические разногласия» в гражданском праве [5].

По нашему мнению, авторы, не уделяющие должного внимания изучению объекта и предмета имущественных юротношений, вносят путаницу в науку гражданского права. Законодатель, в свою очередь, также лишен возможности сориентироваться в этих вопросах, поскольку и в науке отсутствует единство взглядов.

Остановимся на рассмотрении, собственно, *объекта и предмета* юридических отношений.

Попытка прибегнуть к помощи этимологии слов «объект» и «предмет» не позволила нам провести четкую грань между данными понятиями [15]. Использование философского подхода в определении объекта также не принесло ожидаемого результата. На философском уровне под *объектом* понимается часть материального и духовного мира, на которую направлена познавательная и преобразующая деятельность субъекта [18].

В юридической литературе одни ученые (А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой и др.) под объектом юридического отношения понимают то, на что данное юротношение направлено и оказывает определенное воздействие, а в качестве предмета – конкретную вещь гражданского оборота. Е.А. Суханов, в свою очередь, допускает подмену одного понятия другим.

Другая группа авторов (М.В. Власова, И.Л. Корнеева, Т.Л. Левшина, В.В. Пиляева, Р.Т. Мардалиев, Г.Д. Лихачев, К.К. Лебедев, А.А. Маковская, А.В. Толкушкин и др. [7;19]) при рассмотрении понятия *объекты имущественных юротношений* ссылается на положения ст. 128 ГК,

отождествляя, тем самым, с понятием *объекты гражданских прав*. Следует отметить, что указанные ученые не только безоговорочно приемлют наименование ст. 128 ГК, но и дают толкование перечня *объектов гражданских прав*, предложенное законодателем[10].

Такие ученые цивилисты как В.П. Мозолин, В.С. Ем, Д.А. Узойкин, В.Р. Файзуллина, Е.В. Медянкова, Н.Г. Семилютина и др. разделяют понятия *объекты гражданских прав* и *объекты имущественного юротношения*[20].

Сделаем небольшой экскурс и обратимся к достижениям в сфере материального уголовного права, где подход к рассмотрению *объекта* и *предмета* такого явления, как преступное посягательство, единый. Так, в качестве *объекта преступления* рассматривается то, на что направлено посягательство, чему причиняется или может быть причинен вред в результате совершения преступления. *Объектом преступления* признаются важнейшие социальные ценности, интересы, блага, охраняемые уголовным правом от преступных посягательств. *Предмет преступления* – это овеществленный элемент материального мира, воздействуя на который виновный реализует посягательство на объект преступления. Так, при угоне автомобиля объектом преступления является право собственности, предметом – сам автомобиль. Если объект преступления – это всегда какие-либо социально значимые ценности, интересы, блага, то предмет преступления – всегда некая материальная субстанция[8]. По нашему мнению, аналогичной четкой позиции следует придерживаться и в гражданском (материальном) праве при рассмотрении *объекта* и *предмета имущественных юротношений*.

Возникает вопрос о целесообразности существующих подходов. Для этого следует обозначить сущность имущественных юротношений, а также провести грань между их *объектом* и *предметом*.

Имущественное юротношение – это явление объективной реальности, возникающее в силу юридического факта, которое впоследствии развивается, изменяется, прекращается в соответствии с нормами гражданского законодательства. Имущественные юротношения следует рассматривать как систему, состоящую в неразрывной связи формы, содержания, объекта, предмета.

Систематизируя позиции ученых цивилистов относительно *объекта* и *предмета* юридических отношений, следует отметить частое использование таких словосочетаний как: а) «то, по поводу чего возникает» юридическое отношение; б) «то, на что», то есть на достижение какого результата направлено юридическое отношение.

Мы принимаем такое разграничение и будем использовать словосочетание (а) для характеристики и обозначения *предмета юридического отношения*. Словосочетание (б) с учетом стадийности юридического отношения целесообразно использовать для выражения такого элемента *юротношения* как *объект*. Мы приходим к выводу о том,

что и *предмет* и *объект имущественных юротношений* должны рассматриваться как самостоятельные элементы.

В любом имущественном юротношении участвует минимум два субъекта. Любая деятельность человека определяется постановкой цели. Мы исходим из того, что имущественные юротношения – явление целенаправленно развивающееся, которое имеет цель в начале пути, а в конце – результат. Целью в имущественных юротношениях выступает желаемый объект. В результате целенаправленных действий субъектов наступает результат, при котором достигается объект юротношения. Таким образом, цель имущественного юротношения превращается в результат.

Рассмотрим данные элементы юридического отношения по стадиям.

На первой стадии, обладая волей, субъект права определяет для себя целенаправленную меру возможного поведения. Поскольку воля субъекта права характеризуется целенаправленностью, то и мера возможного поведения субъекта права также будет характеризоваться целенаправленностью.

На второй стадии словосочетание (б) «то, на что», то есть на достижение какого результата направлено юротношение, мы будем использовать как цель. Объект выступает целью юридического отношения. Деятельность субъекта характеризуется здесь целенаправленностью, то есть деятельность рассматривается не в абстрактном смысле, а именно как нацеленная на достижение определенного результата.

На третьей стадии словосочетание (б) «то, на что», то есть на достижение какого результата направлено юротношение, при достижении результата перерастает в результат. Так, к примеру, при взаимопереходе прав субъектов, мы можем говорить о завершении развития *объекта* юридического отношения и превращения объекта из цели (целенаправленности) в результат.

Подводя итог сказанному, необходимо отметить следующее.

Предметом имущественных юротношений согласно ст. 129 ГК выступает имущество, участвующее в гражданском обороте. Предмет таких юротношений по нашему мнению целесообразно именовать *оборотоспособным имуществом*. Новый термин, полагаем, является многофункциональным и вводится для обозначения предмета любого имущественного юридического отношения, урегулированного нормами ГК РФ.

Правовая природа имущественного юротношения с неизбежностью предполагает, собственно, переход *оборотоспособного имущества* от одного субъекта к другому, а также взаимный переход прав на *оборотоспособное имущество*.

Объектом имущественных юротношений является переход прав на *оборотоспособное имущество* в результате сингулярного правопреемства.

Согласно сингулярному правопреемству правопродшественник передает право собственности на *оборотоспособное имущество* правопреемнику.

Такой подход представляется общим, поскольку объединяет четыре части ГК РФ и относится ко всем имущественным юротношениям.

Использованные источники:

1. Баринава М.А., Максименко С.Т. Римское частное право: учебное пособие для ВУЗов. – М.: ЗАО «Юстицинформ», 2006.
2. Гражданское право: Учеб.: В 3 т. Т. 1. – 6-е изд., перераб. и доп. / Н.Д. Егоров, И.В. Елисеев и др.; Отв. ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. с.94.
3. Гражданское право: В 4 т. Том I. Общ. часть: Учеб. / Отв. ред. проф. Е.А. Суханов. М., 2004. С. 128.
4. Егоров Ю.П. Сделки как правовые средства экономики // Законодательство и экономика. – № 9. – 2004.
5. Иоффе О.С. Избранные труды по гражданскому праву: Из истории цивилистической мысли. Гражданское юротношение. Критика теории «хозяйственного права». (Серия «Классика российской цивилистики»). М., 2000.
6. Комментарий к ст. 128 ГК, предложенный В.П. Мозолиным в кн.: Комментарий к ГК РФ. Ч. 1 / Под ред. Т.Е. Абовой, А.Ю. Кабалкина. М., 2004.
7. Комментарий к ГК РФ. Ч. 1. / Рук. авт. коллектива и отв. ред. д.ю.н., проф. О.Н. Садилов. М., 2005. С. 361;
8. Курс уголовного права. Т. 1. Общ. часть. Учение о преступлении. / Под ред. д.ю.н., проф. Н.Ф. Кузнецовой, к.ю.н., доц. И.М. Тяжковой. М., 2002.
9. Лебедев К.К. Некоторые вопросы соотношения экономики и права: отражение интересов частного капитала в законодательстве о предпринимательской и иной экономической деятельности. В кн.: Попондопуло В.Ф., Скворцов О.Ю. Актуальные проблемы науки и практики коммерческого права. Сборник научных статей. Вып. 5. М., 2005.
10. Лебедев К.К. Кредитные организации в России: правовой аспект / Отв. ред. Е.А. Павловский. М., 2006.
11. Матюшин Б.Т., Сморгунова М.Е. О некоторых проблемах законодательного регулирования имущественных отношений// Сбор. материалов Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы гражданского права и процесса» (посв. памяти и 70-летию со дня рождения проф. Я.Ф. Фархтдинова). Вып. 2 / Отв. ред. Д.Х. Валеев, М.Ю. Челышев. Казань: КГУ им В.И. Ульянова-Ленина, 2006. – С.196-197.
12. Медянова Е.В. Правовое регулирование рекламной информации: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 2002. С. 15; Семилютина Н.Г. Российский рынок финансовых услуг (формирование правовой модели). М., 2005.
13. Мейер Д.И. Русское гражданское право. Ч.1. – М.: Статут, 1997. – С. 179.

14. Общая теория права. Т. 1. – М.: Изд.: Юридическая литература, 1981. – С.236
15. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1999. – С. 143.
16. Сморгунова М.Е. О термине «имущественные юридические отношения» // Актуальные проблемы судебно-правовой политики: Сбор. статей IV Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2007. – С. 368-370.
17. Суханов Е.А. Общие положения об обязательствах и договорах // Гражданское право: В 2 т. Т. II. Полумтом 1: Учеб. / Отв. ред. проф. Е.А. Суханов. М., 2004. С. 11.
18. Сычев Н.И. Объективное и субъективное в научном познании. Ростов-на-Дону, 1974. С. 21.
19. Толкушкин А.В. Комментарий (постатейный) к ФЗ от 30.12.2004 г. № 218-ФЗ «О кредитных историях» и от 30.12.2004 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О кредитных историях». М., 2005.
20. Файзуллина В.Р. Имущественные права вынужденных переселенцев в РФ в постперестроечный период: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 2005. С. 50.

*Дудник Д.В., к.э.н.
доцент, зав. кафедрой Экономики
ФГБОУ ВПО «Российская академия правосудия»
Северо-Кавказский филиал
Россия, г. Краснодар*

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Принципиальные положения оценки эффективности реализации субъективных прав в области строительства, носят межотраслевой и междисциплинарный характер и во многом корреспондируют с концепцией гигиены окружающей среды и гигиенического нормирования, сформулированной в нашей стране еще в последних десятилетиях прошлого века, так как напрямую затрагивают экологические интересы общества и связаны с необходимостью проведения экологической экспертизы в сфере строительства.

Несмотря на очевидную актуальность данной проблемы, научные исследования в этой сфере общественных отношений носят преимущественно фрагментарный характер и требуют дополнительной научной проработки, в том числе, и в части определения механизма экономической оценки эффективности реализации субъективных прав.

В результате анализа законодательства РФ в области охраны окружающей среды можно сделать вывод, о том, что одна из больших проблем реализации субъективных прав в строительстве связана с реализацией конституционного права граждан на благоприятную окружающую среду[1], поскольку данный вид хозяйственной деятельности, потенциально экологически опасен и связан с возможностью возникновения экологического риска здоровью населения.

Однако, Федеральный закон «Об экологической экспертизе»[2] в качестве объектов государственной экологической экспертизы в области строительства выделяет лишь проекты федеральных целевых программ и документацию объектов, строительство и реконструкция которых предполагается осуществлять на землях особо охраняемых природных территорий, особо опасных и технически сложных и уникальных объектов, объектов обороны и безопасности.

При этом такая экспертиза не требуется при строительстве объектов жилищно-гражданского назначения, что на наш взгляд, нарушает субъективное право граждан на достоверную и полную информацию о состоянии окружающей среды (ст.42 КРФ) [1], поскольку строительство таких объектов, непосредственно оказывает влияние на качество окружающей среды и может быть причиной возникновения негативных последствий причиняющих вред здоровью человека.

Кроме того, существуют проблемы реализации следующих эколого-правовых принципов: гласности, участия общественных организаций (объединений), учета общественного мнения, так как, такое мнение учитывается, с одной стороны, лишь при осуществлении строительства на территории муниципального образования, а с другой стороны финансовые расходы на проведение общественной экологической экспертизы возложены на соответствующие общественные организации (объединения) выступившие инициаторами её проведения, при этом заказчик, осуществляющий свое субъективное право на строительство, в свою очередь, пользуется привилегиями в виде финансового обеспечения проведения государственной экологической экспертизы за счет соответствующего бюджета субъекта.

Так же обращают на себя внимание основания отказа в регистрации заявления о проведении общественной экологической экспертизы, а именно наличие коммерческой тайны в отношении исследуемого объекта, что позволяет заказчику строительства защитить свои экономические интересы и при необходимости избежать данной процедуры, что так же не способствует реализации прав граждан на благоприятную окружающую среду.

Таким образом, в основе указанной проблемы, как нам представляется, находятся экономические отношения, возникающие в сфере строительства объектов жилищно-гражданского назначения, а,

следовательно, вопрос экономической оценки эффективности реализации субъективных прав в области строительства, объективно обусловлен.

Решение проблемы экономической оценки эффективности реализации субъективных прав в области строительства представляется возможным на основе предложенной мной универсальной оценочной категории [3] имеющей равное значение для всех субъектов указанных отношений, в основе которой лежит экономическая оценка затрат на мероприятия связанные с ликвидацией негативных последствий хозяйственной деятельности.

Законодательство не ограничивает нас в определении методологического подхода, позволяющего, идентифицировать, оценивать и уменьшать риски, связанные с человеческой активностью, поскольку, в силу презумпции экологической опасности любого вида хозяйственной деятельности человека, являющегося в нашей стране одним из принципов природоохранного законодательства, воздействие человека на окружающую среду всегда имеет определённые негативные последствия, которые в том числе могут быть связаны с риском для здоровья человека, и требуют затрат на проведение мероприятий по его снижению [3, 4, 5].

Поэтому, представляется возможным предложить использовать в качестве оценочного критерия экономической оценки эффективности реализации субъективных прав в строительстве, экономическую оценку затрат на проведение мероприятий по снижению риска здоровью человека, связанного со строительством.

Экономическая оценка эффективности затрат на мероприятия по снижению риска осуществляется с помощью методов экономического анализа.

В этих целях можно использовать разработанный мной метод оценки основанный на определении достигнутого уровня нормативного значения (УНЗ) и позволяющий, по нашему мнению, объединить преимущества каждого из приведённых подходов к оценке эффективности затрат на мероприятия по снижению риска[3,4]:

$$V = \mathcal{E} - P - X - Y,$$

где V – полный экономический эффект;

$\mathcal{E}$ – эффект затрат;

где $\mathcal{E} = G / X$,

где $G = G_1 - G_0$ – изменение риска после проведения защитного мероприятия;

P – основные затраты (без затрат на обеспечение безопасности);

X – затраты на защиту окружающей среды или обеспечение безопасности (охрану ОС);

Y – ущерб экономике от негативного воздействия на ОС или здоровье человека.

При этом достигнутый уровень нормативного значения: $\varepsilon = V / \varepsilon_n$,

Нормативные значения установленного значения эффективности (ε_n) и цены риска (a) связаны следующим соотношением: $\varepsilon_n = 1/a$,

Если величина ε больше установленного нормативного значения эффективности ε_n : $\varepsilon > \varepsilon_n$, то реализация субъективных прав экономически эффективна, если данное соотношение не выполняется, напротив - не эффективна.

Предложенный подход на основе методология экономической оценки эффективности затрат на мероприятия по снижению эколого-экономических рисков, причиняемых здоровью населения, как критерий экономической эффективности реализации субъективных прав в строительстве, может быть эффективно использован в практической деятельности.

Использованные источники:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая, третья и четвертая). Часть первая от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ; Часть вторая от 26 января 1996 года № 14-ФЗ; Часть третья от 26 ноября 2001 года № 146-ФЗ; Часть четвертая от 18 декабря 2006 года № 230-ФЗ; с изм. и доп. от 11 февраля 2013 г. N 8-ФЗ // СЗ РФ.- 1994. -№ 32. -Ст. 3301; -1996. -№ 5.- Ст. 410; -2001. -№ 49.- Ст. 4552; -2006.- № 52- (часть I). -Ст. 5496; 2013. -№ 7. -Ст. 609
2. Федеральный Закон «Об экологической экспертизе» от 23 ноября 1995г. № 174-ФЗ \ СЗ РФ. .- 1995. -№ 32
3. Оценочные критерии и критические факторы эффективности организационно-экономического механизма природопользования и охраны окружающей среды в Российской Федерации \ Управление собственностью: теория и практика \ Научно-практический журнал. – МГУ. - Москва. -2013 г. - № 4. – с. 9-16
4. Дудник Д.В. Механизм оценки эколого-экономической эффективности управления земельными ресурсами в системе природопользования региона \ Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - <http://uecs.ru>. - № 9. – 2012. – С. <http://uecs.ru/regionalnaya-ekonomika/item/1545-2012-09-20-07-09-53>
5. Дудник Д.В. Оценка эколого-экономического риска в процессе рационального природопользования при осуществлении эколого-экономического управления земельными ресурсами региона (по материалам Краснодарского края) \ Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - <http://uecs.ru>. - № 5. – 2012. – с. <http://uecs.ru/regionalnaya-ekonomika/item/1545-2012-05>

*Калинина Д.М.
студент группы ЮД-5
Филиал ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте»
Россия, г. Пенза*

НАСЛЕДОВАНИЕ ПО ЗАКОНУ НАСЛЕДНИКОВ ПЕРВОЙ И ВТОРОЙ ОЧЕРЕДИ

В данной статье рассматривается общий порядок наследования по закону наследников первой и второй очереди, а также порядок наследования по праву представления.

Ключевые слова: наследование по закону, наследники первой и второй очереди, право представления.

Применительно к наследству, открывшемуся до введения в действие части третьей ГК РФ, круг наследников по закону определяется в соответствии с нормами статей этой части, если срок принятия наследства не истек на день введения ее в действие, либо, если указанный срок истек, но на день введения ее в действие наследство не было принято никем из наследников, указанных в ст. 532 и 548 ГК РСФСР, свидетельство о праве на наследство не было выдано РФ, или наследственное имущество не перешло в ее собственность по иным установленным законом основаниям.

Первая очередь включает самых близких родственников умершего: детей и родителей [1]. Это родство основано на происхождении. Супруг является также наследником первой очереди, но его отношение с наследодателем основано на браке, заключенном в предусмотренном законом порядке.

Дети, рожденные от родителей, состоявших в зарегистрированном браке, наследуют после смерти каждого из родителей.

Что же касается детей, рожденных вне брака, то после матери они наследуют всегда, а после отца – лишь в тех случаях, когда отцовство подтверждено в установленном законом порядке [2]. Это могут сделать органы ЗАГС: на основании совместного заявления родителей и на основании одностороннего заявления отца ребенка, если мать ребенка умерла, признана недееспособной, невозможно установить место ее нахождения, лишена родительских прав. Одностороннее заявление от отца принимается органами ЗАГС, если имеется согласие органов опеки и попечительства. При отсутствии желания лица добровольно признать свое отцовство в ЗАГС-е, оно устанавливается в суде.

При этом если ребенок родился до введения в действие Основ законодательства о браке и семье (01.10.1968 г.) или после введения в действие СК РФ (после 01.03.1996 г.) судами устанавливается факт признания отцовства. В отношении детей, родившихся в период между этими датами, судами устанавливается не факт признания отцовства, а факт отцовства.

Признание брака недействительным не влияет на право детей,

родившихся в таком браке, наследовать после родителей. Наследуют дети и после родителей, которые были лишены родительских прав.

Усыновленные и их потомство по отношению к усыновителям и их родственникам приравниваются во всем комплексе прав и обязанностей к родственникам по происхождению. Поэтому после смерти усыновителя усыновленные входят в число наследников первой очереди вместе с его родными детьми.

Переживший супруг является наследником, если он состоял с наследодателем в зарегистрированном браке в соответствии со ст. 10 СК РФ. Гражданский и церковный брак государством не признается и никаких юридических последствий не порождает. Однако из этого правила есть исключение – нахождение граждан в фактических, признанных в судебном порядке брачных отношениях, возникших до 8 июля 1944 г. и продолжавшихся после этой даты до смерти одного из супругов.

В качестве документа, подтверждающего фактические брачные отношения, нотариус принимает копию решения суда, вступившего в законную силу.

В случае расторжения брака или признания его недействительным, лица, состоявшие в таком браке, наследниками после смерти друг друга не являются.

Из родителей умершего, мать наследует всегда, а отец только в тех случаях, когда он состоял с матерью в зарегистрированном браке или когда отцовство установлено в предусмотренном законом порядке. Законом устраняются от наследования тех, кто был лишен родительских прав или злостно уклонялся от выполнения обязанностей по содержанию наследодателя.

Внуки и их потомки наследуют по праву представления, т.е. получают ту долю наследственного имущества, которая причиталась бы их родителю, если бы он был жив ко времени открытия наследства. По праву представления не наследуют внуки наследодателя, если их родитель был лишен наследодателем права на наследство или если умерший родитель был признан недостойным наследником [3].

Полнородные и не полнородные братья и сестры наследодателя, его дедушка и бабушка, как со стороны отца, так и со стороны матери относятся к наследникам второй очереди по закону.

Наследники второй очереди призываются к наследованию в следующих случаях:

1. при отсутствии наследников первой очереди;
2. при непринятии наследства наследниками первой очереди;
3. если все наследники первой очереди были лишены завещателем права наследования;
4. если все наследники первой очереди были признаны недостойными наследниками;

5. при безоговорочном отказе от наследства всех наследников первой очереди;

6. в случае отказа в их пользу наследников первой очереди или наследников по завещанию (отказ от наследства наследника по завещанию в пользу иных наследников по закону или по завещанию может иметь место, только если не все имущество наследодателя было завещано назначенным им наследникам).

Для призвания к наследованию братьев и сестер наследодателя как наследников второй очереди между ними должно быть кровное родство, т.е. они должны иметь обоих или хотя бы одного общего родителя. Родными братьями и сестрами считают лиц, имеющих общих отца и (или) мать, т.е. состоящих во второй степени родства по боковой линии.

Если общие оба родителя, то братья и сестры полнородные. Если общим является, лишь один родитель (или мать, или отец), такие братья и сестры также родные, но не полнородные. Не полнородные братья и сестры бывают единокровными (у них общий отец) или единокровными (у них общая мать).

Родных братьев и сестер следует отличать от сводных. Сводными братьями и сестрами считают лиц, не имеющих общего родителя, т.е. не являющихся родственниками второй степени родства по боковой линии, а «сведенных» в одну семью благодаря браку между их родителями. Сводные братья и сестры в состав наследников второй очереди по закону не входят.

Братья и сестры наследуют друг после друга и тогда, когда их родитель (родители) лишен родительских прав в отношении всех или некоторых из детей. Лишение родителя родительских прав не отражается на правоотношениях ребенка с прочими его родственниками по происхождению, в том числе с братьями и сестрами (ст. 71 СК РФ).

Если к наследованию призваны братья и сестры наследодателя наследники второй очереди и при этом кто-либо из них умер ранее наследодателя или одновременно с ним, в соответствии с п. 2 ст. 1143 ГК РФ наступает наследование по праву представления: дети братьев и сестер наследодателя (племянники и племянницы наследодателя) призываются к наследованию на долю того из их родителей, который мог бы являться наследником по закону.

Племянники и племянницы наследодателя наследуют поровну в той доле, которая причиталась бы при наследовании по закону их умершему родителю.

Отказ от наследства наследников по закону либо по завещанию в пользу племянников наследодателя допустим в том случае, если племянники могут быть призваны к наследованию по закону в порядке представления или по завещанию.

Не наследуют по праву представления племянники и племянницы наследодателя, если их родитель был лишен наследодателем права на

наследство, либо был признан недостойным наследником.

Для призвания дедушки и бабушки к наследованию как наследников второй очереди необходимо их кровное родство с внуками – наследодателями.

Использованные источники:

1. Белов, В.А. Круг наследников по закону: Учебник / В.А. Белов // Вестник МГУ. Право. – 2009 – 621с.
2. Никольский, С.Е. Наследственное право: Учебник / С.Е. Никольский // Нотариус. – М.:2009. № 1.
3. Паничкин, В.Б. Понятие и правовая природа наследования в российском праве: Учебное пособие / В.Б. Паничкин – М.:2007 - № 2. – 34-35с.

Канцеров М.В.

Россия, г. Пенза

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВООТНОШЕНИЙ ФИНАНСОВОЙ АРЕНДЫ (ЛИЗИНГА)

Любое из явлений реальной жизни возникает в определенных сложившихся условиях и в результате действия определенных причин. Со временем такие явления испытывают накапливающие, необратимые изменения, в ходе которых отражаются некоторые тенденции их развития и охватываются различные перспективы их будущих состояний [1].

Историческим сторонам лизинговых отношений уделяется очень пристальное внимание, как в зарубежной, так и в отечественной доктрине.

Существует много точек зрения относительно истории возникновения лизинга. Обобщая представленные в научной литературе концепции можно выделить два основных подхода: одни авторы считают, что лизинговые отношения имеют довольно древнюю историю возникновения, другие - полагают, что лизинг – явление нового времени и появился лишь в конце XIX в.

По мнению М.В. Петрищева при исследовании истории правоотношений, возникающих в связи с операциями по аренде, а затем по лизингу, следует опираться на два методологических основания.

Первое заключается в том, что развитие экономических отношений, возникающих в обществе, в частности лизинговых, не только предшествует правоотношениям, но и предопределяет их. С этой точки зрения одной из задач законодателя является создание таких юридических форм, которые дают наиболее полный простор для функционирования и дальнейшего развития экономического содержания лизинга.

Второе - формирование любого явления, в том числе и отношений по договору финансовой аренды (лизингу), имеет такие ступени, как зарождение, становление и развитое состояние.

Этап первоначального зарождения лизинга характерен тем, что последний не существовал как явление, отдельное от отношений по аренде

имущества, и лишь позднее в XIX веке произошло его выделение в самостоятельный институт[2].

Мировая история знает много свидетельств того, что аренда существовала и применялась в человеческой цивилизации еще за 2 тысячи лет до нашей эры. Некоторые специалисты находят следы лизинга на территории древнего Шумерского царства (III тыс. до н.э.)([3].

Имеется свидетельство о существовании в окрестностях Вавилона первого семейного предприятия «Мурашу», которое специализировалось на заключении арендных сделок, связанных с особенной системой вознаграждения за военный труд [2].

По мнению других исследователей положения о лизинге содержатся в знаменитом Судебнике Хаммурапи, принятом между 1775 – 1750 г.г. до н.э., в котором обстоятельно рассматриваются различные случаи аренды, нормы арендной платы, условия имущества.

Также в работах, посвященных истории развития лизинговых отношений, можно встретить упоминание о том, что древние финикийцы практиковали аренду судов, которая по экономико-правовой сути была схожа с классической формой современного лизинга оборудования [4].

В исследованиях зарубежных авторов, посвященных проблемам лизинговой деятельности, указывается, что Аристотель в своем известном трактате «Риторика», написанном около 350 лет до н. э., раскрыл сущность лизинга: «Богатство составляет не владение имуществом на основе права собственности, а его использование» [3].

Не осталась в стороне от проблем лизинга и Римская империя. По мнению многих авторов, кодификация норм, регламентирующих лизинговые отношения, была осуществлена в Институциях Юстиниана в 483 – 529 гг. В Книге III Институций законодательно закреплён комплекс имущественных отношений, связанных с владением вещью без перехода права собственности на неё.

Можно сделать вывод о том, что уже древние цивилизации, включая греков, римлян, а также египтян, считали аренду привлекательным и доступным. Однако правовая конструкция таких отношений, существенно отличалась от отношений, которые в настоящее время именуются лизинговыми [4].

В постримский период первым документальным упоминанием о лизинговой сделке в Западной Европе относится к 1066 году, когда Вильгельм Завоеватель арендовал корабли у нормандских судовладельцев для вторжения на Британские острова.

В XI веке в Венеции существовали сделки, похожие на лизинговые, при которых венецианцы сдавала в аренду торговцам и владельцам торговых судов дорогие по тем временам якоря, которые возвращались владельцам по окончании плавания, для того, чтобы последние снова сдавали их в аренду.

В период средневековья арендная деятельность была ограничена, так

как действующее законодательство препятствовало ее нормальному экономическому процессу [2]. В числе первых нормативных актов Англии, регулирующих отношения, схожих с лизинговыми, явился Закон (Устав) Уэльса 1284 г. (Statute of Wales). Впоследствии в 1572 г. был принят другой нормативный акт.

Необходимо отметить, что правовая конструкция в средневековой Англии сочетала в себе элементы различных договоров, таких как аренда, купля-продажа, кредит и т.д., а также к ним следует отнести и отношения, урегулированные в законодательстве 1571 г., которые послужили прообразом лизинга в его современном понимании. Отсюда следует, что предпосылки лизинговых отношений появились и в средних веках [4].

Таким образом, на протяжении всей истории развития общества и государства начиная с древнейших времен, прослеживается немалый интерес к отношениям, по сути напоминающим сегодняшнюю финансовую аренду.

Второй из обозначенных подходов, согласно которому договор лизинга появился в США в середине XIX века, а в других странах Запада нашел широкое распространение в середине XX века.

В начале XIX века в Великобритании, а затем и в США произошло увеличение производства разнообразных видов оборудования, что повлекло рост его доли, сдаваемой в различные формы аренды [1].

Экономические процессы, а также дальнейшее развитие правовой теории привело к необходимости разграничения договоров аренды-продажи и лизинга. С этого момента, по мнению М.В. Петрищева, произошло завершение формирования лизинга как самостоятельного явления и началось действие развитого лизинга.

Первое официальное введение термина «лизинг» в экономический и правовой оборот многие юристы связывают с операциями телефонной компании «Белл», руководство которой в 1877 г. приняло решение не продавать свои телефонные аппараты, а сдавать их в аренду [3].

Необходимо отметить, что развитие международного лизинга оказало существенное влияние на развитие внутреннего лизинга в ряде зарубежных стран. Именно в 1960-е годы начали практиковаться лизинговые правоотношения во Франции, Италии, Германии, Бельгии, а также в Японии, обладающие определенной спецификой [4].

К 1980-м гг. лизинг распространился и в странах Азии, Африки, Австралии; в 1990-е гг. благодаря государственной поддержке и преимуществам для всех участников лизинг развивался практически на всех континентах. В настоящее время лизинг используется во всех странах [6].

Развитие современного лизинга в нашей стране не имеет такой длительной истории. Как отмечает Е. А. Павлодский, различные авторы выделяют три или четыре этапа в становлении лизинга в России.

Так, первый этап характеризуется отсутствием нормативно-правового

регулирования лизинга. Только в 1970-х гг. правовой основой аренды машин и оборудования явились положения Гражданского кодекса РСФСР 1964 г. об имущественной аренде, а с 1989 г. – положения Основ законодательства Союза ССР и союзных республик об аренде, в которых, несмотря на то, что термин «лизинг» не применялся, лизинговые сделки с иностранными операторами совершались.

Второй этап начинается в конце 1980-х гг. и заканчивается в 1995 г. В указанный период внешнеторговые предприятия получают право выхода на внешний рынок, в связи с чем, у них появляется источник получения валюты. На данном этапе создаются специализированные лизинговые компании, которые превращаются в универсальные финансовые структуры, однако, по-прежнему отсутствует специальное законодательство, что обуславливает низкую эффективность лизинговых операций и сводит их к обычной аренде.

Третий этап развития лизинга начинается со второй половины 1995 г. и длится по настоящее время. Он характеризуется появлением законодательства, регулирующего лизинг. Кроме того, лизинг начинает получать государственную поддержку в виде налоговых льгот, появляется возможность поиска новых инвестиций в экономику [5].

В результате видно, что становление лизинговых отношений, а также их дальнейшее развитие зависит не только от экономического развития страны, но, и, во многом, от их гражданско-правового регулирования.

Использованные источники:

1. Угольников Е.В. Договор финансовой аренды (лизинга) и его правовая сущность: дис.... канд. юрид. наук. – М., 2009. – С.12.
2. Петрищев М.В. История правоотношений финансовой аренды (лизинга) / М.В. Петрищев // Правоведение. – 2012. – №3. – С. 145 – 146.
3. Ануфриева Л.П. Международное частное право: В 3-х т. Том 2. Особенная часть: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство БЕК, 2009. С. 215. – 216.
4. Беляева И.А. Гражданско-правовое регулирование финансовой аренды (лизинга) в предпринимательской деятельности : диссертация: дис.... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 17.
5. Договоры в предпринимательской деятельности / О.А. Беляева, В.В. Витрянский, К.Д. Гасников и др.; отв. ред. Е.А. Павлодский, Т.Л. Левшина. М.: Статут, 2009. 509 с.
6. Лютова, Е.С. Развитие правового регулирования лизинговых отношений: зарубежный опыт и российское законодательство / Е.С. Лютова // Бюллетень нотариальной практики. – 2010. – №2. – С. 16.

Клевлина Н.В.
доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Шустова Н.С.
старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга
ФГБОУВПО «Самарская государственная
сельскохозяйственная академия»
Россия, г. Самара

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

В настоящее время индивидуальное предпринимательство в России имеет двойственный правовой статус: с одной стороны, индивидуальный предприниматель обладает всеми правами и обязанности физического лица и одновременно имеет много общего с юридическими лицами. Так в частности в трудовых правоотношениях индивидуальный предприниматель выступает в качестве работодателя как и юридическое лицо, у них общие налоги и платежи, процедура банкротства и т.д. В то же время в деятельности ИП есть свои специфические особенности, которые требуют правового регулирования. В данной статье рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования формирования страхового стажа ИП.,

Ключевые слова: Индивидуальный предприниматель, страховые взносы, страховой стаж, трудовая пенсия, социальное страхование.

В соответствии со статьей 23 Гражданского Кодекса РФ, граждане вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. К предпринимательской деятельности граждан соответственно применяются правила настоящего Кодекса, который регулирует деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями. [1]

В настоящее время в РФ зарегистрировано 3 552 774 индивидуальных предпринимателя [2], для которых вопросы связанные с формированием страхового стажа имеют огромное значение ведь от этого зависит как страховое обеспечение при нетрудоспособности, так и формирование будущей пенсии.

Двойственный характер статуса ИП и неопределенность законодательства порождает много вопросов у предпринимателей и судебные разбирательства.

ИП является гражданином. А граждане в РФ имеют право на обеспечение в случае нетрудоспособности и на пенсионное обеспечение. Размер такого обеспечения зависит от общего трудового и страхового стажа гражданина. Общий трудовой стаж определяется в соответствии с записями в Трудовой книжке. В случае если ИП самостоятельно, без привлечения наемных работников, то есть фактически своим трудом выполняет определенную трудовую функцию (продавец, водитель,

менеджер) то запись в свою трудовую книжку об этом периоде своей трудовой деятельности он вносить не имеет право. Получается, что этот период выпадает из общего трудового стажа и при дальнейшем трудоустройстве к другому работодателю у индивидуальных предпринимателей часто возникают проблемы, что ухудшает его положение по сравнению с другими работниками.

Если формирование страхового стажа для назначения пенсии в настоящее время законодательно более или менее регламентировано (в страховой стаж и в общий трудовой стаж включаются периоды за которые уплачивались страховые взносы, а ИП уплачивает страховые пенсионные взносы за себя в обязательном порядке), то вопросы обеспечения при временной нетрудоспособности и по беременности и родам грешат неопределенностью.

Размер пособия зависит от трудового стажа работника. Если у ИП есть наемные работники, то он обязан перечислять взносы за них в Фонд Социального страхования РФ. Относительно себя самого ИП уплачивает эти взносы только в добровольном порядке и в случае наступления утраты трудоспособности либо беременности ИП может лишиться финансового обеспечения. Такое положение нарушает права ИП как гражданина.

Для того, чтобы обеспечить правовую защищенность ИП, на наш взгляд необходимо законодательно закрепить уплату взносов в ФСС РФ индивидуальным предпринимателем за себя самого в обязательном порядке.

Использованные источники:

1. Гражданский кодекс РФ. – М.:ООО «Проспект», 2013.
2. Вестник Государственной регистрации № 5 (465). – М.:Коммерсантъ Издательский дом. 2014.

*Корниенко Т.А., кандидат исторических наук
доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин
филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»
Россия, г. Армавир*

ТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ МОДЕРНИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена концептуальным проблемам развития и прогресса в теории модернизации. Модернизация относится к модели прогрессивного перехода от «до-современного» или «традиционного» к «современному» обществу. Теория модернизации определяла социальные переменные, которые способствуют социальному прогрессу и развитию общества, и стремилась объяснить процесс социальной эволюции.

Ключевые слова: модернизация, развитие, традиционализм, современность, национальное государство, политическая система.

Интеллектуальные корни теории модернизации лежали в досократическом западном мышлении о социальных изменениях и

рационализме эпохи европейского Просвещения XVII - XVIII вв., который дал начало современным социальным наукам. Убежденные в неизбежной смерти старого феодального порядка и абсолютизма, интеллектуалы Просвещения выдвинули «идею прогресса» – догму об имманентности и желательности изменения. Будучи в оппозиции к защитникам старого порядка, они утверждали, что рациональное знание общества, основанное на научном исследовании и освобождении от религиозных догм и предрассудков, было возможно и представляет собой наивысшую форму знаний.

Эволюционные теории социальных изменений XIX в. были всеобъемлющими, полагались на дихотомические концепции, в которых общества характеризовались как состоящие из традиционных и современных атрибутов, и социальные изменения рассматривались как процесс структурных изменений, приводящих к доминированию атрибутов современности [1].

С этих позиций, возникающие индустриальные общества и современные национальные государства на Западе, представляли собой наиболее «продвинутый» этап социальных преобразований. В модернизационных теориях социального развития было предсказано будущее «слаборазвитых» обществ, большинство из которых в конце XIX в. были фактически колонизированными европейскими государствами.

Аккумулируя знания социально-гуманитарных наук, теоретики модернизации определяли эту концепцию как универсальный, исторический процесс, посредством которого традиционные общества стали современными. При таком подходе модернизация предлагала карту глобального, эволюционного шаблона, в котором культурные ценности, экономические системы, и политические институты двигались по нарастающему, линейному пути к рациональной экономике, либеральному обществу и демократическому порядку. Следовательно, традиционность и современность были отмечены как конечные точки в общем историческом масштабе [2]. Все общества, рассматривались как интегрированные, органически целые, перемещенные из одной точки исторического равновесия в другую. Результатом этого «перемещения» стал переход от общества, где преобладали институты, формировавшие фатализм, семейную власть, родственные связи и религиозные ограничения к обществу действенных ориентаций, рыночной экономики и либеральных политических институтов [3]. Теоретики полагали, что естественный процесс развития общества можно было бы ускорить. Через тщательное изучение традиционного мира сторонники модернизации надеялись определить основные рычаги социальных и политических изменений. Они также стремились содействовать распространению передовых форм знания, технологии и финансовой помощи, необходимой для содействия перехода к

демократической, капиталистической, как им казалось, конечной точки развития.

В своей классической форме теории модернизации связаны с исследованиями М. Леви, Т. Парсонса, Н. Смелзера, Ш. Эйзейштадта и приходились на послевоенный период 50-60 гг. XX в. Так, Т. Парсонс и Э. Шилз разработали целостное представление о социальных системах. Как они утверждали, ценности и культурные нормы, передаваемые через социальные институты, играли жизненно важную роль в регуляции поведения человека и обеспечения индивидуального действия в соответствии с социальным порядком [4].

Разные исторические точки равновесия, кроме того, могут быть определены в виде «образца переменных», которые определяли дихотомию между «примитивными» (традиционными) и «передовыми» (модернизированными) обществами. «Примитивные» общества функционировали для удовлетворения индивидуальных потребностей, но они осуществили переход через институты, которые характеризовались уважением к приписанному статусу, партикуляризму, смещению ролей и ориентации на коллектив. «Развитые» общества, однако, отражали значение достигнутого статуса, универсализма, конкретных социальных ролей и самоориентации. Т. Парсонс утверждал, что если бы общества находились под достаточным напряжением, то произошел бы существенный сдвиг от одного исторического полюса к другому [5]. Социологи настаивали, что модернизация является глобальной силой, превосходящей все достижения культуры или истории. Как отмечал Д. Лернер: «та же базовая модель появляется на всех континентах мира независимо от различий в расовой принадлежности, цвета кожи или вероисповедания»[6].

Концепт модернизации также оказался привлекательным для политологов, которые пытались обосновать всеобъемлющую теорию для анализа изменения послевоенного мира. Такие ученые, как Г. Алмонд, М. Вайнер и Л. Пай адаптировали в своих исследованиях элементы функционализма Т. Парсонса. По их мнению, специалисты, изучающие различные регионы, способствовали созданию комплексного подхода, предполагающего выявление универсальных функций политических систем, необходимых для их функционирования [7]. Сопоставляя функции с определенными политическими структурами, они могли сопоставить общие, универсальные закономерности модернизации. Применяя эту модель, как Л. Пай, политологи стремились проанализировать путь, по которому современные рынки, ценности и технологии пробудили новые стремления среди традиционных народов и стимулировали их на создание новых политических форм.

В теории модернизации отчетливо прослеживалось повышенное внимание к сравнительному анализу различного уровня развития государств (страны «первого» «второго» и «третьего» мира), а понятие модернизация

использовалось, в первую очередь, в контексте исследования перехода традиционных (постколониальных) обществ к той экономической и политической модели рационализма и экономикоцентризма, которая была принята на Западе.

Традиционные подходы к анализу модернизации понимали под данным процессом вестернизацию, т.е. экспансию западных производственных практик и социальных отношений страны, находящейся за пределами западного мира. Основными институциональными основами, на которых строилось современное общество, согласно теории модернизации, были индустриализм и национальное государство.

Исходным посылом выступала убежденность большинства западных социологов в относительной монолинейности общественного прогресса, ведущего от аграрно-добывающих к индустриальным и далее к постиндустриальным обществам [8]. Индустриализация и прогресс рассматривались как синонимичные понятия: «в экономическом и социальном плане на всех широтах все страны всех рас претендуют на то, чтобы видеть одну и ту же цель под именем сходных в своей основе ценностей.... индустриализация неизбежна, она стремится к всеобщности» – отмечал Р. Арон [9].

Приняв в качестве своей основной единицы анализа национальное государство, теория модернизации определяла развитие как эндогенный процесс и утверждала, что модернизация была достижимой целью для всех обществ. Сохраняя дихотомические концепции более ранних эволюционных теорий, модернизация мыслилась как развитие «слаборазвитых» обществ, включающих традиционные и современные секторы.

Традиционным сектором был сельский и аграрный, его социально-политическая организация определялась религией, суевериями, исконными лояльностями, и подобными силами. В противоположность этому, современный сектор был городской, в его экономике доминировала промышленность; социальное положение определялось экономическим положением (социальный класс) и, следовательно, результат личных достижений и секуляризм определил организацию общественных отношений и публичной жизни. По сути, теория модернизации приравнивала развитие и рост вестернизации слаборазвитых обществ путем внедрения элементов рыночной экономики и либеральных, плюралистических политических систем.

В 1980-х теория модернизации и ее радикальные альтернативы были подвергнуты сомнению, что было вызвано во многом влиянием постмодернистским культурным и социальным анализом. Для этой новой группы критиков, называющими себя по-разному – постмодернистами, постструктуралистами или теоретиками пост-развития, у теоретиков модернизации и их радикальных критиков было намного больше общего, чем они осмелились признать: в их понимании развития коренится в догмате

линейного прогресса. Следовательно, они были в равной степени виновны в защите политиков, которые способствовали репрессии и бесправию маргинальных групп в обществах третьего мира, чье право определять свое будущее они отрицали [10]. Общий вес критических замечаний, высказанных против теории модернизации, лишили ее своей привлекательности. Однако важный вклад данных теорий состоял в том, что они обусловили естественный характер экономического развития, связав его с социальными, политическими и социопсихическими сторонами жизни общества. Модернизация рассматривалась создателями и сторонниками данных теорий как линейный стадийный процесс, который проходят в своем развитии все государства. Однако, выделяя основополагающее направление в рамках общей модели глобального процесса, теория модернизации не учитывала специфику его проявления в различных социально-политических условиях.

Использованные источники:

1. Michael, E. L. Social aspects of [Modernization](http://www.encyclopedia.com/topic/Modernization.aspx) // International Encyclopedia of the Social Sciences. <http://www.encyclopedia.com/topic/Modernization.aspx>
2. Cooper, F., and Randall P. International Development and the Social Sciences: Essays on the History and Politics of Knowledge. – Berkeley: University of California Press, 1997
3. Tipps, D. C. Modernization Theory and the Comparative Study of Societies: A Critical Perspective. Comparative Studies in Society and History. 1973 №15 (2). P. 199–226.
4. Michael, E. L. Social aspects of [Modernization](http://www.encyclopedia.com/topic/Modernization.aspx) // International Encyclopedia of the Social Sciences. <http://www.encyclopedia.com/topic/Modernization.aspx>
5. Parsons, T. Evolutionary Universals in Society // American Sociological Review, 1964.-№ 29. P. 339–357.
6. Lerner, D. The Transformation of Institutions. in William B. Hamilton (editor) // The Transfer of Institutions. Durham, N.C.: Duke Univ. Press, 1964. P. 3-26.
7. Almond, G. I. A. 1965 A Developmental Approach to Political Systems // World Politics, 1965.- № 17. P. 183–214
8. Pennock, J. R. Political Development, Political Systems, and Political Goods // World Politics, 1966.-№18. P 415–434.
9. Арон Р. Этапы развития социологической мысли // Библиотека Гумер: <http://www.gumer.info>
10. Sutton, F. X. Representation and the Nature of Political Systems // Comparative Studies in Society and History, 1978. - №2. P.1–10.

ПРИЧИНЫ НЕОБХОДИМОСТИ СУЩЕСТВОВАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ В ФИНАНСОВОМ ПРАВЕ

В недавнем времени в общественно-политической и экономической сферах Российской Федерации произошли коренные изменения, стабилизировалась политическая обстановка, и теперь перед Россией стоят новые цели: формирование гражданского общества и правового государства.

Одной из важнейших задач, от решения которой зависит развитие России, является развитие и реформирование публично-правовых отраслей российского права, к которым относятся административное и финансовое право. Постоянные изменения нормативно-правовых актов в этой сфере указывают на нестабильность финансового и административного законодательства.

Вопросы административной ответственности юридических лиц в области финансов и административной ответственности юридических лиц в целом сейчас наиболее остры и имеют особую практическую актуальность, так как, создавая благоприятные условия для развития бизнеса, государство должно обеспечить выполнение финансовой, налоговой и бюджетной дисциплины всеми хозяйствующими субъектами.

По мнению Н. А. Морозовой доводы, как за привлечение юридических лиц к публичной ответственности, так и против, высказываемые учеными разных стран, в том числе и России, похожи и могут быть сведены к следующему: установление административной ответственности юридических лиц в России необходимо по нижеизложенным причинам. Во-первых, возрастает число и увеличиваются размеры юридических лиц, не находящихся под прямым контролем государства, в их руках сосредоточиваются огромные материальные и финансовые ресурсы, что делает затруднительным воздействие на них со стороны государства и в то же время дает этим лицам большие возможности, которые могут быть использованы во вред обществу. Во-вторых, достаточно часто невозможно установить конкретное лицо, виновное в совершении правонарушения. В-третьих, в пользу существования административной ответственности юридических лиц свидетельствует и наличие описанного зарубежными исследователями эффекта, заключающегося в том, что сдерживающие мотивы лица, включенного в коллектив, ослабевают под воздействием этого коллектива, и лицо, которое самостоятельно бы не совершило правонарушение, под воздействием моральной обстановки в коллективе, поощряющей нарушение закона «во благо фирмы», совершает правонарушение [5].

Л. Иванов считает, что в России институт ответственности юридических лиц становится активно востребованным и оправданным в силу того, что у нас возникает множество хозяйствующих субъектов (акционерные общества, товарищества, общества с ограниченной ответственностью), которые зачастую не имеют, в отличие от государственных предприятий, ясной и формально установленной структуры управления или скрывают ее. Как следствие, возникают трудности при разрешении конфликтов с законом и выяснении сфер компетенции сотрудников, без чего весьма затруднено привлечение к ответственности непосредственных виновников правонарушений.

Изучение особенностей поведения сотрудников корпораций показало также, что готовность отдельного члена корпорации к предпочтению интересов сообщества вопреки требованиям правовых норм поощряется самим сообществом. Здесь и лежит мотивация отклоняющегося поведения.

В связи с разделением труда, которое имеется внутри корпорации, у отдельного ее члена зачастую не возникает даже осознания неправомерности какого-то своего действия, поскольку оно само по себе не выполняет полного состава правонарушения [2].

Е. В. Каплиева высказывает точку зрения, в соответствии с которой следует признать существование института административной ответственности за нарушение финансового законодательства как самостоятельного правового института, поскольку он выполняет свои уникальные функции, выражающиеся в привлечении к административной ответственности специальных субъектов за совершение определенных действующими нормативными правовыми актами административных нарушений законодательства о налогах и сборах. Кроме того, существование административной и налоговой ответственности в качестве самостоятельных подвидов юридической ответственности в финансовой сфере представляется необходимым, поскольку это позволит преодолеть негативные тенденции, имеющие место в действующем законодательстве [3].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что существование административной ответственности юридических лиц в области финансов необходимо, хотя и порождает большое число серьезных проблем. Данные проблемы связаны, в первую очередь с тем, что административная ответственность юридических лиц – это институт, в котором совмещены конструкции и понятия, разработанные в двух разных подсистемах права – частного и публичного. Основными причинами является появление большого количества хозяйствующих субъектов, которые сосредотачивают в своих руках огромную часть финансовых ресурсов, что затрудняет воздействие на них со сторон государства. Также, зачастую, трудно определить непосредственного виновника правонарушения.

Использованные источники:

1. Анохин В. С. Привлечение к административной ответственности предпринимателей и юридических лиц. // Арбитражная практика. 2005. №1. - С. 74
2. Иванов Л. Административная ответственность юридических лиц. // Российская юстиция. 2001. №3. - С. 21
3. Каплиева Е. В. – Административная ответственность за нарушения в области налогов и сборов. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. – М., 2002
4. Минашкин А. В. Проблемы административной ответственности юридических лиц // Журнал российского права. 1998. № 7. С. 47;
5. Морозова Н. А. – Административная ответственность юридических лиц: история, теория, практика. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. – Екатеринбург, 2004

Мокшанова К.С.

студент

Пензенский филиал

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте»

Россия, г. Пенза

ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Процессуальные отношения сегодня охватывают все сферы жизнедеятельности государства и его взаимодействие со своими гражданами. Однако «процессуальную теорию вряд ли можно считать вполне состоявшейся, поскольку она полноценно не воспринята еще не только общей теорией права, ... но и отечественным законодателем» [1]. К какому бы ее разделу общей теории права мы не обратились – учению о структуре нормы права, учению о методах правового регулирования – нигде не учитывается специфика процессуальной сферы, ее особенности. Поэтому любые попытки рассмотрения и выяснения понятия, признаков и значения процессуального права в правоприменительной деятельности по-прежнему важны и актуальны.

В современной юридической науке существуют разнообразные взгляды на понятие процессуального права и юридического процесса. Так, Н.Н. Вопленко воспринимает юридический процесс как основанную на нормах процессуального права «систему логически взаимосвязанных действий и операций, выражающих государственную деятельность по изданию правовых актов, совершению юридически значимых поступков» [2]. По мнению И.М. Зайцева, юридический процесс образуют нормативно установленные формы упорядочивания юридической деятельности [3]. В.И. Леушин трактует юридический процесс как урегулированный процессуальными нормами порядок деятельности компетентных

государственных органов, состоящий в подготовке, принятии и документальном закреплении юридических решений общего или индивидуального характера [4].

Процессуальные нормы позволяют упорядочить процесс принятия властных решений и их исполнения, поскольку устанавливают конкретные технологические правила реализации органами государства и их должностными лицами возложенных на них полномочий, что минимизирует возможности субъективистских отклонений от заданных целей деятельности и способствует повышению эффективности управления в целом. Процессуальные средства позволяют ограничить и предупредить социально нежелательные последствия произвольных действий должностных лиц, повысить степень подконтрольности их деятельности невластным субъектам права.

Значение процессуальной формы заключается в том, что ее соблюдение гарантирует объективность и оперативность правоприменительной деятельности, обоснованность и справедливость выносимых правоприменительных актов и, в конечном итоге, права граждан и организаций на защиту от произвола.

Использованные источники:

1. Павлушина, А.А. Теория юридического процесса: проблемы и перспективы развития: дис. д-ра.юрид. наук. - Самара. - 2005. - С.4.
2. Вопленко, Н.Н. Реализация права / Общая теория права. Академический курс: В 3 т. / Под ред. М.Н. Марченко. - М., 2002. Т. 2. - С. 460.
3. Зайцев, И.М. Понятие и содержание юридического процесса / Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 2000. - С. 441, 446.
4. Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. 2-е изд., изм. и доп. М., 2002. - С. 411 - 413.

*Мокшанова К.С.
студент*

*Пензенский филиал
ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте»
Россия, г. Пенза*

К ВОПРОСУ ОБ ОГРАНИЧЕННОЙ ФУНКЦИИ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА

Несмотря на различные позиции относительно понятия «юридический процесс», все ученые сходятся во мнении, что эта деятельность характеризуется урегулированностью процессуальными нормами [5]. В то же время справедлива точка зрения, встречающаяся в юридической литературе, согласно которой юридический процесс и процессуальное право рассматриваются как «ограничительные» компоненты в структуре права.

Возникает вопрос: чем обусловлено и в чем выражается указанное свойство процессуального права?

Представляется, что ответ на этот вопрос можно получить путем анализа функций процессуального права. Функция процессуального права – основное направление правового воздействия на общественные отношения, обусловленное его служебной ролью – регулированием юрисдикционной и иной охранительной деятельности уполномоченных субъектов [6].

Традиционно в специально-юридическом смысле функции права принято подразделять на регулятивную и охранительную. Охранительная функция осуществляется путем властного воздействия на общественные отношения по поводу их различных отклонений от нормального развития. Это воздействие в одних случаях выражается в охране (защите) определенных общественных отношений, в других – в запрещении или ограничении, а также в вытеснении и ликвидации общественно вредных социальных связей [6]. Следовательно, уже в этой функции прослеживается ограничительный характер процессуального права. Рассуждая на эту тему, можно сделать вывод о том, что право как таковое существует именно для того, чтобы, во-первых, упорядочить общественные отношения, а во-вторых, в случае необходимости сохранить, защитить сложившийся порядок. Это уже предполагает определенные ограничения.

В этой связи некоторые ученые считают, что в рамках охранительной функции следует выделить отдельную «ограничительную функцию» процессуального права. В частности, А. В. Малько отмечает, что процессуальное право имеет, главным образом, охранительное назначение, а также «выполняет ограничивающую функцию, играет правозащитную роль» [7]. И действительно, охранительная функция процессуального права осуществляется при помощи правовых запретов, санкций и других средств, что позволяет охранять и защищать общественный порядок, права и свободы человека и гражданина и другие объекты права. Кроме того, А.В. Малько подразделяет на две группы юридические средства, участвующие в правовом воздействии правовые стимулы и правовые ограничения. В материально-правовых нормах явно доминирующую роль должны играть стимулирующие средства. Юридический же процесс в большей степени должен состоять из правовых ограничений – обязанностей, запретов, приостановлений, мер пресечения, наказаний и прочих принудительных средств [7].

Процессуальное право есть ограничивающее право, потому что задача его состоит в упорядочении обеспечительных мер, установлении законных рамок «обоюдострого» средства воздействия – государственного принуждения - при разрешении юридических дел.

Ограничивающая природа процессуального регулирования позволяет охранять и защищать высшую ценность в обществе – права, свободы и интересы человека. Необходимо отметить, что ограничительный характер процессуального права выражается также в том, что оно устанавливает

особые юрисдикционно-процедурные средства и формы осуществления процессуальной деятельности и ведения процесса.

Иными словами, особенность ограничительного воздействия процессуального права заключается в установлении четкого порядка, последовательности совершаемых субъектами процессуального права действий. Процессуальным правом, таким образом, закрепляются определенные правила процедуры. Эти правила процедуры (их специфика) охватываются понятием «процессуальная форма», которая является одним из существенных признаков процесса (процессуального права) [6].

Использованные источники:

1. Павлушина, А.А. Теория юридического процесса: проблемы и перспективы развития дис. д-ра.юрид. наук / А.А. Павлушина. - Самара. - 2005. - С.4.
2. Вопленко, Н.Н. Реализация права / Общая теория права. Академический курс: В 3 т. / Под ред. М.Н. Марченко. - М., 2002. Т. 2. - С. 460.
3. Зайцев, И.М. Понятие и содержание юридического процесса / Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 2000. - С. 441, 446.
4. Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. 2-е изд., изм. и доп. М., 2002. - С. 411 - 413.
5. Егоров, К.И. Правоприменение как разновидность юридического процесса/ К.И. Егоров // Российский юридический журнал. - 2011. - № 3. - С. 66 - 69.
6. Лукьянова, Е. Г. Теория процессуального права. - М.: НОРМА, 2003. - С. 240.
7. Малько, А. В. Ограничивающая функция юридического процесса / А.В. Малько // Юриспруденция. Тольятти, 1996. - № 5. - С. 4. 378

Петров М.А.

студент группы ЮД-5

Филиал ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте»

Россия, г. Пенза

НАСЛЕДОВАНИЕ ПО ЗАКОНУ НАСЛЕДНИКОВ ТРЕТЬЕЙ – СЕДЬМОЙ ОЧЕРЕДИ

В данной статье рассматриваются особенности наследования по закону наследников третьей – седьмой очереди, а также порядок наследования по праву представления.

Ключевые слова: наследование по закону, наследники, право представления.

В состав третьей очереди наследников по закону включены дяди и тети наследодателя. Их родство с наследодателем (племянником) определяется тем, что наследник приходится родным братом (сестрой) родителю наследодателя.

Следовательно, у них есть общий предок. Данная очередь призывается к наследованию по общему принципу: при отсутствии наследников предшествующих очередей или при непринятии ими наследства, а также в случае лишения завещателем права наследования всех наследников предшествующих очередей. К наследованию по указанной очереди призываются как полнородные (родные) тети и дяди, так и не полнородные (связанные с родителем наследодателя только одним общим родителем).

Двоюродные братья и сестры наследодателя могут наследовать по праву представления, если кто-либо из их родителей умер ранее наследодателя или одновременно с ним. Наследники последующих очередей призываются к наследству на основании ст.1145 при подтверждении родственной связи наследодателя и наследника с помощью доказательства происхождения детей от родителей по шестую очередь включительно. Наследниками четвертой очереди являются прадедушки и прабабушки умершего как со стороны дедушки, так и со стороны бабушки наследодателя [1]. Для призвания их к наследованию как наследников четвертой очереди необходимо их кровное родство с правнуками – наследодателями.

Наследники каждой последующей очереди призываются к наследованию по закону лишь при отсутствии наследников предшествующей очереди или при непринятии ими наследства, а также в случае, когда все наследники предшествующей очереди лишены завещателем права наследования. В качестве наследников пятой очереди призываются к наследованию родственники четвертой степени родства – дети родных племянников и племянниц наследодателя (двоюродные внуки и внучки) и родные братья и сестры его дедушек и бабушек (двоюродные дедушки и бабушки).

В качестве наследников шестой очереди призываются к наследованию родственники пятой степени родства – дети двоюродных внуков и внучек наследодателя (двоюродные правнуки и правнучки), дети его двоюродных братьев и сестер (двоюродные племянники и племянницы) и дети его двоюродных дедушек и бабушек (двоюродные дяди и тети). Если нет наследников предшествующих очередей, в качестве наследников седьмой очереди по закону к наследованию призываются пасынки, падчерицы, отчим и мачеха наследодателя.

В действующем законодательстве отсутствуют легальные понятия, кто является отчимом (мачехой), пасынком (падчерицей). По общему лексическому толкованию этих слов: мачеха – это жена отца по отношению к его детям от прежнего брака; отчим – это муж матери по отношению к ее детям от прежнего брака; падчерица – это дочь одного из супругов по отношению к другому, для нее неродному; пасынок – это сын одного из супругов по отношению к другому, для него неродному. Брачные отношения между мачехой (отчимом) и отцом (матерью) ребенка должны иметь место на момент смерти мачехи (отчима).

Также не в полной мере в законе определен круг их прав и обязанностей, за исключением отдельных случаев (ст. 97 СК РФ). При этом п. 1 ст. 1147 ГК РФ приравнивает усыновленных и усыновителей к кровным родственникам.

Как представляется, данное положение не вполне отражает значение перечисленных субъектов для наследодателя. Даже если отчим и мачеха не являются усыновителями, скорее всего, пасынки и (или) падчерицы находились, в том числе и на их содержании, тесно общались друг с другом, помогали и уделяли друг другу особое внимание, делились переживаниями, личными и бытовыми проблемами. В свою очередь, отчим и (или) мачеха, по сути, заменили наследодателю родителей и несли бремя содержания, заботы и ответственности за его воспитание и образование. Их роль в жизни и взрослении наследодателя неопределима, как неопределима роль отца и матери для ребенка. Поэтому, хотелось бы отметить, что исходя из фактического положения этих субъектов, согласно определяющему этическому и правовому принципу справедливости пасынки, падчерицы, отчим и мачеха наследодателя должны быть, отнесены законодателем не к одной из последних очередей наследников по закону, а, по крайней мере, ко второй очереди [2].

Более того, если говорить о справедливом балансе прав и обязанностей участников гражданско-правовых отношений, следует обратить особое внимание на категорию, в этом смысле обойденную законодателем. Речь идет о правовом статусе фактического воспитателя в отношениях, связанных с наследованием по закону.

В ГК РФ названное понятие отсутствует. Семейный кодекс РФ определяет фактических воспитателей как лиц, осуществлявших действительное (фактическое) воспитание и содержание несовершеннолетних детей, не включая в их число законных опекунов и приемных родителей (п. 3 ст. 96 СК РФ). При этом фактическим воспитателем может быть любой родственник или свойственник наследодателя, а также иное лицо, которое фактически несло на себе бремя материального содержания, моральной ответственности за воспитанника.

Поэтому необходимо:

1. включить в число наследников по закону фактических воспитателей;
2. отнести фактических воспитателей ко второй очереди наследования по закону.

Таким образом, наследственное законодательство нуждается в дальнейшем совершенствовании. В круг наследников по закону должны входить не только близкие и дальние родственники, а также лица, связанные отношениями свойства, но и лица, фактически заменившие наследодателю родителей. Это изменение позволит соблюсти необходимое равновесие прав и обязанностей указанных субъектов семейных отношений, что, в свою очередь, является частным воплощением справедливости в праве.

Использованные источники:

1. Звеков, В.П., Маковский, А.Л., Шилов, О.Ю. Вводный комментарий к части третьей Гражданского кодекса РФ // ЭЖ-Юрист. - 2008. № 48 - 1-7с.
2. Маковский, А.Л. Наследование по закону: реальность и перспектива: Учебное пособие / А.Л. Маковский // Закон. – 2008. – 4с.

*Пономарченко А.Е.
студент*

*ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации»
Волгоградский филиал
Россия, г. Волгоград*

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ПРЕЗИДЕНТА РФ

В условиях трансформации государственного строя под влиянием различных факторов в РФ сформировался институт президентства, занимающий доминирующее положение в системе государственных органов.

Законодательством РФ предусмотрены значительные полномочия главы государства как гаранта Конституции. Обеспечивая верховенство Основного закона на всей территории страны, Президент РФ гарантирует достижение одной из первоочередных целей, закрепленных в Конституции, – сохранение исторически сложившегося государственного единства России. Глава государства принимает меры, направленные на охрану её суверенитета, независимости и государственной целостности. Президент – это глава государства, который координирует деятельность всех ветвей и всех уровней власти [2].

Президент РФ координирует взаимодействие органов публичной власти федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивая их системное единство. Определяя, в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами, основные направления внутренней и внешней политики, он играет ключевую роль в формировании стратегического курса развития государства.

В современной юриспруденции и политологии широко распространено мнение о наличии в структуре власти особой «президентской власти». Согласно ст. 10 Конституции РФ государственная власть разделена на известные три ветви [1]. То есть не может быть никакой другой «ветви», такой же самостоятельной, как и эти три, в том числе и «президентской». Не может быть «неосуществляющейся» ветви власти, которая не относилась бы ни к одной из трех, а существовала бы отдельно в качестве обособленной властной структуры. Тем более, что в соответствии с ч. 1 ст. 11 Конституции РФ Президент РФ практически осуществляет государственную власть. Поэтому роль только лишь главы государства, представляющего отдельную

властную структуру, очевидно узка для российского правового института президентства [2].

Президентская власть может трактоваться как относительно самостоятельное звено, институт исполнительной власти, занимающий в ней высшее место, играющий определяющую роль. Президент РФ получает свои полномочия от народа – источника власти на основе Конституции РФ. Президент осуществляет ряд функций, прав, как глава государства в отношении всей системы государственных органов (но в конституционных, законных формах), имея полномочия по воздействию на них. Но, естественно, эти полномочия установлены Конституцией и законами, и, следовательно, ограничены. Это его права: а) гаранта: Конституции, прав и свобод человека и гражданина, суверенитета государства (он принимает меры по охране суверенитета Российской Федерации, её независимости и государственной целостности); б) по обеспечению согласованного функционирования и взаимодействия органов государственной власти [3].

Для их реализации главе государства предоставлены полномочия. Осуществляя их, он взаимодействует с органами законодательной, исполнительной и судебной власти, с органами как федеральными, так и субъектов Федерации.

Кроме того, он сам реализует полномочия исполнительной власти в разных сферах, (то есть осуществляет управление страной) и воздействует на организацию и деятельность Правительства РФ, всей системы исполнительной власти.

Президент РФ реализует: традиционные властные полномочия главы государства; права и конституционные полномочия в отношении всей системы государственной власти, (выступая как гарант и, возглавляя эту систему); участвует в осуществлении законодательной власти; решает (или участвует в решении) вопросы формирования судебных органов, их кадрового состава.

Таким образом, правовой статус Президента РФ отражает: 1) традиционное понимание Президента как главы государства; 2) концепцию «арбитра», обеспечивающего взаимодействие, согласованную работу государственных органов, гаранта Конституции, государства [3]; 3) его определяющее положение по отношению к исполнительной власти, права по ее осуществлению, его роль как фактического главы исполнительной власти.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. с измен. – М.: Эксмо, 2012.
2. Панов А.А. Президент Российской Федерации как гарант государственного единства. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Москва, 2008, 26с.
3. Суворов В. Н. Конституционный статус Президента Российской Федерации. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Москва, 2000, 25с.

Силантьева О.С.
студент
Пензенский филиал
ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте»
Россия, г. Пенза

К ВОПРОСУ ОБ ОГРАНИЧИТЕЛЬНОЙ ФУНКЦИИ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА

В юридической литературе распространена точка зрения, согласно которой юридический процесс и процессуальное право рассматриваются как «ограничительные» компоненты в структуре права [1]. Возникает вопрос: чем обусловлено и в чем выражается указанное свойство процессуального права?

Представляется, что ответ на этот вопрос можно получить путем анализа функций процессуального права. Функция процессуального права – основное направление правового воздействия на общественные отношения, обусловленное его служебной ролью – регулированием юрисдикционной и иной охранительной деятельности уполномоченных субъектов [2].

Охранительная функция права осуществляется путем властного воздействия на общественные отношения по поводу их различных отклонений от нормального развития. Это воздействие в одних случаях выражается в охране (защите) определенных общественных отношений, в других – в запрещении или ограничении, а также в вытеснении и ликвидации общественно вредных социальных связей.

В рамках охранительной функции права следует выделить отдельную «ограничительную функцию» процессуального права. Как справедливо пишет А.В. Малько, что процессуальное право имеет, главным образом, охранительное назначение, а также «выполняет ограничивающую функцию, играет правозащитную роль» [3]. И действительно, охранительная функция процессуального права осуществляется при помощи правовых запретов, санкций и других средств, что позволяет охранять и защищать общественный порядок, права и свободы человека и гражданина и другие объекты права. И если в материально-правовых нормах явно доминирующую роль играют стимулирующие средства, то юридический же процесс в большей степени состоит из правовых ограничений – обязанностей, запретов, приостановлений, мер пресечения, наказаний и прочих принудительных средств.

Процессуальное право есть ограничивающее право, потому что задача его состоит в упорядочении обеспечительных мер, установлении законных рамок «обоюдоострого» средства воздействия – государственного принуждения. Ограничительный характер процессуального права выражается также в том, что оно устанавливает особые юрисдикционно-процедурные средства и формы осуществления процессуальной деятельности и ведения процесса

Ограничивающая природа процессуального регулирования позволяет охранять и защищать высшую ценность в обществе – права, свободы и интересы человека.

Использованные источники:

1. Егоров, К.И. Правоприменение как разновидность юридического процесса/ К.И. Егоров // Российский юридический журнал. - 2011. - № 3. - С. 66 - 69.
2. Лукьянова, Е. Г. Теория процессуального права. - М.: НОРМА, 2003. - С. 240.
3. Малько, А. В. Ограничивающая функция юридического процесса / А.В. Малько // Юриспруденция. Тольятти, 1996. - № 5. - С. 4.

*Ураев Р.Р., к.с.н.
доцент, преподаватель кафедры государственного и
муниципального управления
Хабибулина Г.М.
студент 4 курса
факультет информационных технологий и управления
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, Башкортостан, г. Уфа*

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

Проблема коррупции и сегодня является актуальной. Эта проблема в последнее время носит массовый характер, затягивает все формы человеческой жизнедеятельности. И это не удивительно, ведь масштабы этого явления достаточно велики, и нужно отнестись к ним с полной серьезностью. Наша страна является одной из коррумпированных стран мира, и ее «успехи» в этом опережают достижения в национальной экономике, что по сути, не самая приятная новость.

13 марта 2012 года Президентом Российской Федерации был подписан Национальный план противодействия коррупции на 2012 – 2013 годы. Данный план является логическим продолжением мер, предложенных федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Национальной стратегией противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 года №460 «О национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010 – 2011 годы».[5] Новый план обозначил очередной перечень задач, стоящих перед Правительством Российской Федерации, Советом при Президенте по противодействию коррупции, Администрацией Президента, федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В перечень вошли следующие задачи [2]:

1. Выявить случаи возникновения конфликта интересов, одной из сторон которого являются лица, замещающие государственные должности Российской Федерации или должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется президентом или правительством, и принять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2. Обеспечить повышение квалификации федеральных государственных служащих, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции, по образовательной программе, согласованной с Управлением Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров, а также подготовку методических рекомендаций по вопросам противодействия коррупции.

3. Принять меры по созданию эффективной системы обратной связи, позволяющей государству корректировать проводимую антикоррупционную политику на основе информации о ее результативности, полученной от населения и институтов гражданского общества и т.д. [1]

Для государства важна разработка действенных механизмов противодействия коррупции. Этот механизм тесно связан с формированием этических стандартов служебного поведения, что, в свою очередь, требует разработки и внедрения широкого спектра нормативных, организационных и социально-этических механизмов, обеспечивающих честное и добросовестное исполнение государственными служащими своих должностных обязанностей. В данном направлении сделан один из шагов - принят Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года)

Международная организация Transparency International представило Индекс восприятия коррупции (ИВК) за 2013 год. В этом году в рейтинг вошли 177 стран, которые ранжируются по шкале от 0 до 100 баллов. Ноль обозначает самый высокий уровень восприятия коррупции, а сто – наименьший. Как и в прошлом году, Россия получила 28 баллов, что сегодня соответствует 127 месту. Столько же получили Азербайджан, Пакистан, Никарагуа, Мали, Мадагаскар, Ливан, Гамбия и Коморские острова.

Первое место заняли Дания и Новая Зеландия, получив по 91 баллу, второе - Финляндия и Швеция с 89 баллами. Аутсайдеры рейтинга - Сомали, Северная Корея и Афганистан, которые набрали по 8 баллов[7].

К сожалению, положение нашей страны за год не изменилось ни на один балл. То, что Россия прочно застряла в нижней части списка, крайне отрицательно сказывается как на перспективах экономического роста и повышении инвестиционной привлекательности нашей страны, так и на общем доверии граждан к серьезности усилий власти по противодействию коррупции.

Евгения Пшеничных, аспирантка кафедры государственной службы и кадровой политики РАНХиГС, в своей статье, проанализировав опыт других стран, считает, что для формирования антикоррупционных стандартов служебного поведения на государственной службе необходимы следующие цели:

1. Успешное противодействие коррупции тесно связано не только с созданием действенных правовых и организационных механизмов, но и с введением нравственных стандартов поведения государственных служащих.

2. Российская Федерация должна перенимать опыт с обязательным учетом своих особенностей экономического, политического и культурного толка[6].

В заключении хочется сказать, что необходимо продвигаться вперед в проведении программ, реформ и добиваться искоренения коррупции. При этом необходимо привлекать и развивать институт гражданского общества. Только во взаимодействии гражданского общества с государством возможно искоренение коррупции.

Использованные источники:

1. О национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента РФ по вопросам противодействия коррупции [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 13.03.2012г. № 297- УП РФ//СПС «Консультант Плюс».
2. Амирханова А. Антикоррупционное законодательство развивается [Текст]/ А.Амирханов/Государственная служба.-2012.-№2(76).-С.21
3. Корнилова Л. Антикоррупционные программы для государственных служащих [Текст]/ Л. Корнилова/ Государственная служба.-2011.-№5(73).-С.58
4. Мельников В. Противодействие коррупции: взгляд из региона [Текст]/ В. Мельников/ Государственная служба.-2012.-№ 1(75).-С. 21
5. Пшеничных Е. Формирование антикоррупционных стандартов служебного поведения [Текст]/Е. Пшеничных/ Государственная служба.-2012.-№ 2(76).-С.23
6. Сингх П. Антикоррупционная деятельность [Текст]/ П. Сингх/ Государственная служба.- 2011.-№4(72).-С.52-53
7. <http://www.transparency.org/>

*Акбашева Е.А.
старший преподаватель*

*Акбашева Г.А.
старший преподаватель
Кабардино-Балкарский Государственный Университет
Россия, г. Нальчик*

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ДИНАМИКИ ЧИСЛЕННОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ПРИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ОГРАНИЧЕНИЯХ**

Аннотация

В данной работе рассматривается математическая модель зависимости численности населения региона от уровня социально-экономического развития и способа распределения дохода между различными группами активного и неактивного населения.

Ключевые слова

Демография, социально-экономические ограничения, численность населения, объем производства, производственный капитал, доход на душу населения, моделирование.

Демографические и социально-экономические процессы в обществе, как правило, взаимосвязаны. В данной работе, используя идеи работы [1], проводится моделирование численности населения в зависимости от уровня социально-экономического развития региона и способа распределения дохода (заработной платы) между различными группами активного и неактивного населения. Такая проблема не только очень актуальна, но и сложна для исследования и идентификации, недостаточно изучена.

Модель строится при следующих социально-экономических гипотезах:

1) основные региональные процессы идеализированы, в частности, регион рассматривается как замкнутая система, миграционными процессами пренебрегаем на данном этапе формализации и рассматриваем краткосрочный прогноз для самостоятельного региона;

2) при высокой доле молодежи в составе населения в населении будет наблюдаться высокий уровень вступающих в брак в репродуктивном возрасте, высокая рождаемость и низкий уровень смертности; обратно, снижение рождаемости приводит к демографическому старению населения и этот процесс инерционный, с запаздыванием [2];

3) выбор групп населения и условия распределения доходов в различных группах соответствуют российским социально-экономическим реалиям и могут быть представлены несложными (например, дифференциальными, интегральными, разностными полуэмпирическими) соотношениями;

4) возрастная структура описывается с помощью относительных обобщенных показателей, которые должны указывать лишь качественное направление развития процесса.

Рассмотрим общую концепцию модели. Все население региона разбиваем на 4 группы: дети, трудоспособные работающие, трудоспособные безработные, пенсионеры. Ежегодно численность населения фиксируется в определенный момент времени, например, на первое января каждого года. Производство – однопродуктовое. Время дискретно: $t = 1, 2, \dots, T$, шаг – 1 год. Динамику численности населения опишем рекуррентным матричным уравнением:

$$x^{t+1} = M(z^t) x^t,$$

$$M(z) = \begin{pmatrix} b_1(z_1) + \underline{s}_1(z_1) & b_2(z_2) & \dots & b_{n-1}(z_{n-1}) & b_n(z_n) \\ \bar{s}_1(z_1) & \underline{s}_2(z_2) & \dots & 0 & 0 \\ 0 & \bar{s}_2(z_2) & \dots & 0 & 0 \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ 0 & 0 & \dots & \bar{s}_{n-1}(z_{n-1}) & \underline{s}_n(z_n) \end{pmatrix},$$

где $b_i(z_i)$ – коэффициент рождаемости; $s_i(z_i) = \bar{s}_i(z_i) + \underline{s}_i(z_i)$ – коэффициент выживаемости; $\bar{s}_i \in [0, 1]$ – относительная доля перешедших из группы i в группу $i+1$ (доживших до такого перехода); $\underline{s}_i \in [0, 1]$ – относительная доля остающихся в группе i .

Матрица $M(z)$ может быть выбрана как матрица переходных вероятностей соответствующим образом определенного марковского процесса.

Пусть $q = (q_1, q_2, \dots, q_n)$ – вектор квалификации людей, то есть вектор усредненных, например, по группам профессиональной квалификации людей. Тогда будем считать количество трудовых ресурсов пропорциональным численности населения с учетом внутригрупповой квалификации:

$$l_t = q_1 x_1^t + q_2 x_2^t + \dots + q_n x_n^t.$$

Заработную плату w^t считаем пропорциональным квалификации:

$$w^t = \alpha_t q,$$

где $\alpha_t \geq 0$ – квалификационные параметры.

Динамику производственного капитала опишем следующим соотношением:

$$k_{t+1} = k_t (1 - \mu) + (p y_t - \alpha_t (q_1 x_1 + \dots + q_n x_n)),$$

где μ – норма выбытия капитала, p – цена единицы продукции (услуги).

В качестве функции цели выбираем функцию, выражающую общую численность населения для следующего момента времени [3]:

$$c(z) = \sum_{i=1}^n x^i s_i(z_i).$$

На базе производственной функции типа Кобба-Дугласа:

$$y = y_0 \left(\frac{l_t - \underline{l}}{l_0 - \underline{l}} \right)^{\beta_1} \left(\frac{\bar{l} - l_t}{\bar{l} - l_0} \right)^{\frac{\bar{l} - l_0}{l_0 - \underline{l}} \beta_1} \left(\frac{k_t - \underline{k}}{k_0 - \underline{k}} \right)^{\beta_2} \left(\frac{\bar{k} - k_t}{\bar{k} - k_0} \right)^{\frac{\bar{k} - k_0}{k_0 - \underline{k}} \beta_2},$$

где y – проектное значение показателя, y_0 – начальное значение показателя, l – управляющий фактор, от которого зависит y , $\bar{l}$ – верхняя граница l , $\underline{l}$ – нижняя граница l , l_0 – оптимальное значение l , k – управляющий фактор, от которого зависит y , $\bar{k}$ – верхняя граница k , $\underline{k}$ – нижняя граница k , k_0 – оптимальное значение k , β_1, β_2 – параметры, характеризующие темпы роста y с увеличением l и k , $\beta_1 + \beta_2 = 1$, получаем модель типа производственной функции:

$$y = y_0 L_*^{\beta_1}(l) K_*^{1-\beta_1}(k),$$

$$L_*(l) = \left(\frac{l_t - \underline{l}}{l_0 - \underline{l}} \right) \left(\frac{\bar{l} - l_t}{\bar{l} - l_0} \right)^{\frac{\bar{l} - l_0}{l_0 - \underline{l}}}, \quad K_*(k) = \left(\frac{k_t - \underline{k}}{k_0 - \underline{k}} \right) \left(\frac{\bar{k} - k_t}{\bar{k} - k_0} \right)^{\frac{\bar{k} - k_0}{k_0 - \underline{k}}}.$$

Используя видоизменённый функционал адекватности метода наименьших квадратов [4]:

$$F = \sum_{i=1}^n (\ln |y_0| + \beta_1 \ln |L_{*i}(l)| + (1 - \beta_1) \ln |K_{*i}(k)| - \ln |y_i^3|)^2 \longrightarrow \min,$$

$$L_{*i} = L_*(l_i), \quad K_{*i} = K_*(k_i),$$

и достаточное условие экстремума получаем условие вида:

$$\sum_{i=1}^n \left(2 \ln |K_{*i}| \left(\ln |y_i^3| + \ln |L_{*i}| - \ln |y_0| - \ln |K_{*i}| \right) + 2 \ln |L_{*i}| \left(\ln |y_0| - \ln |y_i^3| \right) - \beta_1 \left(4 \ln |K_{*i}| \ln |L_{*i}| + 2 \ln^2 |K_{*i}| + 2 \ln^2 |L_{*i}| \right) \right) = 0,$$

из последнего соотношения находим идентифицируемый параметр:

$$\beta_1 = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\ln |K_{*i}| \ln \left| \frac{y_i^3 L_{*i}}{y_0 K_{*i}} \right| + \ln |L_{*i}| \ln \left| \frac{y_0}{y_i^3} \right| \right)}{\sum_{i=1}^n \left(\ln |K_{*i}| + \ln |L_{*i}| \right)^2}, \quad \beta_2 = 1 - \beta_1.$$

Учитывая эти значения идентифицированных параметров, определяем проектное значение y .

Разработана программа имитационного моделирования в среде Borland C++ Builder, которая демонстрирует зависимость численности населения от экономических факторов, таких как объем производства, производственный капитал, доход на душу населения. По начальным данным о численности населения по группам, количестве работающих, производственном капитале,

душевом доходе и объеме производства программа выполняет расчет прогнозируемых показателей. Также программа позволяет производить имитационное моделирование показателя роста в функции Кобба-Дугласа. По статистическим данным за несколько предшествующих лет производится расчет показателя роста в предположении его стабильности в течение нескольких лет.

Использованные источники:

1. Абакумов А.И., Гиричева Е.Е. Моделирование демографических изменений при экономических ограничениях. «Экономика и математические методы», 2002, том 38, №4.
2. Сорокин Д. Воспроизводственная динамика и ее качество. Журнал «Экономист», 2003, №3.
3. Плотинский Ю.М. Математическое моделирование динамики социальных процессов. – М., МГУ, 1992.
4. Васильев Ф. П. Численные методы решения экстремальных задач. М.: Наука, 1988.

Акутина О.В.
студент

кафедра «Инженерное предпринимательство»
Томский политехнический университет
Россия, г.Томск

DIGITAL-МАРКЕТИНГ КАК КОМПЛЕКСНАЯ СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЕМ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ

Сфера digital-технологий в настоящее время активно развивается. Большую популярность получили различные цифровые устройства, люди все чаще пользуются ресурсами сети Интернет. Поэтому современный маркетинг обратился к возможности сферы digital.

Ключевые слова: digital-маркетинг, Интернет-среда, коммуникации, потребитель.

Актуальность данной темы обуславливается растущей популярностью нестандартных коммуникативных технологий, использующих сферу digital. Целью данной статьи является показать преимущества digital-маркетинга по сравнению с традиционными коммуникациями.

Относительно недавно на рынке маркетинговых услуг появилось понятие digital-маркетинг. Новый вид маркетинга основывается на использовании любых данных в цифровой форме и устройств, которые их обрабатывают (компьютеры, телефоны, смартфоны и другая современная техника). Сейчас digital – это взаимосвязь интернет маркетинга и мобильного маркетинга. По сути это большой комплекс на основе цифровых технологий, использующий различные виды маркетинга для продвижения бренда и продукта. Постепенно digital маркетинг проникает и в

традиционную рекламу, главной задачей которой является повышение заинтересованности аудитории и вовлечение ее в виртуальную среду. [1]

В результате развития классических коммуникаций потребитель получает большое количество различной информации – около 3000 рекламных посланий ежедневно [2]. Пользователи давно научились игнорировать традиционную рекламу в Интернете: баннеры, контекстная реклама, брендированные страницы и многое другое.

Потребители изменились: теперь они делятся на более мелкие целевые группы. Поведение покупателей становится все более индивидуальным и непредсказуемым. У людей возникают очень специфические интересы и потребности. Уследить за этими изменениями можно только с помощью индивидуального обращения (диалогового маркетинга).

Персонализированный рекламный таргетинг, основанный на поведенческих факторах, развивается в западных странах уже около семи лет [3]. Уровень проникновения в Интернет-активность пользователей отчасти уже вступил в конфликт с защитой права человека на личную жизнь. Информация о потенциальном потребителе рекламных сообщений собирается из различных источников: из социальных аккаунтов, почтовых сервисов, форумов, форм регистрации на различных сайтах. Собирается некое подобие электронного досье на каждого конкретного человека.

Сегодня персонализированный таргетинг позволяет сегментировать рекламные показы в предельно точном соответствии с интересам пользователя. Потребитель, страдающий от информационного перегруза, с большей вероятностью откликнется на индивидуальную коммуникацию, основанную на его потребностях и интересах.

Добиться полной персонализации и интерактивности может помочь только сфера digital технологий.

Преимущества Digital-маркетинга [4]:

1. Интерактивность – активное вовлечение потребителя во взаимодействие с брендом.
2. Отсутствие территориальных ограничений при реализации маркетинговых идей.
3. Легкая доступность к ресурсу (web- и wap-ресурсы).
4. Глубокое проникновение интернета и мобильной связи обеспечивает активную вовлеченность целевой аудитории.
5. Специфика цифровых технологий позволяет выделять с узкоцелевой аудитории.
6. Возможность оперативной оценки проходящей кампании и управления событиями в режиме реального времени.

На данный момент можно выделить 5 направлений digital-рекламы, привлекающие наибольшее внимание: вирусные рекламные ролики, промо-сайты, спецпроекты, мобильные приложения и digital-офлайн. [5]

1. Вирусные рекламные ролики

Современные вирусные ролики меняют представление о том, как должна выглядеть реклама. Популярность таких роликов растет, они становятся все длиннее и все больше походят просто на забавное видео, чем на рекламу. О том, какой товар рекламируется, иногда становится понятно только к концу. Главное – это увлекательная картинка.

В digital-пространстве поле для творчества гораздо больше. При этом вирусные ролики не требуют привлечения больших финансовых ресурсов и участия профессиональных актеров. Ключевым моментом является нестандартность идеи и исполнения.

Существует несколько тематических направлений:

- юмористическое – смешные ролики, ролики-пародии;
- драматическое - ролики с глубоким сюжетом, заставляющие задуматься о вечном;
- action – ролики, впечатляющие и поражающие, с трюками, экстремальным сюжетом.
- horror – пугающие ролики.

2. Промо-сайты

Традиционный сайт должен содержать хороший контент, доносить нужное сообщение, иметь хорошо проработанный дизайн и т.д. Но это не дает гарантии, что такой сайт будет эффективен для поддержки бренда, улучшит имидж компании, увеличит узнаваемость бренда и объем продаж.

Поэтому компании все чаще прибегают к использованию промо-сайтов, которые продвигают определенный товар, бренд, услугу или событие. Это нестандартные сайты, где основной упор делается не на количество предоставляемой информации, а на ее форму. Промо-сайт не имеет ограничений в дизайне, информационном наполнении и стилистике. Такой сайт сам по себе может являться отдельной рекламой бренда в рамках текущей маркетинговой кампании.

3. Мобильные приложения

Говоря о digital-рекламе, необходимо рассмотреть и мобильные технологии. [6] Чтобы оставаться конкурентоспособными, компаниям нужно постоянно открывать для себя новые рекламные перспективы. Рынок мобильных приложений постоянно растет, неся в себе большой потенциал для маркетинга.

Учитывая сегодняшнюю популярность продукции Apple, компании разрабатывают специальные проекты под iPhone и iPad и приложение iAd, которое не перенаправляет пользователя на отдельное окно браузера, а оставляет его в приложении. Чаще всего к такому типу рекламы прибегают luxury бренды.

Рекламные игры – это новая тенденция в мире digital, которая позволяет вовлечь пользователя и познакомить его с брендом.

4. Спецпроекты

Спецпроект определяют как комплексную интеграцию бренда в интернет-ресурсы вне обычных рекламных мест с целью вовлечения аудитории в продолжительную коммуникацию. Успех обусловлен креативностью идеи, ее исполнением и максимальным вовлечением пользователей.

Спецпроекты являются важной частью digital рекламы. Один из ярких примеров на российском рынке – это продвижение страховой компании Intouch. Агентство Proximity Russia поставило следующий эксперимент. На протяжении недели в закрытом гараже на 9 веревках над автомобилем висел рояль. На специальном промо-сайте велась круглосуточная трансляция происходящего. Судьба рояля и автомобиля определялась случайными обстоятельствами, за которые могли проголосовать сами пользователи: например, веревку планировали перерезать, если пойдет дождь, в зависимости от того, кто выиграет в футбольном матче и т.д. Уже на 6-й день трафик на сайте страховой компании превысил медиа-план на 200%.

5. Digital-оффлайн

Все предыдущие тренды были так или иначе связаны с интернетом. Тем не менее, digital реклама уже вышла за рамки онлайн-мира. 3D-проекции – еще одна тенденция в digital рекламе, которую активно используют крупные корпорации, такие как Adidas, LG, Audi, Nissan и др. Так например, летом 2013 Nissan Canada запустила в разных городах страны проекцию отображающейся на воде нового Nissan Altima. Кампания была приурочена ко Дню Канады. Для отображения 3D-проекции специальным насосом выпускалось 3300 литров воды в минуту, стоящей стеной на 36,5 метров, что представляло собой идеальный экран для десятков тысяч зрителей. Компании удалось устроить настоящее шоу.

Говоря о шоу, компания Microsoft для рекламы нового интерфейса Live Tiles (“живые тайлы”) Windows Phone 8, представляющим интересную альтернативу обычным ярлыкам, решила перенести ничего не подозревающих прохожих на настоящий рок-концерт. [3]

По сути, для digital-рекламы не существует приоритетных площадок – гораздо важнее совокупный круглосуточный охват. Уже сегодня цифровая реклама – это единая мультимедиа платформа, окружающая потребителя со всех сторон: от обычного телевизора до мобильных устройств. Каждый день мир пополняется новыми digital проектами и идеями. Digital сфера считается самой перспективной для развития рекламного бизнеса. При этом самой успешной является та digital-реклама, которая делает ставку на неординарность и интерактивность. Все большую популярность набирает реклама, которая первым делом впечатляет, шокирует, поражает, удивляет, а потом уже рекламирует.

Использованные источники:

1. Холланд Г. (перевод Соловьева С.) Актуальные тенденции One-to-one маркетинга/ Marketing pro. 1(2). 2010.
2. Писарик Р. Digital маркетинг / Словарь. URL://rparik.ru/vocabulary/118
3. Ретаргетинг: как Пупкин покупал кеды или Big Brother Advertising / Creative Agency iComDigital. 2012. URL://www.icomdigital.ru
4. Digital маркетинг / Агентство ПРОМОВА. 2013ю URL://promova.kiev.ua/digital_marketing/
5. Савлюк Л. Digital-реклама - больше креатива и интерактива / Отраслевое СМИ в области рекламы, маркетинга и PR Sostav.ru. 20.11.2012. URL://www.sostav.ru

*Антипова Е. А.
старший преподаватель
кафедры МИАЭП
Сапрыкина А. Л.
студент 3 курса*

*ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет»
Россия, г. Орел*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ОГРАНИЧЕННОГО ДОСТУПА И УГРОЗЫ РЕСУРСАМ

Ключевые слова: информация, информационные ресурсы ограниченного доступа, защита информации, угрозы ресурсам.

В статье раскрываются основные угрозы информационным ресурсам ограниченного доступа и последствия этих угроз. В ней предлагаются определенные решения позволяющие защитить подобного рода информацию от несанкционированного доступа, обеспечив ее полную конфиденциальность.

В информационном обществе главным ресурсом является информация. Именно на основе владения информацией о самых различных процессах и явлениях можно эффективно и оптимально строить любую деятельность. Информационные ресурсы — это документы и массивы документов, хранящиеся в информационных системах [1, с. 50]. Но не все ресурсы являются общедоступными. Существуют ресурсы ограниченного доступа [2]:

- государственная тайна;
- конфиденциальная информация;
- коммерческая тайна;
- профессиональная тайна;
- служебная тайна;
- персональные данные, личная (персональная) тайна.

Беспрецедентные темпы развития и распространения информационных технологий, обострение конкурентной борьбы и криминогенной обстановки

требуют создания целостной системы безопасности информации ограниченного доступа. Поэтому тема данной статьи является особенно актуальной в настоящее время.

Объектом моего исследования являются информационные ресурсы ограниченного доступа, а предметом — угрозы, возникающие при их использовании.

Цель заключается в выявлении всех разновидностей угроз ресурсам ограниченного доступа и нахождении наиболее эффективных методов защиты подобного рода информации.

Реализация поставленной цели потребовала решения следующих задач:

- выявить виды угроз ресурсам ограниченного доступа;
- изучить методы защиты данных ресурсов;
- оценить эффективность их применения и определить самые значимые из них;
- разработать рекомендации по совершенствованию государственного регулирования безопасности информационных ресурсов ограниченного применения.

Под информацией, отнесенной законом к категории ограниченного доступа к ним персонала, подразумевается документированная на любом носителе (бумажном, магнитном, фотографическом и т.п.) текстовая, изобразительная или электронная информация, разглашение которой может нанести ущерб интересам государства или собственника информации. Основным признаком информации ограниченного доступа, т.е. защищаемой информации, являются ограничения, вводимые собственником информации на ее распространение и использование [3, с. 42].

На мой взгляд, самыми распространенными видами угроз защищаемым информационным ресурсам являются:

- кража (хищение), утеря;
- копирование, сообщение или прочтение по линиям связи;
- подмена с целью сокрытия факта утери, хищения;
- тайное ознакомление, перезапись или запоминание информации;
- дистанционный просмотр дисплея через технические средства;
- ошибочные (умышленные или случайные) действия персонала;
- случайное или умышленное уничтожение;
- утечка информации по техническим каналам при обсуждении и диктовке текста документа, работе с компьютером и другой офисной техникой (угрозы заражения вирусами).

Я думаю, что уязвимым является любой элемент информационных ресурсов и информационных систем. Поэтому защита от несанкционированного доступа к ресурсам компьютера — комплексная проблема, подразумевающая следующие этапы:

- идентификация и аутентификация пользователя при входе в систему;
- контроль целостности СЗИ, программ и данных;
- разграничение доступа пользователей к ресурсам ПК;
- блокировка загрузки ОС с дискеты и CD-ROM;
- регистрация действий пользователей и программ.

Центральной проблемой при создании системы защиты информации, составляющей любой вид тайны, в том числе служебной, является формирование разрешительной системы доступа персонала к информационным ресурсам, конфиденциальным сведениям, документам, базам данных и информационным системам, которым лежит в основе обеспечения режима конфиденциальности проводимых работ. Важно четко и однозначно определить: кто, кого, к каким сведениям, когда и как допускает.

Мною рекомендуются в целях контроля следующие аналитические действия по отношению к источникам (персоналу, документам, компьютерным системам и др.), которые обладают или могут обладать защищаемой информацией:

- классификация информации ограниченного доступа и ее распределения среди персонала различных категорий;
- учет и постоянная актуализация знания состава имеющихся и возможных источников (в том числе случайных) ценной информации;
- учет и сопоставление состава ценной информации, которой обладает каждый источник, т.е. знание уровня реальной, персональной осведомленности источника;
- наблюдение за степенью эффективности применяемой системы разбиения между источниками на неконструктивные части знания ими ценной информации;
- учет и наблюдение вариаций внутренних и внешних, потенциальных и реальных (пассивных и активных) угроз источнику, выявление процесса формирования канала разглашения (утечки) ценной информации;
- наблюдение за действенностью защитных мер по отношению к каждому источнику, заблаговременное противодействие злоумышленнику.

Кроме того, необходимо соблюдать общие закономерности работы по организации безопасности:

- работа осуществляется под руководством службы безопасности учреждения в соответствии с законодательными и нормативными документами;
- списки сотрудников, баз данных и файлов разрабатываются, учитываются службой безопасности и утверждаются руководителем учреждения;
- проведение службой безопасности периодических проверок;

- обновление паролей, кодов и т.п. осуществляется достаточно часто, особенно при частой смене операторского состава и пользователей;
- немедленный отказ в допуске в информационную систему сотруднику, отстраненному от работы или заявившему об увольнении;
- запрещение пользователям и операторскому составу использовать в работе личные, неутвержденные пароли и коды.

На Российском рынке деятельность в области защиты информации регулируется Гостехкомиссией РФ и ФАПСИ. Продукты, используемые для защиты сетей и компьютеров от проникновения непосредственно на них посторонних пользователей, сертифицируются и называются продуктами для защиты от несанкционированного доступа (НСД). К числу таких продуктов можно отнести «Межсетевые экраны», Прокси сервера и т.д [4, с.347].

Использование таких систем безопасности при правильной их конфигурации позволяет значительно снизить опасность проникновения посторонних к защищаемым ресурсам.

Таким образом, рассмотрев некоторые основные научные и практические проблемы и отдельные вопросы обеспечения информационной безопасности учреждений, организаций и предприятий, а также направления формирования системы защиты информационных ресурсов в этих учреждениях, мы можем обоснованно утверждать о важности затронутой темы, ее актуальности в условиях массовой компьютеризации управленческих процессов.

Защита информационных ресурсов и особенно ресурсов ограниченного доступа, составляющих служебную тайну, включает в себя множество обязательных элементов и процедур, снижающих уязвимость ценной информации. Эти элементы и процедуры формируют реальную систему защиты, они базируются на аналитическом исследовании объективных и субъективных угроз, которым подвергается информация, а также каналов ее распространения, разглашения, утечки и утраты [5, с. 193].

Подводя итоги данной статьи можно с уверенностью сказать, что при решении проблем информационной безопасности учреждения и построении системы защиты информации вопросы регламентации доступа к конфиденциальным сведениям и документам, информационным ресурсам ограниченного распространения являются глобально важными.

В первую очередь одновременно с решением вопросов определения состава конфиденциальных сведений устанавливается жесткая разрешительная (разграничительная) система доступа персонала к этой информации, порядок ее использования и полномочия руководителей по распоряжению этими сведениями. Определяется состав сотрудников, которым эти сведения необходимы для выполнения функциональных обязанностей. Я считаю, стабильность кадрового состава является важнейшей предпосылкой надежной информационной безопасности фирмы.

Принципиально важны вопросы доступа к информации в электронных информационных системах, где наблюдение за соблюдением установленных правил часто технически затруднено.

Просто необходимо формирование иерархической разрешительной системы разграничения доступа персонала к конфиденциальной служебной информации. Для компьютерных информационных технологий система разграничения доступа является краеугольным камнем защиты информационных ресурсов и достижения эффективности информационной безопасности в учреждении.

Также, не следует забывать об очень важной вещи, которая часто выпадает из поля зрения разработчиков систем защиты, – о регламентации защитной технологии доступа, учета, обработки и хранения бумажных и машинных документов на немашинной стадии их существования и активного использования.

Тщательность соблюдения всех вышеперечисленных мной правил позволит обеспечить сохранность и конфиденциальность информации.

Использованные источники:

1. Бачило И.Л., Лопатин В.Н., Федотов М.А. Информационное право // Учебник / СПб.: Юридический центр Пресс, 2001. — 789с.
2. Карташева О.В. Управление информационными ресурсами // Учебное пособие / Ярославль: МУБиНТ, 2012. – 92 с.
3. Копылов В.А. Информационное право // учебник / 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 2002. – 512 с.
4. Информационные ресурсы ограниченного распространения и угрозы ресурсам [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-138144.html?page=34>.
5. Рагулин П.Г. Информационные технологии // [Электронный учебник Режим доступа: <http://www.razym.ru/naukaobraz/uchebnik/235367-ragulin-p-g-informacionnye-tehnologii-elektronnyy-uchebnik.html>] /Издательство: ТИДОТ ДВГУ, 2004. – 208 с.

*Бигулаев А.А., кандидат технических наук
доцент кафедры «Сопротивление материалов
и строительная механика»*

*Мусаев С.Д.
аспирант 3 курса архитектурно-строительного факультета
Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(Государственный технологический университет)
Российская Федерация, г. Владикавказ*

ПРЕИМУЩЕСТВО УЛЬТРАЗВУКОВОГО КОНТРОЛЯ ПРИ ВЫЯВЛЕНИИ КОРРОЗИОННО-МЕХАНИЧЕСКИХ ДЕФЕКТОВ МАГИСТРАЛЬНЫХ ГАЗОПРОВОДОВ

Нормальная работа газопроводов и обеспечение повышенной их надежности и долговечности зависит от многочисленных факторов, в том числе от изучения и установления закономерностей изменения физического состояния металла и сварных соединений магистральных газопроводов при их длительной эксплуатации.

Согласно соответствующим нормативным актам работоспособность газопроводов определяется запасом прочности металла труб, являющихся основным конструктивным элементом газоопроводной системы. Известно, что запас прочности задается только с учетом нагружения трубопровода внутренним давлением при условии равномерного распределения напряжений по периметру трубы, с учетом механических свойств металла и при отсутствии трещиноподобных дефектов.

Однако при расчетах не учитываются временные факторы при длительной эксплуатации газопроводов и возможности изменения исходных свойств металла и сварного соединения труб. Кроме того, отсутствуют обоснованные расчетные и экспериментальные методики прогнозирования изменения свойств труб в зависимости от времени их эксплуатации.

Выборочный ремонт по результатам ультразвукового дефектоскопа охватывает около 1,5% общего числа обнаруженных дефектов [1]. Таким образом, в газопроводе остается основная масса дефектов коррозионного происхождения. Наблюдение за их развитием и ростом возлагается на мониторинг коррозионного состояния. После проведения повторной инспекции возникает необходимость уточнения коррозионного состояния и производства новых ремонтных работ.

После устранения опасных коррозионных повреждений дальнейшее протекание коррозионных процессов обусловлено, главным образом, старением изоляционного покрытия и возникновением новых коррозионных повреждений в дефектах изоляционного покрытия и местах его разрушения или отслоения. Таким образом, по мере старения системы магистральных газопроводов увеличивается вероятность появления новых и развития существующих коррозионных повреждений. Как показали статистические исследования, коррозия остается наиболее частой причиной повреждений

магистральных газопроводов (коррозионные повреждения составляют свыше 60% от общего числа обнаруженных дефектов) [2].

Мониторинг коррозионного состояния магистральных газопроводов осуществляется по результатам периодических инспекций, что необходимо для контроля параметров коррозионных дефектов, выявления развивающихся коррозионных дефектов и определения скорости их роста. По данным повторных обследований ультразвуковыми дефектоскопами типа «АВТОКОН-МГТУ» магистральных трубопроводов и на основе анализа результатов установлено [3]:

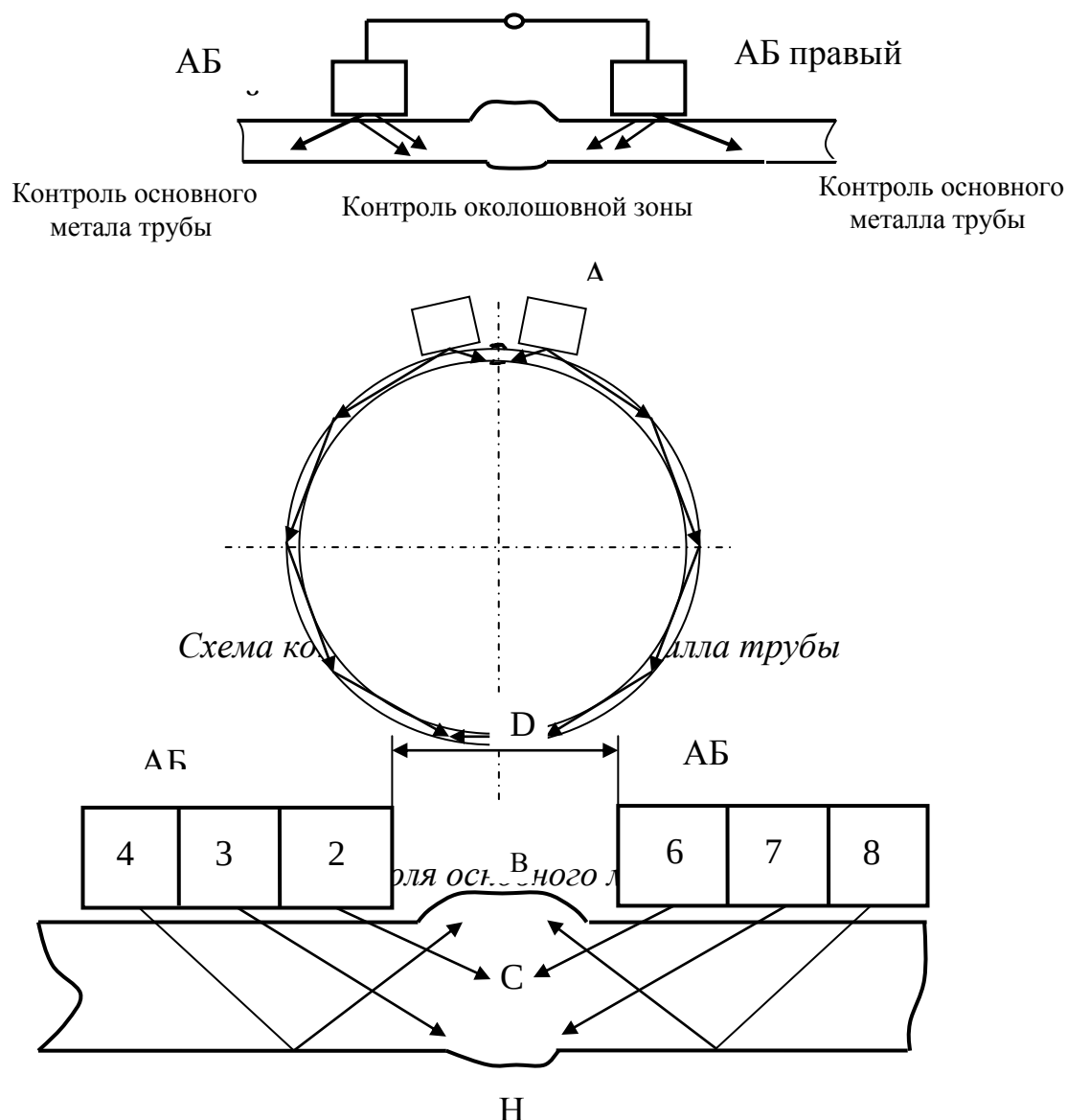
- дефекты внешней коррозии неравномерно распределены по длине газопроводов и развиваются во времени с разной скоростью;
- число коррозионных повреждений линейной части, по которым зарегистрирован рост, составляет не более 3% от общего количества обнаруженных коррозионных дефектов, при этом средняя скорость роста дефектов равна 0,077 мм/год;
- число растущих дефектов внешней коррозии зависит не столько от возраста газопровода, сколько от состояния изоляционного покрытия;
- основная часть развивающихся коррозионных дефектов расположена на относительно коротких участках газопроводов с плотным скоплением дефектов.

Ввиду неравномерного распределения по длине магистральных газопроводов природно-климатических условий, коррозионной активности грунтов, использования различных материалов труб и изоляционных покрытий, различий в сроках и режимах эксплуатации, темпы возникновения и развития коррозионных повреждений для различных участков подземного трубопровода могут существенно отличаться. Коррозионное состояние одних участков после длительного срока эксплуатации может оказаться вполне удовлетворительным, других - близким к критическому. Всё это требует разработки дифференцированного подхода к оценке скорости коррозии для каждого участка магистрального газопровода с целью установления мест повышенной коррозионной активности и определения причин их возникновения.

Внутритрубные дефектоскопы различных типов не всегда фиксируют одни и те же коррозионные дефекты, а часто пропускают («не видят») некоторые повреждения. Пропуски реально существующих коррозионных дефектов при проведении внутритрубной диагностики искажают прогноз, так как прогнозировать изменение размеров скрытых дефектов невозможно. Для детальной и более качественной диагностики используют автоматизированный ультразвуковой контроль (АУЗК), который проводится контактным методом – сканированием, одновременно всего сечения шва или сечения основного металла трубы. Сканирование осуществляется во всех пространственных положениях со скоростью 2 ($\pm 0,2$) м/мин. При контроле сварных стыковых соединений труб сканирование осуществляется вдоль

сварного шва, при контроле металла трубы – вдоль продольного шва или вдоль образующей трубы по металлической ленте.

АУЗК обеспечивает выявление дефектов в наплавленном металле сварного соединения - трещин, непроваров, несплавлений по кромкам, пор, шлаковых включений и других дефектов с указанием их условных размеров, места расположения (координат) и количества. Объем контроля и критерии оценки качества АУЗК сварных соединений и основного металла трубы определяются категорией данного участка газопровода и требованиями нормативных документов по контролю качества.



В – верх сварного шва; С – середина сварного шва; Н – низ сварного шва.

Схема контроля сварных стыковых соединений.

Как показывает опыт эксплуатации, дефекты в зависимости от природы их возникновения могут приводить к нарушению целостности

газопровода через различные сроки службы. Местные виды коррозии имеют более высокую скорость проникновения вглубь стенки трубопровода. Локальная (питтинговая) коррозия трубных сталей в глинистой почве характеризуется скоростью почти в 10 раз выше (0,25...0,30 мм/год), чем для общей коррозии, которая в этой же почве для трубных сталей сравнительно невелика (0,03...0,05 мм/год) [4].

Диагностика коррозионного состояния газопроводов включает в себя три основных взаимосвязанных этапа [5]:

- 1) техническое диагностирование контролируемых объектов на основе периодических обследований, что является базой для осуществления мониторинга коррозионного состояния магистрального газопровода;
- 2) выбор модели развития накапливающихся коррозионных повреждений подземных металлических газопроводов;
- 3) прогнозирование динамики коррозионных процессов на основе выбранной модели с оценкой коррозионного состояния и времени возникновения отказов по причине коррозионных повреждений (или времени достижения предельно допустимой глубины коррозионных повреждений).

Количество факторов, непосредственно влияющих на скорость коррозии, составляет, как показывает практика, свыше десяти [6]. Наиболее значимыми факторами являются:

- время эксплуатации газопровода;
- тип изоляционного покрытия;
- коэффициент старения изоляции;
- средняя температура перекачиваемого продукта;
- наличие блуждающих токов с постоянной и переменной составляющей.

Весьма сложно собрать достоверную информацию о коррозионной ситуации, причём она может измениться в любой момент времени эксплуатации газопровода. Поэтому прогноз носит вероятностный характер. Для того чтобы уменьшить ширину интервала предсказания, необходимо свести к минимуму влияние как можно большего числа факторов, влияющих на скорость коррозии.

Использованные источники:

1. Мазур И.И., Иванцов О.М. Безопасность трубопроводных систем // М.: «ЕЛИМА», 2004. – 1104 с.
2. Контроль коррозионного состояния магистральных нефтепроводов на основе внутритрубной диагностики. Автор: В.П. Кадакин «Центр технической диагностики «Диаскан»
3. ООО «ВНИИГАЗ» «Рекомендации по применению установок для ультразвукового автоматизированного контроля сварных соединений газопроводов», 2006.

4. Канайкин В.А Диагностика коррозионных повреждений магистральных газопроводов. - М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2000. -104 с.
5. Цикерман Л.Я. Диагностика коррозии трубопроводов с применением ЭВМ. – М.: «Недра», 1977. – 319 с.
6. Глазов Н.П. Подземная коррозия трубопроводов, ее прогнозирование и диагностика. – М.: ИРЦ “Газпром”, 1994. – 91 с..

*Дуванская Е.В., к.т.н,
доцент*

*Лемешенко Е.В., к.т.н.
доцент*

*Лемешко М.А., к.т.н.
доцент*

*Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор*

*Кузнецов А.А.
студент*

*ИСОиП (филиал) ДГТУ
Россия, г. Шахты*

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО СЕРВИСА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Превращение информации в решающий фактор развития экономики привели к появлению информационного сервиса. В настоящее время под информационным сервисом понимается деятельность, связанная с производством, обработкой, хранением и распространением информации [1]

Современная торговля немыслима без информационного сервиса. В рыночной экономике торговые организации и производители товаров, а также все те, кто обеспечивает непрерывность цикла наука - техника - производство - сбыт - потребление не смогут успешно действовать на рынке, не имея информации. Законодательно термин "информация" определен следующим образом: " Информация - сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления" [2].

Менеджерам торговых организаций нужна информация о производителях, о возможных потребителях, о поставщиках, о ценах, о положении на товарных рынках, об общей экономической и политической конъюнктуре и т.д.

Информационный сервис и торговая организация имеют взаимное влияние друг на друга. С одной стороны, информационный сервис должен присоединиться к магазину, чтобы обеспечить необходимой информацией менеджеров. В то же время торговая организация должна сознавать и открывать себя влиянию информационного сервиса, чтобы извлечь выгоду из него.

Взаимодействие между информационным сервисом и торговой организацией очень комплексно и подвержено влиянию большого числа факторов, включая структуру организации, стандартную технику эксплуатации, политику, культуру, окружающую среду и решения управления. Информационный сервис влияет на все составляющие компоненты торговой организации (рис.1). Менеджеры должны сознавать, что это влияние может заметно изменить жизнь в торговой организации.

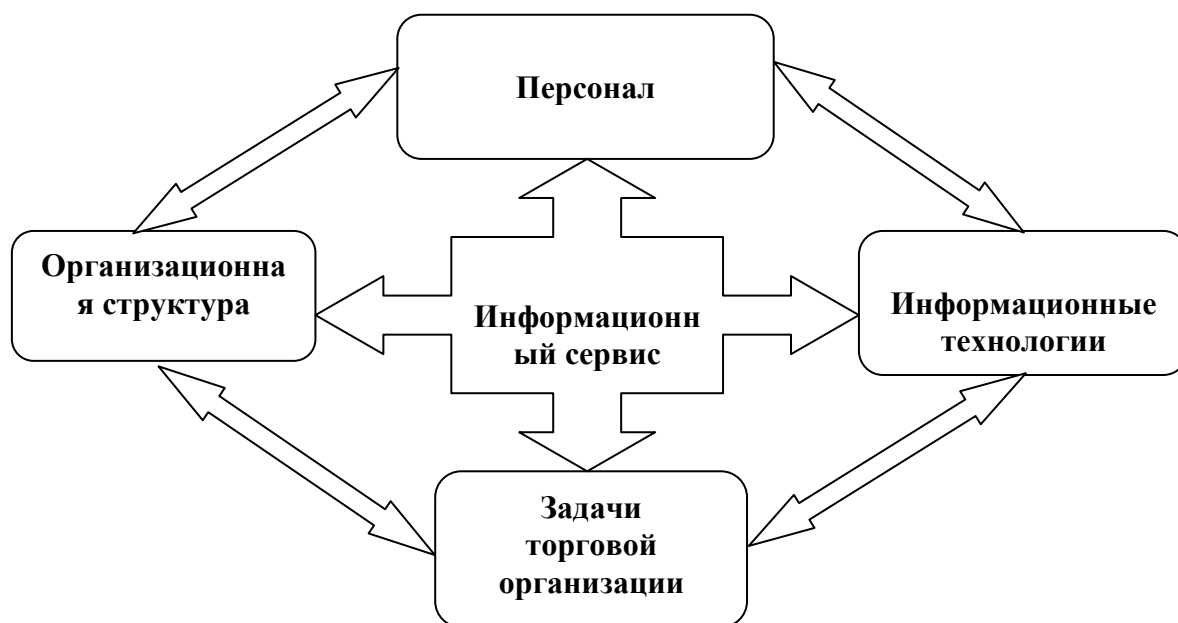


Рис.1 – Взаимосвязь между информационным сервисом компонентами организации

Если изменилась информационная технология в организации (например, программное обеспечение), это изменение влияет на три других компонента. Могут быть кадровые перестановки, изменение задач, преобразование структуры организации [3].

Информационный сервис, опирающийся на информационные технологии, может стать мощным инструментом для создания более конкурентоспособных и эффективных торговых организаций. Информационные технологии могут использоваться, чтобы перепроектировать торговые организации, трансформируя их структуру, область действия, средства сообщения и механизмы управления торговыми процессами.

Информационные технологии могут приводить к различным степеням организационного изменения, в пределах от возрастающего к далеко идущему[4]. На рис.2 показаны четыре вида структурных организационных изменений, которые опираются на информационные технологии: автоматизацию, рационализацию, реинжиниринг и смену устремлений. Каждый из них несет различную награду и риски.

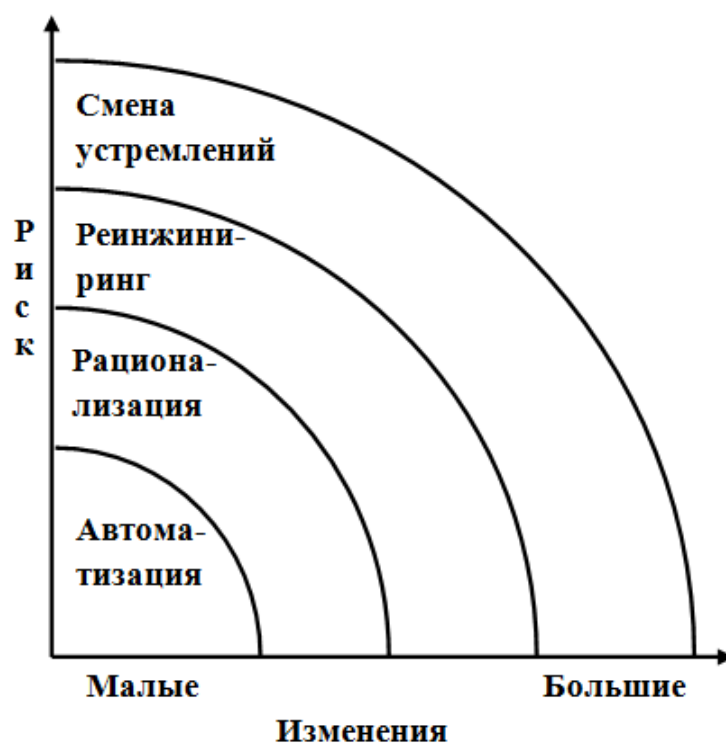


Рис.2 – Виды структурных изменений посредством использования информационных технологий

Наиболее распространенная форма организационного изменения с помощью информационных технологий – автоматизация. Первые информационные технологии предполагали помощь служащим, чтобы решать их задачи более разумно и эффективно. Калькуляция платежей и регистраторы платежной ведомости, предоставление прямого доступа кассиров к отчетам – все это примеры ранней автоматизации.

Несколько более глубокая форма организационного изменения – рационализация процедур. Автоматизация часто показывает «узкие» места в организации торгового процесса и наводит порядок в процедурах и сложных структурах.

Более серьезный тип организационного изменения – реинжиниринг (перепроектирование) торгового бизнеса, в котором деловые процессы анализируются, упрощаются и повторно разрабатываются. Реинжиниринг базируется на радикальном переосмыслении бизнес-процессов и деловых процедур, используемых, чтобы произвести торговые услуги с намерением радикально уменьшить затраты бизнеса[5]. Деловой процесс – набор логически связанных задач, выполняемых для достижения определенного делового результата. Например в торговле деловым процессом можно считать заказ товаров от поставщика или его оплата. Информационный сервис дает импульс к переосмыслению деловых процессов и направления их движения, чтобы улучшить скорость, обслуживание и качество.

Также информационный сервис является удобным инструментом удовлетворения потребностей покупателей в информации разного рода, поэтому его состояние в торговых организациях становится одним из критериев их конкурентоспособности.

Использованные источники:

1. Молев, М.Д. Эффективная сфера услуг в системе базовых факторов устойчивого развития региона : монография / М.Д. Молев, Е.В.Дуванская, Е.С.Алехина. Шахты : ГОУ ВПО "ЮРГУЭС", 2009. -133с.
2. Федеральный закон "Об информатизации, информационных технологиях и защите информации" от 27.07.2006 г. №149-ФЗ / Электронная система "Консультант-Плюс"
3. Береза Н. В., Россинская М. В. Особенности и перспективы развития рынка информационных услуг в отдельных отраслях и сферах экономики // Коллективная монография: Научные и организационно-экономические аспекты генезиса, формирования и развития сферы услуг: монография / Д. А. Еделев [и др.]; под ред. д. э. н., проф. А. М. Малинина; ГОУ ВПО «Южно-Рос. Гос. ун-т экономики и сервиса». - Шахты: ГОУ ВПО «ЮРГУЭС», 2009. – 0,8/0,4 п.л.
4. Горностаева, Ж.В. Краткий обзор современной роли и перспектив развития электронных услуг в отечественной экономической системе / Ж.В.Горностаева, Д.А.Кулаченко /Научное сообщество студентов XXI столетия : материалы студенческой международной заочной научно-практической конференции. Доп. издание, 6 дек. 2011года. -Новосибирск: Изд. «Сибирская ассоциация консультантов»,2011. - 76с.
5. Алехина , Е.С. Особенности информационного обеспечения маркетинговой деятельности в сфере регионального сервиса 115-119 : Информационные технологии, системный анализ и управление – ИТСАиУ-2012/ Сборник трудов X Всероссийской научной конференции молодых ученых, аспирантов и студентов. –Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2012 – Т.4. - 200 с.

Ефремова Т.А., к.э.н.

доцент

Настюшкина Е.В.

магистрант 2 курса

НИ МГУ им.Н.П. Огарева

РМ, г. Саранск

О ПРОЕКТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ АИС «НАЛОГ-3» - ОПЫТНАЯ ЭКСПЛУАТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА К ВНЕДРЕНИЮ

Аннотация: в статье рассмотрены основные направления процессов информатизации и модернизации налоговых органов на базе АИС «Налог-3».

Ключевые слова: АИС «Налог-3», налоговые органы, информатизации, модернизация.

Более 10 лет в налоговых инспекциях «верой и правдой» служит система электронной обработки данных (СЭОД). СЭОД обладает мощным потенциалом для автоматизации всех основных функций налогового администрирования местного уровня, но есть ряд причин, по которым необходимо переходить на принципиально новую систему АИС «Налог-3». Переход потребует от работников налоговых органов значительных усилий в ее освоении для выполнения ответственных и сложных функций налогового администрирования.

Основные направления модернизации процессов автоматизации всех функций в Федеральной налоговой службе в условиях комплексной модернизации существующих информационных систем ФНС России и мероприятий, направленных на качественно новый уровень налогового администрирования.

Идея модернизации системы в основном связана с необходимостью оптимизации процессов происходящих в налоговой сфере. В данной статье рассмотрены основные этапы внедрения опытной эксплуатации АИС «Налог-3». Стоит отметить, что сам процесс оптимизации состоит из подсистем, разделенных на 3 очереди. Каждая очередь представляет собой набор функций налогового администрирования, которые подлежат проверке. По мере опытной эксплуатации этот набор постепенно расширяется. При этом каждая следующая очередь включает в себя предыдущую.

Кроме этого проводится тестирование по специально разработанным сценариям, которые в дальнейшем будут переданы для изучения остальным налоговым органам. На сегодня завершено тестирование функций 1 и 2-й очереди. По замечаниям и предложениям участников выявляются и исправляются ошибки и недоработки программного обеспечения, которых на данном этапе опытной эксплуатации достаточно много. По результатам проведения тестирования групп функций 1 и 2 очереди, находятся ошибки, которые требуют дальнейшей доработки и тестирования.

Оценивая в целом состояние функционального тестирования новой системы, в части подсистем налогового администрирования и обеспечивающих подсистем, можно считать, что к настоящему моменту завершено примерно 25-30% от общего объема этого вида работ.

Тестирование завершающей 3-й очереди, включает не только проверку функций, но и проверку инфраструктуры и информационной безопасности. Активное участие в тестировании 3-й очереди должны принять как базовые налоговые органы, так и методологические управления центрального аппарата, поскольку объективное решение о готовности функций к промышленной эксплуатации невозможно без учета мнения обеих сторон – как практиков, так и методологов.

При этом по окончании 3-й очереди говорить о 100% охвате АИС «Налог-3» функций налогового администрирования преждевременно. Работы по описанию и реализации бизнес-процессов налогового администрирования не завершены, поэтому не исключена возможность появления новых очередей тестирования.

В 27 стартовых субъектах созданы группы по подготовке к внедрению, в результате которых планируется ознакомление с функционалом АИС «Налог-3» по рекомендованным базовыми налоговыми органами сценариям тестирования.

До конца текущего года аналогичные работы по подготовке к внедрению должны быть проведены во всех без исключения субъектах Российской Федерации.

В рамках подготовки к внедрению АИС «Налог-3» в 2014 и 2015 продолжатся работы по развитию системы телекоммуникаций (СТК) ФНС России. Основное внимание будет уделено ее модернизации с учетом включения в нее строящихся больших ЦОДов. Запланированы работы по замене устаревших межсетевых экранов, увеличению пропускной способности каналов связи, повышению их отказоустойчивости за счет резервирования.

При этом необходимо отметить, что опытной эксплуатации выявлен ряд организационных вопросов, требующих решения на последующих этапах. В частности, одной из проблем тестирования является отсутствие необходимых наборов данных. Примерами функций, на которых выявлена такая проблема, служат изменение сроков уплаты, взыскание и списание задолженности, проведение зачетов и возвратов, обеспечение процедур банкротства и т.д. Часть режимов не удалось протестировать из-за отсутствия в базовых налоговых органах определенных ситуаций. В этой связи для проверки отдельных режимов требуется разработка специальных наборов данных и «моделирование» ситуаций, возникающих в рамках налогового администрирования.

Кроме того, сценарии, используемые при тестировании, в большинстве случаев представляют собой «гладкую» последовательность действий, в то время как жизнь богата вариантами и исключениями. В этой связи необходима доработка сценариев до уровня углубленного тестирования, предусматривающего максимально возможный перечень ситуаций, возникающих при работе. Кроме того, сценарии должны быть дополнены взаимодействием с другими подсистемами и т.д.

Следует отметить, сложность управления процессом разработки множеством подсистем, требующих слаженной работы приложений. К разработке программного обеспечения привлечено множество исполнителей, использующих различные платформы и подходы к реализации, что затрудняет интеграцию подсистем

Недостаточное качество тестирования программного обеспечения и сценариев перед их передачей участникам опытной эксплуатации. Как показал опыт предыдущих этапов после запуска тестирования новых сценариев, возникает большое количество одинаковых обращений, что нерационально расходует ресурсы участников и разработчиков. В качестве выхода из ситуации предполагается сначала отдавать сценарии в выделенные 2-3 инспекции, сконцентрировать работу базовых налоговых органов на функциях, планируемых к внедрению в 2014 году.

Оценивая факторы, влияющие на возможные сроки завершения функционального тестирования АИС «Налог-3» необходимо так же иметь ввиду продолжающееся интенсивное изменение существующей нормативной базы и требований к действующей АИС Налог, которые требуют проведения соответствующих доработок и в рамках АИС «Налог-3».

УФНС необходимо сосредоточиться на контроле подготовки данных к переносу в подведомственных инспекциях. Ознакомиться с опытом передовых регионов, размещенным на интранет-портале в разделе АИС «Налог-3». В части нормализации нормативно-справочной информации; контролю устранения случаев присвоения множественных ИНН реализован в подсистеме удаленного доступа с использованием статистических отчетов, формируемых ежеквартально; контролю идентификации объектов собственности и фактов владения на основе отчетов формируемых в СЭОД. В перспективе соответствующие возможности будут реализованы в АИС «Налог-3»

В 2013 году начат процесс обучения АИС «Налог-3». Первыми обучение прошли сотрудники рабочих групп базовых налоговых органов, принимающие непосредственное участие в функциональном тестировании. Анкеты слушателей 1-го этапа послужили источниками для доработки учебного материала для 2-го этапа – обучения репликаторов. Массовое обучение всех сотрудников налоговых органов пройдет в 2014 году.

В настоящее время процессы перехода на АИС «Налог-3» протекают только в 27 субъектах, принимавших участие в опытной эксплуатации программного обеспечения, принято решение о поэтапном переходе регионов, который включает в себя

Октябрь-Ноябрь 2013. Первоначальное наполнение аналитического сегмента хранилища.

Декабрь 2013-январь 2014. Завершение обработки основной массы запросов физических лиц по всей стране и ввод в промышленную эксплуатацию Личного кабинета юридического лица, Досье налогоплательщика, Централизованной системы управления доступом, Управления кадрами, Системы юридически значимого документооборота

Апрель 2014- май. Завершение исправление ошибок в данных, необходимых для ввода в промышленную эксплуатацию 2-х подсистем и

ввод в эксплуатацию Централизованной системы регистрации и Централизованного учета налогоплательщиков.

Таким образом можно подвести итоги о том, что внедрение новой системы АИС «Налог-3» является необходимым шагом перехода на новый более качественный уровень ввода и обмена информацией. И несмотря на сложившиеся проблемы в данной области, переход на данный уровень позволит повысить качество налогового администрирования в сфере информационных технологий налоговых органов.

Использованные источники:

1. АНО ДПО «Учебный центр Микроинформ» с использованием материалов ФГУП ГНИВЦ ФНС России, Москва 2013г.

Жолудева Н.С.

бакалавр направления подготовки «Экономика»

Польшакова Н.В., к.э.н.

доцент кафедры ИТ

ФГБОУ ВПО Орловский государственный

аграрный университет

Россия, г. Орел

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ОГРАНИЧЕННОГО ДОСТУПА
И УГРОЗЫ РЕСУРСАМ**

Ключевые слова: информация, информационные ресурсы ограниченного доступа, защита информации, угрозы ресурсам.

Аннотация: В статье раскрываются основные угрозы информационным ресурсам ограниченного доступа и последствия этих угроз. В ней предлагаются определенные решения позволяющие защитить подобного рода информацию от несанкционированного доступа, обеспечив ее полную конфиденциальность

В современном информационном обществе основополагающим ресурсом является информация. Именно на основе владения информацией о самых различных процессах и явлениях можно эффективно и оптимально строить любую деятельность. Информационные ресурсы — это документы и массивы документов, хранящиеся в информационных системах[1, с. 50]. В настоящее время информационные ресурсы делят на ресурсы общего доступа и ресурсы ограниченного доступа[2] (рис. 1). К ресурсам ограниченного доступа относят следующие виды ресурсов: государственная тайна; конфиденциальная информация; коммерческая тайна; ипрофессиональная тайна; служебная тайна; персональные данные, личная (персональная) тайна.

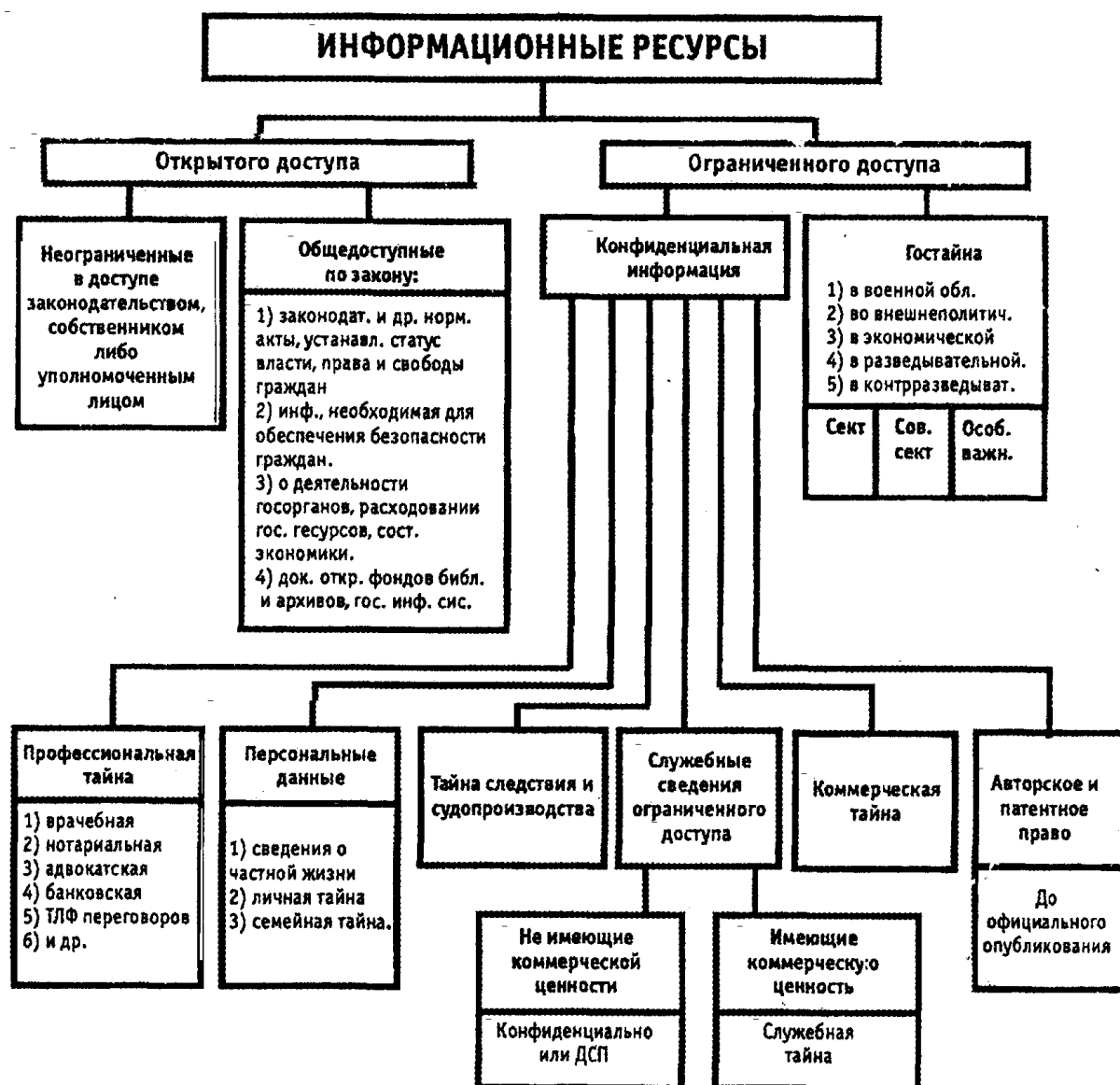


Рисунок 1. – Виды информационных ресурсов

Беспрецедентные темпы развития и распространения информационных технологий, обострение конкурентной борьбы и криминогенной обстановки требуют создания целостной системы безопасности информации ограниченного доступа. Поэтому тема данной статьи является особенно актуальной в настоящее время.

Объектом моего исследования являются информационные ресурсы ограниченного доступа, а предметом — угрозы, возникающие при их использовании.

Цель заключается в выявлении всех разновидностей угроз ресурсам ограниченного доступа и нахождении наиболее эффективных методов защиты подобного рода информации.

Реализация поставленной цели потребовала решения следующих задач:

- выявить виды угроз ресурсам ограниченного доступа;
- изучить методы защиты данных ресурсов;

- оценить эффективность их применения и определить самые значимые из них;
- разработать рекомендации по совершенствованию государственного регулирования безопасности информационных ресурсов ограниченного применения.

Под информацией, отнесенной законом к категории ограниченного доступа к ним персонала, подразумевается документированная на любом носителе (бумажном, магнитном, фотографическом и т.п.) текстовая, изобразительная или электронная информация, разглашение которой может нанести ущерб интересам государства или собственника информации. Основным признаком информации ограниченного доступа, т.е. защищаемой информации, являются ограничения, вводимые собственником информации на ее распространение и использование[3, с.42]. На мой взгляд, самыми распространенными видами угроз защищаемым информационным ресурсам являются:

- кража (хищение), утеря;
- копирование, сообщение или прочтение по линиям связи;
- подмена с целью сокрытия факта утери, хищения;
- тайное ознакомление, перезапись или запоминание информации;
- дистанционный просмотр дисплея через технические средства;
- ошибочные (умышленные или случайные) действия персонала;
- случайное или умышленное уничтожение;
- утечка информации по техническим каналам при обсуждении и диктовке текста документа, работе с компьютером и другой офисной техникой (угрозы заражения вирусами).

Я думаю, что уязвимым является любой элемент информационных ресурсов и информационных систем. Поэтому защита от несанкционированного доступа к ресурсам компьютера - комплексная проблема, подразумевающая следующие этапы:

- идентификация и аутентификация пользователя при входе в систему;
- контроль целостности СЗИ, программ и данных;
- разграничение доступа пользователей к ресурсам ПК;
- блокировка загрузки ОС с дискеты и CD-ROM;
- регистрация действий пользователей и программ

Центральной проблемой при создании системы защиты информации, составляющей любой вид тайны, в том числе служебной, является формирование разрешительной системы доступа персонала к информационным ресурсам, конфиденциальным сведениям, документам, базам данных и информационным системам, которым лежит в основе обеспечения режима конфиденциальности проводимых работ. Важно четко и однозначно определить: кто, кого, к каким сведениям, когда и как допускает.

Большинство IT-технологов рекомендуют в целях контроля следующие аналитические действия по отношению к источникам (персоналу, документам, компьютерным системам и др.), которые обладают или могут обладать защищаемой информацией:

- классификация информации ограниченного доступа и ее распределения среди персонала различных категорий;
- учет и постоянная актуализация знания состава имеющихся и возможных источников ценной информации;
- учет и сопоставление состава ценной информации, которой обладает каждый источник, т.е. знание уровня реальной, персональной осведомленности источника;
- наблюдение за степенью эффективности применяемой системы разбиения между источниками на неконструктивные части знания им и ценной информации;
- учет и наблюдение вариаций внутренних и внешних, потенциальных и реальных угроз источнику, выявление процесса формирования канала разглашения (утечки) ценной информации;
- наблюдение за действенностью защитных мер по отношению к каждому источнику, заблаговременное противодействие злоумышленнику.

Кроме того, необходимо соблюдать общие закономерности работы по организации безопасности:

- работа осуществляется под руководством службы безопасности учреждения в соответствии с законодательными и нормативными документами;
- списки сотрудников, баз данных и файлов разрабатываются, учитываются службой безопасности и утверждаются руководителем учреждения;
- проведение службой безопасности периодических проверок;
- обновление паролей, кодов и т.п. осуществляется достаточно часто, особенно при частой смене операторского состава и пользователей;
- немедленный отказ в допуске в информационную систему сотруднику, отстраненному от работы или заявившему об увольнении;
- запрещение пользователям и операторскому составу использовать в работе личные, неутвержденные пароли и коды.

На Российском рынке деятельность в области защиты информации регулируется Гостехкомиссией РФ и ФАПСИ. Продукты, используемые для защиты сетей и компьютеров от проникновения непосредственно на них посторонних пользователей, сертифицируются и называются продуктами для защиты от несанкционированного доступа (НСД). К числу таких продуктов можно отнести «Межсетевые экраны», прокси сервера и т.д [4, с.347]. Использование таких систем безопасности при правильной их конфигурации позволяет значительно снизить опасность проникновения

посторонних к защищаемым ресурсам. Таким образом, рассмотрев некоторые основные научные и практические проблемы и отдельные вопросы обеспечения информационной безопасности учреждений, организаций и предприятий, а также направления формирования системы защиты информационных ресурсов в этих учреждениях, мы можем обоснованно утверждать о важности затронутой темы, ее актуальности в условиях массовой компьютеризации управленческих процессов. Защита информационных ресурсов и особенно ресурсов ограниченного доступа, составляющих служебную тайну, включает в себя множество обязательных элементов и процедур, снижающих уязвимость ценной информации. Эти элементы и процедуры формируют реальную систему защиты, они базируются на аналитическом исследовании объективных и субъективных угроз, которым подвергается информация, а также каналов ее распространения, разглашения, утечки и утраты [5, с. 193]. Подводя итоги данного статьи можно с уверенностью сказать, что при решении проблем информационной безопасности учреждения и построении системы защиты информации вопросы регламентации доступа к конфиденциальным сведениям и документам, информационным ресурсам ограниченного распространения являются глобально важными. В первую очередь одновременно с решением вопросов определения состава конфиденциальных сведений устанавливается жесткая разрешительная (разграничительная) система доступа персонала к этой информации, порядок ее использования и полномочия руководителей по распоряжению этими сведениями. Определяется состав сотрудников, которым эти сведения необходимы для выполнения функциональных обязанностей. Я считаю, стабильность кадрового состава является важнейшей предпосылкой надежной информационной безопасности фирмы. Принципиально важны вопросы доступа к информации в электронных информационных системах, где наблюдение за соблюдением установленных правил часто технически затруднено. Просто необходимо формирование иерархической разрешительной системы разграничения доступа персонала к конфиденциальной служебной информации. Для компьютерных информационных технологий система разграничения доступа является краеугольным камнем защиты информационных ресурсов и достижения эффективности информационной безопасности в учреждении. Также, не следует забывать об очень важной вещи, которая часто выпадает из поля зрения разработчиков систем защиты, — о регламентации защитной технологии доступа, учета, обработки и хранения бумажных и машинных документов на немашинной стадии их существования и активного использования. Тщательность соблюдения всех вышеперечисленных мной правил позволит обеспечить сохранность и конфиденциальность информации.

Использованные источники:

1. Бачило И.Л., Лопатин В.Н., Федотов М.А. Информационное право // Учебник/СПб.: Юридический центр Пресс, 2010. — 789 с.
2. Карташева О.В. Управление информационными ресурсами // Учебное пособие/Ярославль: МУБиНТ, 2012. — 92 с.
3. Копылов В.А. Информационное право // учебник/ 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрист, 2011. — 512 с.
4. Информационные ресурсы ограниченного распространения и угрозы ресурсам [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/>.
5. Рагулин П.Г. Информационные технологии // [Электронный учебник Режим доступа: <http://www.razym.ru/naukaobraz/uchebnik/235367-ragulin-p-g-informacionnye-tehnologii-elektronnyy-uchebnik.html>] /Издательство: ТИДОТ ДВГУ, 2009. — 208 с

Калитина К.В.

студент 5 курса

факультет «Международные экономические отношения»

специальность «Связи с общественностью»

Хабаровская Государственная Академия Экономики и Права

Россия, г. Хабаровск

СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ИНФОРМАЦИОННОМ БИЗНЕСЕ НА РЫНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ В РОССИИ

В настоящее время значительно повышается значение информации как товара, что является следствием общего роста информационных потребностей, глобальной интеграции инновационных технологий во все сферы жизни информационного общества и развития отрасли информационных услуг. Свидетельством данного факта служит вклад информационного сектора в создание национального богатства [2].

Вследствие влияния приведенных факторов на развитие рынка экономической информации, информационный бизнес продолжает эволюционировать, что приводит к его факторным и структурным изменениям. Большинство элементов структурной модели бизнеса преобразовываются в элементы структурной модели информационного бизнеса или медиа-бизнеса, интернет-бизнеса.

Наиболее значимые структурные изменения информационного бизнеса в России можно проследить, проведя сравнительный анализ структуры модели информационного бизнеса в России двух периодов – 1990-е годы, период становления информационного общества, и 2010-е годы, период развития информационного общества [1].

Информационный бизнес принято рассматривать со стороны каждой из трех его компонент – рынка, функций и среды. На рисунке 1 показана модель упрощенной структуры информационного предпринимательства.



Рисунок 1 - Структурная модель информационного бизнеса в России в 1990-е годы

Формирование электронной демократии, электронного государства, электронного правительства, информационной экономики, цифровых рынков, электронных социальных и хозяйствующих сетей привело к изменению среды информационного бизнеса, расширению его функций и дроблению рынка информации на узкоспециализированные торговые площадки (см. рисунок 2). К примеру, рынок информации имеет несколько видов, в зависимости от направления деятельности информационных технологий и систем. Это рынок деловой информации, рынок потребительской информации, рынок информации для специалистов, рынок СМИ. Степень влияния среды на информационный бизнес зависит не только от политического и экономического факторов, но и научно-технологического, фактора. Всё это способствовало появлению в России в начале XXI века такого термина как «виртуальный рынок экономической информации» или «интернет - трейдинг» [1, 4].



Рисунок 2 - Структурная модель информационного бизнеса в России в 2010-е годы

Еще одной особенностью структурных изменений информационного бизнеса сегодня является то, что наряду с расширением рынка информационных продуктов и услуг происходит ликвидация промежуточных звеньев в области взаимоотношений поставщиков и покупателей информации. А с другой стороны, в последнее время наметилась тенденция к сокращению числа занятых во всей сфере услуг, в том числе, и в сфере информационного бизнеса [3].

Информационные технологии в информационном бизнесе стали средством виртуальной экономики. Деятельность рынков переходит на «электронную платформу», т.е. рынки в современном информационном бизнесе изменились не только по своей форме, но и изменилась аудитория продавцов, посредников, покупателей. Информационный бизнес в сети развился в разных формах; распространение и популяризация информационно-коммуникационной деятельности привели к появлению такого понятия, как «интернет-бизнес» и «интернет-трейдинг», что в свою очередь ввело новые формы осуществления торговли информацией — интернет-магазины, каталоги, рейтинги, поисковые системы, новостные ленты, электронные подписки на издания, интернет-биржи, интернет-аукционы, сайт каталоги, распространение электронных СМИ.

Однако пока в отношении банковского сектора в России можно говорить не о переходе на онлайн-режим, а, скорее, о параллельном использовании традиционных методов ведения бизнеса и тех возможностей, которые дают новые информационные технологии [3]. Необходимо учитывать, что помимо чисто коммерческого эффекта электронные услуги в банковском секторе влияют на имидж банка. Таким образом, торговая

площадка должна обеспечивать покупателям и продавцам информационную и консультационную поддержку в режиме «онлайн», что означает наличие не только технических средств обработки и передачи информации, но и работника-консультанта, который будет вести своевременную консультацию, используя подключение к глобальной сети и средства оперативной связи.

Использованные источники:

1. Байрамукова А. С. Информационное предпринимательство и его влияние на экономику [Текст] / А. С. Байрамукова // Молодой ученый. — 2011. — №4. Т.1. — С. 137-139.
2. Ершова Т.В. Лидеры информационного общества. - Журнал «Информационное общество», вып.2 – 2012 г.
3. Крылов В.И. Российские компании по-прежнему остаются на обочине информационной магистрали. Трудности исследования рынка // ВЭБ. – 1999. – № 5.
4. Кулак Р., Гаспарова К. Предоставление информации в глобальных информационных сетях // Рынок ценных бумаг. – 1999. – № 21.

*Кузьмин Д.А.
магистрант
НГТУ*

Россия, г. Новосибирск

НОВЫЕ АЛГОРИТМЫ УЛУЧШАЮТ РАБОТУ ЦЕНТРОВ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ

Новые алгоритмы обеспечат перераспределение задач между сетевыми центрами обработки данных для оптимизации энергоэффективности и уменьшат выбросы углекислого газа.

Вычислительное облако нематериально для пользователей, но оно имеет определенную физическую форму и соответствующий углеродный след. Центры обработки данных Facebook, например, выбросили в атмосферу 298 000 кубических тонн углекислого газа в 2012 году, что эквивалентно примерно 55 000 автомобилям на дороге. Ученные в сфере компьютерных технологий Тринити-колледжа (Дублин) и исследовательского центра IBM показали, что есть способы по сокращению выбросов от облачных вычислений, хотя их план, скорее всего, вызовет некоторые ограничения по скорости и увеличение расходов. Развивая группу алгоритмов, именуемую Stratus, команда смогла смоделировать всемирную сеть функционирующих центров обработки данных и предсказать, как лучше их использовать для сокращения выбросов углекислого газа, и в то же время получать необходимую мощность вычислений и передачи данных.

"Общей целью работы было увидеть нагрузку на разные части земного шара, и распределить трафик между центрами обработки данных для достижения таких целей, как свести к минимуму выбросы углекислого газа

или снизить затраты на электроэнергию." - сказал Донал О'Махони, профессор в сфере компьютерных наук Троицкого университета.

Для тестирования алгоритмов, ученые смоделировали сценарий, вдохновленный Amazon's Elastic Compute Cloud (EC2) – центр обработки данных, в настройках которого включены три ключевых параметра. Выброс углекислого газа, стоимость электроэнергии и время, необходимое для вычисления и передачи данных в сети. Amazon EC2 имеет центры обработки данных в Ирландии и американских штатах Вирджиния и Калифорния. Центр обрабатывает запросы из 34 источников, расположенных в разных частях Европы, Канады и Соединенных Штатов.

Используя вышеперечисленные критерии, ученые и разработали алгоритм Stratus для оптимизации работы сети по любой из трех переменных. Благодаря этому они смогли сократить выбросы в EC2 на 21 процент, благодаря балансировке вычислительных нагрузок. Ключ к снижению показателей, ученые обнаружили, был в маршрутизации запросов к ирландскому центру обработки данных, то есть “нагрузить” его больше чем ЦОД в Калифорнии или Вирджинии. В результате работы алгоритмов Stratus, настроенных на уменьшение выброса углекислого газа, ученые получили многообещающие результаты, но среднее время, необходимое для запроса и ответа от центров обработки данных, увеличился на 38 миллисекунд.

Кристофер Стюарт, которая исследует устойчивость облачных вычислений в университете штата Огайо, говорит, что, хотя современные методы работы добились значительного прогресса на пути к моделированию эффективной балансировки нагрузки, хранение данных является еще одним важным фактором для рассмотрения. Для того, чтобы обрабатывать запросы, вы должны иметь данные, хранящиеся по адресу обращения, говорит она. " Количество данных быстро растет, емкость - является серьезной проблемой в настоящее время, недостаточная емкость данных может ограничить гибкость в плане возможности маршрутизации запросов из одного центра данных в другой".

Исследователи надеются, что чем больше работать над балансировкой нагрузки и оптимизации в области облачных вычислений, тем больше будет появляться экологически сознательных компаний. " Такие компании, как Twitter может использовать множество вариантов распределения своего трафика по всему миру" - говорит О'Махони. " Если они решат, что защита окружающей среды будет одной из главных задач, компания может произвести грамотную балансировку нагрузки. Но, если решат сводить свои затраты к минимуму, не о какой грамотной балансировке не может быть и речи. Или они могли бы сделать что-нибудь посередине ".

Использованные источники:

1. Вестник компьютерных и информационных технологий [Электронный ресурс] . URL: <http://www.vkit.ru> (дата обращения: 22.03.2014).

2.Хабрахабр [Электронный ресурс] . URL: <http://habrahabr.ru> (дата обращения: 23.03.2014).

3.ИТ-технологии [Электронный ресурс] . URL: <http://digit.ru/it> (дата обращения: 23.03.2014).

*Некрасов А.Н.
преподаватель*

*ФГБОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет»
Россия, г. Сыктывкар*

ОБЗОР ВИДОВ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

Аннотация

В статье раскрываются основные виды преступлений, совершаемые в сети интернет, направленные на рядового пользователя. На конкретных примерах показаны способы реализации преступлений. Раскрыты основные человеческие слабости, на которые чаще всего делают ставку мошенники.

Ключевые слова

Интернет-вымогательство, киберпреступления, интернет-мошенничество, кража информации, вредоносное программное обеспечение, смс блокиеры.

Интернет-преступления очень быстро эволюционируют и видоизменяются. Однако можно выделить некоторые базовые способы, которые так или иначе остаются неизменными: интернет-вымогательство, заражение вредоносным программным обеспечением (ПО) для кражи информации, интернет-мошенничество.

Интернет вымогательство

Данный вид мошенничества получил в России огромную популярность [1]. Его принцип заключается в блокировании операционной системы и требовании денежной суммы за разблокирование.

Данная программа-вымогатель появилась в ноябре 2009 года, эпидемия продолжилась до августа 2010 года. Вирусные аналитики «Лаборатории Касперского» признали данную программу самой массовой и самой прибыльной из всех существующих.

Программа-вымогатель устанавливает баннер, на котором сообщается, что он размещен в счет доступа на сайт и будет показываться 30 дней, если вы хотите его убрать нужно отправить SMS на короткий номер. На баннере присутствует изображение компрометирующего характера, что мотивирует человека поскорее избавиться от баннера [2]. Пример представлен на рисунке 1.

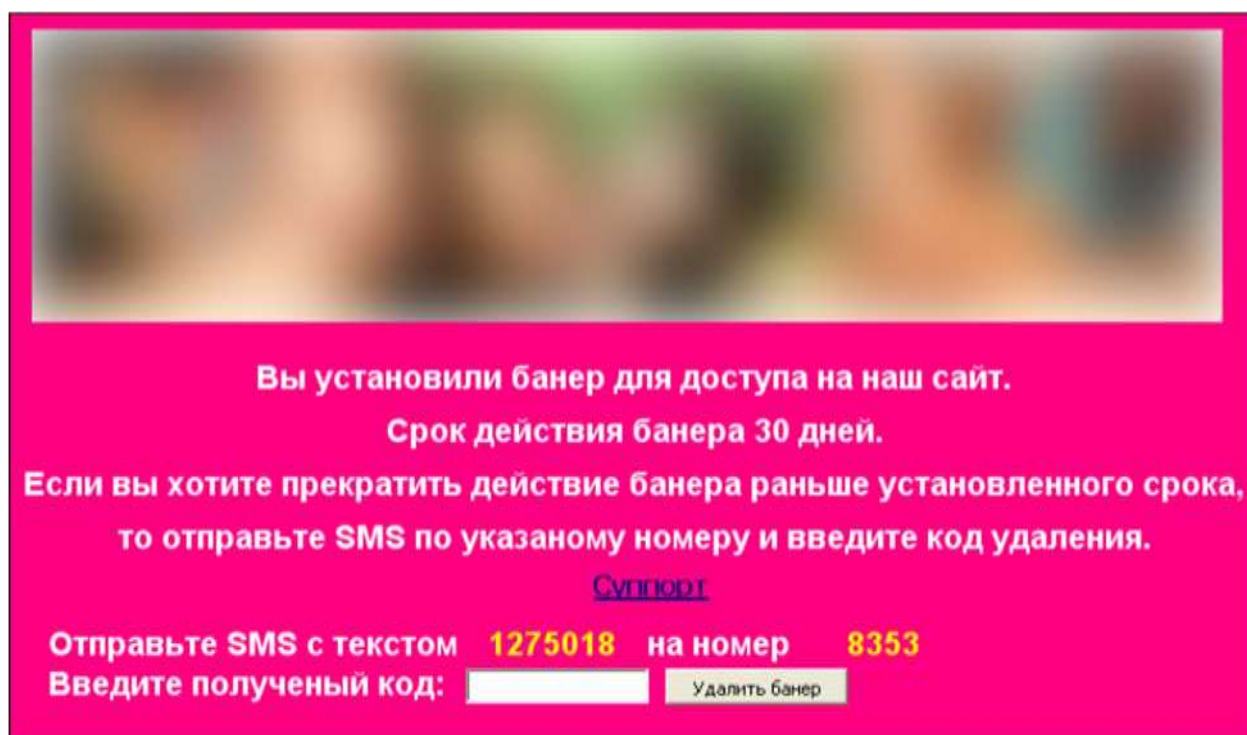


Рисунок 1 – Программа-вымогатель “Trojan-Ransom.Win32.PinkBlocker”.

1. Заражение вредоносным программным обеспечением для кражи информации

Задачей таких вредоносных программных обеспечений является шпионаж за действиями пользователя (например, запись последовательности всех нажатых клавиш), либо целенаправленный поиск ключевых данных в пользовательских файлах или системном реестре. Полученные данные вредоносная программа в конечном счете передает автору, который поступит с ними по своему усмотрению.

Получить шпионские программы можно самыми различными путями: при просмотре вредоносного сайта, по почте, в чате, форуме, через Интернет-пейджер или иным способом во время путешествия по всемирной паутине. В большинстве случаев злоумышленники одновременно с вредоносными программами используют приемы социального инжиниринга, целью которых является подвигнуть пользователя к совершению необходимых киберпреступнику действий.

В качестве примера можно привести одну из модификаций широко распространенной троянской программы Trojan-PSW.Win32.LdPinch, которая занимается кражей паролей к Интернет-пейджерам, почтовым ящикам, FTP и другой информации. Оказавшись на компьютере, вредоносная программа рассылает по контакт-листу всем вашим знакомым сообщения с ссылкой на вредоносную программу.

Практически каждый получатель данного сообщения идет по вредоносной ссылке и запускает троянца. Происходит это из-за высокого уровня доверия к ICQ-сообщениям. Получатель не сомневается, что сообщение пришло от его знакомого. И так по кругу: заразив компьютер, троянец рассылает себя дальше по всем контакт-листам, обеспечивая автора программы ворованными пользовательскими данными [3].

2. Интернет-мошенничество

Как известно, самое слабое место в защите от любого мошенничества, в том числе и электронного, – это человек. Никакие технические средства не смогут защитить, если пользователь будет неосторожен. Рассмотрим человеческие слабости, на которые чаще всего делают ставку мошенники.

1. Жажда легкой наживы – одна человеческих слабостей, которую используют мошенники в первую очередь. Легкие деньги, выигрыши в лотерею, обман платежной или иной системы – все эти схемы обмана построены одинаково: «Сначала вы дадите нам немножко денег, зато потом получите миллионы». Но никакого «потом» не бывает.

2. Страх, еще одно естественное человеческое чувство, на которое рассчитывают злоумышленники, – страх. «Пройдите по ссылке, иначе ваш аккаунт будет заблокирован», «если в течение 10 минут после прочтения письма вы не пошлете SMS-сообщение на короткий номер, ваш почтовый ящик будет удален», и другие подобные фразы, мотивирующие пользователя выполнить определенные действия немедленно, не задумываясь, направлены на игру именно на этом чувстве.

Надо иметь в виду, что ни один почтовый провайдер не будет блокировать вашу учетную запись подобным образом и не потребует пройти по ссылке в письме для ввода персональных данных. Вообще, в любом легальном уведомлении вас никто не будет торопить, – все запугивающие и ссылающиеся на срочность письма можно сразу расценивать как мошеннические.

3. Наивность, желание помочь, хорошие, добрые человеческие качества, также часто используются мошенниками. Все просьбы о помощи, приходящие через спам, – ложь. Для действительной помощи ближнему, можно обратиться в специальные фонды. Такие фонды никогда не рассылают спам.

4. Иногда пользователи отправляют мошенникам деньги из любопытства. Даже если они не совсем понимают, что именно им предлагают, и вовсе не рассчитывают получить миллион, просто «интересно» пройти по ссылке и посмотреть: а что же будет.

5. Невнимательность. Темп Интернет-жизни выше темпа жизни обычной. Люди часто делают сразу несколько дел: работают, просматривают почту, читают новости, общаются с помощью систем IM, слушают музыку и т.д. Результатом этого неизбежно становится рассеянность внимания. Порой

именно из-за этого человек может принять поддельное письмо за настоящее, хотя при более внимательном взгляде он сразу определил бы почерк мошенника.

Хорошим примером действий мошенников в сети Интернет служат ложные файловые хостинги. Как правило, название и дизайн сайтов повторяет известные сайты по распространению контента. Рассмотрим пример ложного файлового хостинга с названием “betracker.org”, изображен на рисунке 2.

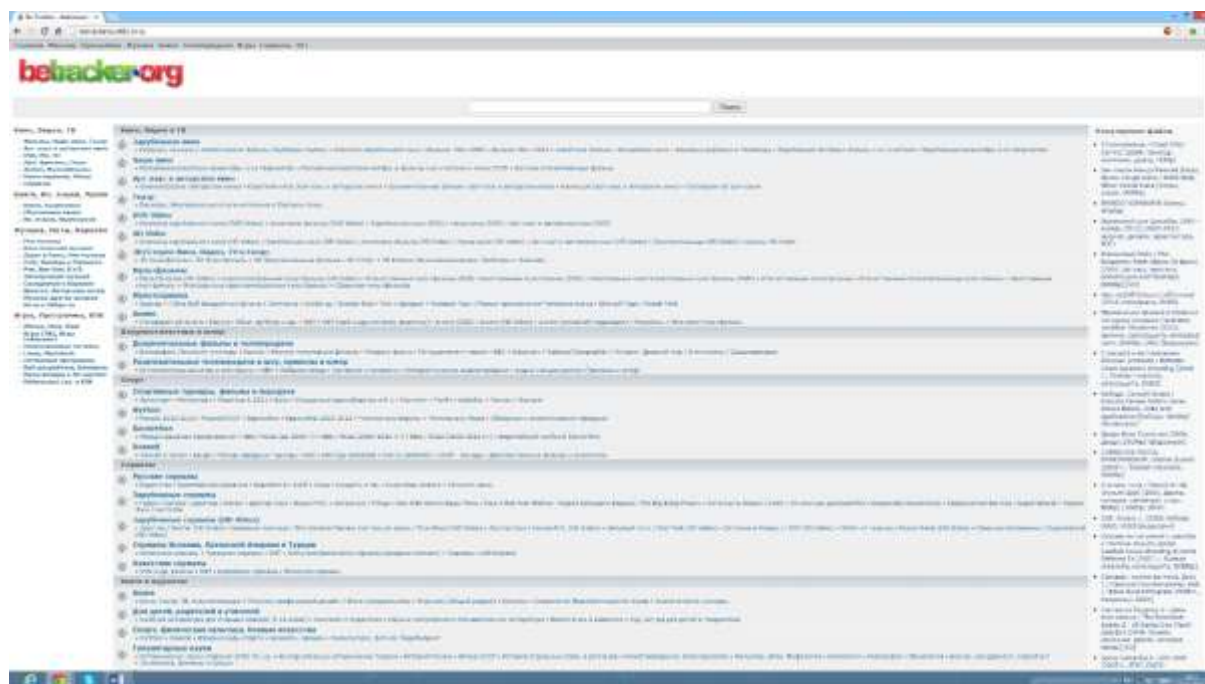


Рисунок 2 – Пример ложного файлового хостинга.

На сайте расположен логотип с названием “betracker.org”, выполненный в том же стиле, что и логотип известного сайта “rutracker.org”, пример представлен на рисунке 3.



Рисунок 3 – Логотип сайта “rutracker.org” и его имитация “betracker.org”.

Доменное имя данного сайта не соответствует названию “betracker.org” (рисунок 4), в адресной строке браузера введен домен “betrackerss.nt80.vv.cc”, доменная зона .cc показывает его принадлежность к стране Кокосовые Острова. Домен четвертого уровня со сложно читаемым названием, это обусловлено тем, что мошенникам часто приходится менять

адрес расположения данного сайта, так как через некоторый промежуток времени доменное имя попадает в черные списки антивирусных программ.



Рисунок 4 – Несоответствие названия сайта логотипа и домена.

Для того чтобы воспользоваться услугами сайта, нужно зарегистрироваться (рисунок 5). Для этого надо ввести свой номер телефона. Данный способ подтверждения используют многие популярные сайты, например “В контакте”

Рисунок 5 – Форма регистрации для получения доступа.

Если оператор введенного номера телефона поддерживает услугу подписки, то на телефон поступит код, введя который активируется услуга, и со счета на телефоне будет сниматься определенная денежная сумма, до тех пор пока вы не отпишетесь от услуги.

Если оператор введенного номера телефона не поддерживает услугу подписки, то поступит SMS с инструкцией, по которой нужно отправить ответное SMS сообщение на короткий номер со словом “ДА”, после чего поступит ответное SMS с кодом доступа. За отправку SMS будет списана определенная денежная сумма.

Для подобных сайтов характерно сообщение об условиях оказания услуг в самом низу сайта (рисунок 6), как правило, они пишутся мелким шрифтом, и доступны только после относительно продолжительного скроллинга вниз.

Рисунок 6 – Пример условий оказания услуг с сайта “betracker.org”.

Управление подпиской на контент Правила предоставления подписки на контент Вход
Добро пожаловать на сайте поиска реальных файлов. Служба поддержки: 8-800-200-4601. E-mail: support@smsdostup.ru

Для абонентов МТС Билайн МегаФон предоставляется услуга подписки.
Стоимость доступа к Подписке на услугу для абонентов МТС составляет 20,32 руб. с НДС 1 раз в 1 день. Для отказа от предоставления подписки на услугу отправьте sms-сообщение с текстом STOP на номер 770860 (sms бесплатно в домашнем регионе) или наберите ussd-команду *152*2#вызов (бесплатно). Стоимость услуги составляет 20 рублей с НДС за 1 календарный день. С порядком списания стоимости услуги можно ознакомиться на сайте ОАО «МТС» www.mts.ru в разделе «Услуги по коротким номерам», введя короткий номер или идентификатор услуги в строке поиска, а также позвонив по единому номеру 88002500890. Для отказа от предоставления Подписки на Контент отправьте sms-сообщение на номер 770860 (sms бесплатно в домашнем регионе) или наберите ussd-команду *152*2#вызов (бесплатно);

Подписка и пробный период не предоставляются для абонентов Tele2, МегаФон и других операторов. Для получения доступа к сайту абонентам необходимо отправить ответное СМС сообщения на номер 8916 или 9395. Стоимость для абонентов МегаФон - 354р., для абонентов Tele2 - 300р. Стоимость доступа к услугам контент-провайдера устанавливается Вашим оператором. Стоимость указана с НДС. Услуга для Белоруссии предоставляется после отправки 3 sms.

Подписка и пробный период не предоставляются для абонентов Tele2, МегаФон и других операторов...Наша услуга подписки предоставляется только для абонентов Билайн и МТС.

Стоимость услуги для абонентов Билайн составляет 20 руб. с НДС; первое списание происходит с момента активации подписки, каждое последующее - раз в 1 день.

Стоимость услуги для абонентов МегаФон составляет 20 руб. с НДС; первое списание происходит с момента активации подписки, каждое последующее - раз в 1 день.

Для остановки подписки абонентам Билайн необходимо отправить sms-сообщение с текстом STOP на номер 2838 (бесплатно).

Для остановки подписки абонентам МегаФон необходимо отправить sms-сообщение с текстом СТОП 2966 на номер 5051 (бесплатно).

Современные способы защиты пользователей могут помочь лишь частично. Огородить пользователя от опасных ресурсов и попадания вредоносного программного обеспечения на компьютер. Но зачастую не удаётся отфильтровать опасный контент, и пользователю приходится самом принимать решение. Тут вступает в силу грамотность и понимание происходящего самим пользователем. Краткий курс “молодого бойца” перед использованием сети интернет, помог бы снизить уровень реализации преступлений и эффективность использования средств защиты.

Использованные источники:

1. Число Интернет-аферистов в РФ за год удвоилось [Электронный ресурс] // Интерфакс. URL: <http://www.interfax.com.ua/rus/main/70086> (дата обращения 02.04.2012).
2. Блокеры всех времен и народов [Электронный ресурс] // Хабрахабр. URL: <http://habrahabr.ru/company/kaspersky/blog/119959/>. (дата обращения 31.03.2013).
3. Число украденной собственности в компьютерных сетях. [Электронный ресурс] // InfoSecurity.ru. URL: http://www.infosecurity.ru/cgi-bin/mart/arts.pl?a=_061020 (дата обращения 02.04.2012).

*Панцева Е.Ю., кандидат педагогических наук
доцент, зав. кафедрой математических и естественнонаучных
дисциплин*

Борисова Е.А.

*старший преподаватель кафедры математических и
естественнонаучных дисциплин*

*Сафонов А.А., кандидат технических наук
доцент кафедры математических и естественнонаучных
дисциплин*

Сызранский филиал ФГБОУ ВПО

«Самарский государственный экономический университет»,

Россия, г. Сызрань

ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Статья отражает основные проблемы информатизации общества в целом и информатизации образования в частности. Основной акцент делается на внедрение компьютерных технологий в учебный процесс российских вузов, что позволяет поднять интерес студентов к изучению дисциплин и это способствует более качественному усвоению ими учебного материала.

Компьютерные технологии, информатизация, культура учебной деятельности, технология обучения, мышление.

Нарастание потока информации, приводящее к ее удвоению каждые несколько лет, делает в ряде случаев невозможным решение различных задач без широкого использования вычислительной техники.

Образование в России становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий. «Основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного работника, соответствующего уровня и профиля конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности» [1].

Информатизация образования – это процесс подготовки человека к полноценной жизни в условиях информационного общества. Она является ключевым условием успешного развития процессов информатизации общества и требует приоритетного обеспечения ресурсами. Изменение целей и содержания обучения является ведущим звеном процесса информатизации образования.

Информатизация образования, внедрение в обучение новых информационных технологий во многом заставляют нас пересмотреть свои взгляды на саму суть и содержание образования.

«Во-первых, они изменяют способы представления информации...; во-вторых, изменяют способы анализа, исследования проблем; в-третьих, поскольку они влияют на постановку и методы исследования проблемы, постольку они могут изменить способы принятия решений таким образом, новые информационные технологии предстают как новые интеллектуальные средства, тем самым затрагивая саму суть образования» [3].

Применение компьютерных средств и информационных технологий в учебный процесс позволяет:

- Предоставить студенту возможность выбора стратегии усвоения учебного материала;
- Дифференцированно и индивидуализировано организовать учебный процесс (например, за счет возможности выбора степени сложности и темпа изучения материала);
 - Осуществлять контроль и оценку результатов обучения;
 - Осуществлять самоподготовку и самоконтроль;
 - Высвободить учебное время;
 - Визуализировать учебную информацию (наглядно представлять на экране компьютера процессы, и их графические интерпретации, динамику; объекты и их составные части, взаимное расположение, различные ракурсы и т.д.) [2];
- Проводить лабораторные работы с применением компьютерных программ;
 - Получать доступ к различной справочной информации;
 - Повысить интерес к предмету, усилить мотивацию обучения;
 - Развивать определенные виды мышления
 - Формировать культуру учебной деятельности, информационную культуру обучаемых (например, за счет использования электронных таблиц, баз данных, ресурсов сети Интернет и др.);

Технологии компьютерного обучения обеспечивают адаптацию процесса обучения к индивидуальным характеристикам обучаемых, способствуют разработке объективных методов контроля знаний. Преимущества технологии компьютерного обучения:

- гибкость (возможность заниматься в удобном темпе);
- многообразие источников информации;
- технологичность (использование современных информационных технологий);
- модифицируемость (относительная легкость обновления содержания учебного материала, возможности архивации старого материала);

- доступность (любой материал остается у студента фиксированным в виде компьютерных лекций);

- повышение учебной мотивации (стимулирование самостоятельности в обучении, умение критически мыслить, самодисциплины и ответственности, настойчивости в достижении цели);

- экономичность (эффективное использование учебных площадей)[2].

Основные направления внедрения учебных электронных изданий в процесс подготовки выпускников:

1) совершенствование процесса обучения, повышение его эффективности и качества благодаря дополнительным возможностям познания окружающей действительности, развития личности студента;

2) организация интеллектуальной деятельности студентов путем расширения возможности доступа к информации, ее адаптации и личностным потребностям.

Таким образом, внедрение компьютерного представления дисциплин в учебный процесс российских вузов позволяет поднять интерес студентов к изучению предметов и в итоге способствует более качественному усвоению ими учебного материала. Кроме того, оно не только существенно изменяет технологии преподавания дисциплин, но и создает определенные условия для вовлечения преподавателей, так и будущих специалистов в творческие процессы по созданию новых обучающих средств информатизации.

Использованные источники:

1. Кислинский В.Б., Кислинская М.Б. Деловая репутация компании: определение, виды, оценка. / Проблемы теории и практики управления. 2013, №5. с.160-162.

2. Фейгенберг И.М. Лекция, отвечающая требованиям времени [Текст] / И.М.Фейгенберг // Вестник высшей школы. – 1989. - №1 – с.33.

3. Панцева Е.Ю. Специфика математического мышления. / Проблемы современной науки. 2013.Т.1 №7. с.154-159.

*Петренко А.С., к.с.н.
старший преподаватель*

*Безуглова М.Н., к.с.н.
старший преподаватель*

*кафедра «Экономика и управление в сфере сервиса»
Донской государственный технический университет
Россия, г. Ростов-на-Дону*

ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ДЕФЕЦИТА БЮДЖЕТА

С появлением новых форм организации бизнеса, развитием сетевых структур произошло изменение роли маркетинга в XXI веке. Неустойчивое экономическое развитие оказывает негативное влияние на финансовую устойчивость предприятий, вынуждая их сокращать размер инвестиций в

маркетинговую деятельность, особенно это касается маркетинговой коммуникационной политики. В связи с этим процессы бюджетирования сферы маркетинга приобретают второстепенное значение в деятельности предприятий. Маркетинговая коммуникационная политика является одним из важнейших направлений маркетинговой деятельности на малых и средних предприятиях. Именно коммуникационная политика обеспечивает решения базовых задач маркетинга, таких как, формирование спроса, стимулирование сбыта, целенаправленное воздействие на рынок, формирование и поддержание взаимоотношений предприятия с его целевыми группами и т.д. Необходимо отметить, что дефицит проявляется не только в инвестициях на маркетинговую деятельность, но в значительной степени уменьшения сотрудников отдела маркетинга на предприятии.

В настоящее время реструктуризация маркетинговой активности, снижение эффективности традиционных маркетинговых коммуникаций предопределяет необходимость модернизации комплекса маркетинговых коммуникаций на основе малобюджетных коммуникационных технологий.

К малобюджетным технологиям относят не самые дешевые и низкопробные инструменты и технологии, приводящие к низкопробным результатам и имиджу предприятия. А наоборот, большое количество мелких инструментов, приносящих определенный положительный результат.

Ресурсы организации не ограничиваются имеющимися у нее деньгами, также необходимо уметь использовать их в продвижении. Чтобы при малых затратах добиться нужных результатов, необходимо тщательное планирование всех мероприятий и расходов на них. В этой ситуации должным образом оформленный бюджет поможет минимизировать неоправданное вложение средств.

Возникновение и развитие малобюджетных технологий преимущественно связано со следующими предпосылками:

- происходящие в экономике кризисные изменения основной задачей малых и средних предприятий ставят экономию средств и снижение издержек;
- развитие малого и среднего бизнеса в России сопровождается ограниченным бюджетом на маркетинговую деятельность и дефицитом персоналом сферы маркетинга на предприятии;
- появление альтернативных, нетрадиционных технологий маркетинговых коммуникаций, позволяющих успешно воздействовать на целевую аудиторию.

Анализ зарубежной и российской практики применения технологий малобюджетных маркетинговых коммуникаций позволил выявить инструменты, обеспечивающие реализацию малобюджетных маркетинговых коммуникаций, представленные в таблице 1.

Таблица 1. Технологии и инструменты малобюджетных маркетинговых коммуникаций

Технологии малобюджетных маркетинговых коммуникаций 1	Характеристики малобюджетных технологий маркетинговых коммуникаций 2	Инструментарий, обеспечивающий реализацию малобюджетных маркетинговых коммуникаций 3
Вирусный маркетинг (частично, малобюджетные интерпретации)	методы распространения рекламы путем формирования информации за счет яркой, творческой идеи	- видеоклипы, видеофайлы, флеш-игры; - мультимедийные открытки; - развлекательные микросайты, онлайн-сервисы; - вирусные активности в социальных сетях.
Buzz-маркетинг (маркетинг слухов, WOM, «сарафанное радио») (частично)	распространение информации с помощью искусственно созданных слухов	- тизерные кампании, т.е. рекламное сообщение, построенное как загадка, которое содержит часть информации о продукте, но при этом сам товар не демонстрируется; - рекомендации; - «life placement» – внедрение товара в повседневную жизнь с использованием фиктивных «счастливых покупателей».
Малобюджетная реклама	способ привлечения внимания потребителей с наименьшими финансовыми затратами	- реклама в газетах бесплатных объявлений; - реклама на форумах и бесплатных порталах в сети Интернет; - использование объектов окружающей среды, как рекламоносителя; - использование собственных площадей, как рекламоносителя; - граффити-реклама на стенах и на асфальте; - реклама в социальных сетях.
Совместный маркетинг	компанияльное управление единым комплексным процессом, направленный на достижение общих целей и	- совместное продвижение, проведение кросс-акций с партнерами, совместные мероприятия с

	задач	поставщиками; - совместное участие в выставках.
Малобюджетные связи с общественностью	формирование взаимовыгодных отношений между потребителем и производителем, на основе малозатратных маркетинговых приемов	- выступления в прессе в качестве эксперта, написание статей для тематических журналов, рассылка пресс-релизов; - выступления на конференциях и встречах общественных и профессиональных организаций;
Малобюджетный директ-маркетинг	установление эффективной обратной связи на основе длительных непосредственных отношений с каждым потребителем	- организация круглых столов; - работа в социальных сетях, корпоративный блоггинг, веб-сайт; - флэшмобы; - внутрикорпоративный PR. - почтовые и электронные рассылки; - QR-коды, т.е. двухмерный штрих-код (бар-код), предоставляющий информацию для быстрого ее распознавания с помощью камеры на мобильном телефоне.
Малобюджетное стимулирование сбыта	разработка эффективных маркетинговых программ продвижения при ограниченном бюджете	- игры, аукционы, соревнования; - участие в акциях, проводимых ритейлерами.
SBS – маркетинг в т.ч. телемаркетинг	средство маркетинговых коммуникаций, которое использует множество побудительных методик применительно к потребительской и торговой аудиторий, с целью формирования отношения между ними, основанные на взаимной привязанности, общности интересов	- массовый дозвон; - экспресс-опрос.

В случае ограниченного бюджета можно использовать современные, малобюджетные, но в некоторых случаях очень эффективные новые и нестандартные инструменты интегрированных маркетинговых

коммуникаций. Значимость малобюджетных маркетинговых коммуникаций в продвижении товаров и услуг на рынке, весьма огромно. Самое главное – правильно их провести, чтобы в результате они стали достаточно эффективными, способствовали увеличению продаж или популярности услуги.

Применение и реализация малобюджетных инструментов маркетинговых коммуникаций предоставляет возможность предприятиям малого и среднего бизнеса в усовершенствовании маркетинговой деятельности, оптимизации бюджета маркетинга, использовании дополнительных инструментов конкурентной борьбы. Малобюджетные технологии и инструменты маркетинговых коммуникаций являются перспективным элементом комплекса маркетинг, поскольку они определяются экономичностью и значимостью результата.

*Репина О.А.
бакалавр направления подготовки «Экономика»
Польшакова Н.В., к.э.н.
доцент кафедры ИТ
ФГБОУ ВПО Орловский государственный
аграрный университет
Россия, г. Орел*

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА ОПЕРАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ANDROID ИЛИ iOS. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЕРАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Аннотация. В статье проводится сравнительный анализ двух операционных систем Android и iOS используемых в различных цифровых коммуникационных устройствах. Приведена динамика продаж устройств под управлением сравниваемых ОС на российском рынке.

Ключевые слова: Операционные системы Android и iOS, сравнительный анализ ОС по основным критериям, количество продаж гаджетов с ОС Android и iOS, динамика продаж гаджетов с ОС Android и iOS.

В связи с развитием научно-технического прогресса и информационных технологий, потребность в создании комплекса обрабатывающих и управляющих программ становится более выраженной.

Существуют две наиболее распространенных операционные системы для смартфонов, планшетов и других устройств, которые занимают лидирующие позиции на рынке это Android и iOS, фирмы – создатели которых являются сильными конкурентами. Так как считается, что изначально, когда была презентация первого смартфона HTC G1 на Android, его софт был достаточно сильно похож на софт iPhone. Представители двух компаний организовали встречу Джобс и Форстолл (разработчик операционной системы iPhone) с одной стороны и руководство Google с другой. Apple получила то, что хотела на той встрече. Google не стали

внедрять такие функции, как увеличение двумя пальцами. Джобс заставил их изменить процесс разблокировки телефона. Он не только указал разработчикам Android, что они должны убрать, он ещё и сказал им, как именно. Это был полный разгром для Google. В долгосрочной перспективе мы видим, что Рубин и Android взяли у Apple лучшее. Сейчас Android лидирует на рынке.

Хотя iPhone дико прибыльный. Сейчас, кажется, редкий момент, когда обе компании чувствуют себя комфортно. [2]

Для того чтобы узнать, какая операционная системы лучше и действительно ли Android уступает iOS, нужно провести сравнение двух операционных систем, количеству продаж, простота использования и другие не менее важным параметрам.

Таблица 1 – Сравнительный анализ ОС по основным критериям.[3]

Критерий оценки	Android	iOS
Открытость ОС	Предусмотрен прямой обмен файлами, возможность установки программ не из магазина или карты памяти, установка дополнительных приложений от сторонних разработчиков (+7)	Полная закрытость в настройке многих функций и подстройке операционной системы под индивидуальные нужды пользователя (+3)
Цена	Цена гаджетов на Android, значительно ниже и доступны большему числу пользователей.(+8)	Не все пользователи могут себе позволить продукты фирмы Apple (+2)
Безопасность	Открытость программного кода системы, обеспечивает возможность возникновения различных ошибок в программе, подверженность ОС вирусам (+2)	Закрытость ОС приложения не могут искать или изменять код или данные друг друга, у них также нет доступа к служебным ресурсам устройства, это повышает безопасность данных.(+8)
Скорость работы	На сегодняшний день по скорости работы Android и iOS находятся на одном уровне. (+5), (+5)	
Интерфейс	Использование стандартных интерфейсов, что упрощает коммутацию с другими устройствами. (+7)	Основан на концепции прямого манипулирования с использованием жестов мультитач, использование фирменных коммутационных интерфейсов, а приобретение различных переходников может дорого для пользователя.(+3)
Сумма баллов	29	21

В таблице 1, рассмотрены основные критерии сравнения двух операционных систем. По количеству баллов преимущество получает Android - 29 баллов, весомые преимущества у Android перед iOS в цене,

открытости кода ОС и интерфейсе. Проведем анализ по количеству продаж Android и iOS.

Таблица 2. – Количество продаж гаджетов с ОС Android и iOS

Период	Android, млн.	iOS, млн.
04.12	152,5	47,8
2012	481,5	135,8
04.13	227,7	51,0
2013	781,2	153,4

Доля смартфонов под управлением Android составляет 78,9%, что на 10,1% больше предыдущего периода 2012 года. Всего в прошлом году в продажу отправились 781,2 млн. девайсов. Для сравнения, в 2012 году этот показатель составлял 481,5 млн смартфонов.

Второй самой популярной ОС 2013 года вполне предсказуемо оказалась iOS. Доля устройств под управлением этой платформа за год снизилась с 19,4% до 15,5%. Общие поставки iPhone в 2013 году составили 135,8 млн, что на 17,6 млн смартфонов меньше, чем в 2012 году.[1]

Представим наглядное изображение динамики продаж в виде графика.

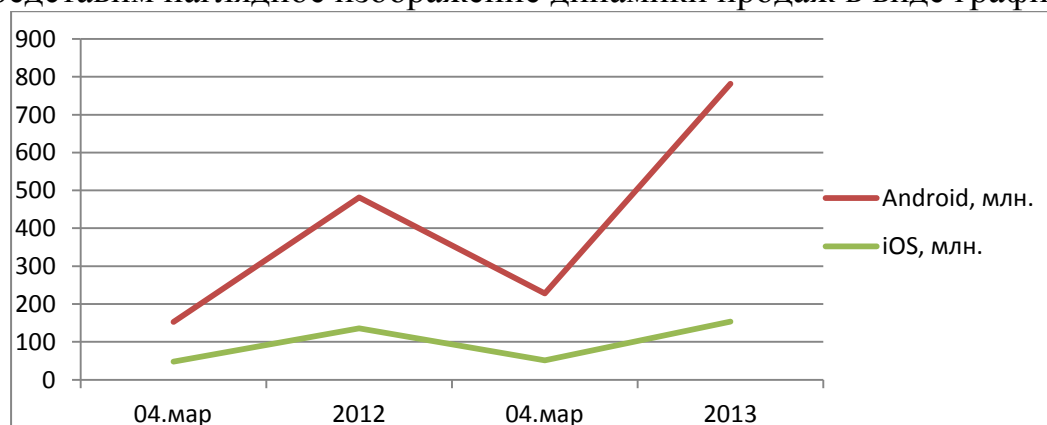


Рисунок 1- Динамика продаж гаджетов с ОС Android и iOS

На основе проведенного исследования, Android занимает лидирующее место по многим показателям, у него значительное преимущество перед iOS. Однако какую именно ОС систему выбрать, пользователь должен решить сам. iOS – это универсальность, безопасность, надежность, стабильность и престиж. Android – это простота, доступность, динамичность. Конкуренция Android и iOS будет продолжаться до тех пор пока одна из компаний не предложит, что то принципиально новое.

Использованные источники:

- 1.Новости мобильного мира. Сайт: <http://mobiltelefon.ru/>., Режим доступа: http://mobiltelefon.ru/post_1391174661.html
- 2.Рукопашный бой: Как Apple и Google вступили в войну и начал революцию. Сайт: <http://www.siliconrus.com/>., Режим доступа: <http://www.siliconrus.com/2013/11/andy-rubin-fork/>

3.Электроника от А до Я. Сайт: <http://ow5.ru/>., Режим доступа: <http://ow5.ru/86-sravnenie-ios-android.html>

Свиридова А.С.

магистрант 1-го года обучения направления 230100.68

Эмилова О.А.

магистрант 1-го года обучения направления 230100.68

По программе «Информационно-управляющие системы»

СибГАУ им. ак. М.Ф. Решетнева

Россия, г. Красноярск

СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ ДЛЯ ОБРАБОТКИ ТИПОВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ДЕТАЛЕЙ В ТОКАРНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Аннотация: В статье рассматриваются несколько систем автоматизированного проектирования и средств предоставляемых ими для обработки типовых элементов деталей в токарном производстве. Делается анализ слабых и сильных сторон наиболее популярных на данный момент систем автоматизированного проектирования.

Ключевые слова: системы автоматизированного проектирования, средства, автоматическая обработка, типовые элементы, программирование, операции, библиотеки, твердотельная модель.

Современное состояние систем автоматизированного проектирования практически для каждой отрасли имеет достаточно высокое развитие. Не исключение в этом и токарное производство. Если еще несколько лет назад предпочтение отдавалось механическим станкам, то сегодня даже малые предприятия используют станки ЧПУ, построенные на управляющих программах твердотельного моделирования и проектирования. Подобный переход к современным средствам объясняются широкими возможностями, удобством и скоростью работы последних. Действительно, управляющие программы, входящие в состав станков ЧПУ, применяемых в токарном производстве снабжены широким спектром средств для работы с типовыми деталями, а так же дополнительными возможностями для внесения корректировок в чертежи твердотельной модели.

В то же время, не смотря на широту функционала систем автоматизированного проектирования, существуют и проблемные стороны. Так, многие исследователи выделяют масштабность работ при проектировании даже в автоматическом или полуавтоматическом режиме. Другими словами, нельзя полностью утверждать, что система может производить обработку типовых деталей без участия или при минимальном участии человека. На каждом этапе требуется большой объем работ, особенно, если необходимо несколько удалиться от типового эскиза.

Таким образом, первоочередная задача любого производителя системы автоматизированного проектирования для обработки типовых деталей в

токарном производстве – это максимальное упрощение интерфейса и алгоритма работы с управляющей программой. При этом не должна страдать и функциональность.

Как уже отмечалось ранее, сегодня рынок систем автоматизированного проектирования, только по Российским меркам, представлен более чем 10 крупными проектами, которые позволяют работать с типовыми деталями в токарном производстве. Каждая такая система имеет свои преимущества и недостатки, но их значение неоднозначно и может варьироваться от области применения. В рамках данной статьи проведем общий анализ таких известных систем автоматизированного проектирования для обработки типовых деталей в токарном производстве, как:

- SolidCAM (компания SolidCAM);
- Tebis (компания Tebis);
- MasterCAM (компания MasterCAM).

Обработка типовых элементов в представленных системах происходит путем различных встроенных средств. Надо отметить, что система Tebis для этих целей использует специальный модуль с одноименным названием Features.

Данные системы оснащены алгоритмом распознавания типовых элементов и набором средств для программирования их обработки. Здесь существуют существенные различия – распознавание различных параметрических особенностей типовых элементов может быть как обобщенным (SolidCAM), так и более детальным. Кроме этого различия состоят и в возможностях последующей обработки элемента – сверления, фрезерной обработки. Так, САПР MasterCAM обладает максимальными возможностями из представленных систем в области обработки, вплоть до программирования траектории [1].

Каждый из производителей посвятил немаловажное значение и интерфейсу, благодаря которому работа несколько упрощается. Существенное упрощение работы с типовыми изделиями в токарном производстве возможно и в результате использования библиотек, а так же возможности их пополнения. В основном, токарное производство имеет часть постоянных клиентов, разрабатываемые детали которых зачастую идентичны. Такие детали в конечном итоге можно назвать типовыми. Таким образом, спроектировав изделие однажды, проект помещается в библиотеку, из которой возможно повторное использование.

Однако основная направленность систем автоматизированного проектирования приходится на системы автоматизированного проектирования с использованием систем искусственного интеллекта, которые могли бы в ходе работы с ней самообучаться, что в конечном итоге позволит самой системе принимать решения за пользователя [2]. Основная задача, стоящая на перспективе – это минимизация участия человека в процессе обработки типовых элементов.

Использованные источники:

1. Иво Липсте, Feature Based Machining в MasterCAM X3. Часть 1/Иво Липсте //журнал CAD/CAM/CAE Observer-№5(41) – 2008 г.
2. Turkey Dereli, Artificial intelligence in design and manufacturing / Turkey Dereli, Adil Baykasoglu // University of Gaziantep,- 2010.

Турьянский А.А.

ассистент кафедры социальных технологий

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Россия, г. Белгород

РОЛЬ КОММУНИКАЦИЙ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ ВЛАСТИ

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические основы коммуникаций на местном уровне власти, а также приводятся результаты авторского социологического исследования, связанные с коммуникативным аспектом деятельности руководителя муниципального образования.

Ключевые слова

Коммуникация, информация, уровни коммуникации, руководитель муниципального образования.

Одной из проблем деятельности руководителей муниципальных образований является недостаточное осознание важности управленческих коммуникаций в муниципальном образовании и необходимости результативного их использования, что зачастую приводит к снижению их персонального имиджа.

Термин «коммуникация» (от лат. - communicatio - делать общим, сообщать, беседовать, связывать) появился в научной литературе в начале XX века [3, С. 124]. Однако, бытует мнение о том, что первая модель коммуникации была предложена Аристотелем, выделившим такие компоненты процесса коммуникации, как оратор, речь и аудитория.

По мнению П. Лазарсфельда, с точки зрения социологии, коммуникация - это процесс социального взаимодействия и обмена сообщениями, информацией между двумя и более людьми [4, С. 144-145].

Коммуникации на местном уровне власти обладают рядом особенностей. Так согласно Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» № 131-ФЗ органы местного самоуправления осуществляют межмуниципальное сотрудничество, а также взаимодействуют с региональным уровнем власти и населением муниципального образования [1].

Формирование коммуникационных сетей и создание условий для успешного функционирования коммуникаций составляют одну из важнейших задач деятельности руководителя муниципального образования. По утверждению немецких ученых В. Зигерта и Л. Ланга: «Хлеб людей

организации - информация и коммуникации. Если нарушаются информационные потоки внутри предприятия и связи с внешним миром, само существование этого предприятия под угрозой. Одной информации недостаточно. Только когда она соответствующим образом преобразуется и обрабатывается, т.е. когда возникают коммуникативные связи, обеспечиваются существование и эффективность управления» [2, С. 131-132].

Четко действующие коммуникации в органах местного самоуправления помогают решению многих организационных проблем, в частности, координации деятельности отдельных структурных единиц в организации относительно общей цели, обеспечению устойчивых отношений с внешней средой, предоставлению подразделениям организации необходимой рабочей информации и целевых указаний [7, С. 207].

Руководитель муниципального образования значительную часть своего рабочего времени затрачивает на коммуникации. Это объясняется тем, что он пытается реализовать свои устремления в межличностных отношениях, процессах принятия управленческих решений и обмене информацией. Хорошо развитое умение устного и письменного общения оказывает позитивное влияние на процессы информационного обмена.

Данные социологических исследований свидетельствуют о том, что подавляющее большинство руководителей муниципальных образований считают коммуникации главным препятствием на пути достижения эффективности функционирования муниципального образования.

Здесь усматривается прямая зависимость: эффективная работа руководителя муниципального образования, немыслима без грамотно выстроенных коммуникаций.

Одним из важнейших инструментов управления, которыми обладает руководитель муниципального образования, является информация. Используя информацию, он руководит и мотивирует подчиненных, а так же получает обратные сигналы от местного сообщества. Важно, чтобы руководитель муниципального образования обладал способностью транслировать информацию таким образом, чтобы достигалось наиболее адекватное восприятие данной информации ее получателями.

Слово «информация» вошло в постоянное употребление в 1948 году.

К. Шеннон ввел этот термин в узком техническом смысле, применительно к теории связи или передачи кодов, которая получила название «теория информации» [5, С. 21].

К. Шеннон выделял три уровня коммуникации: технический, семантический, уровень эффективности.

Технические проблемы коммуникации связывались им с точностью передачи информации от отправителя к получателю.

Семантические проблемы - с интерпретацией сообщения получателем в сопоставлении с изначальным значением.

Проблема эффективности говорит о результатах изменения поведения в связи с переданным сообщением. Информация (в смысле Шеннона) всегда связана с ожиданием разрешения какой-либо неопределенности.

В процессе коммуникации информация передается от одного субъекта другому. Субъектами могут выступать отдельные личности, группы и даже целые организации. Главной задачей процесса коммуникации в органах местного самоуправления является обеспечение руководителей муниципальных образований и их подчиненных на всех уровнях управления необходимой для принятия управленческих решений информацией.

Информационное обеспечение заключается в создании эффективной системы сбора, обработки, хранения и передачи информации. Можно выделить основные требования, которые предъявляются к информации:

- полнота;
- актуальность;
- достоверность
- точность;
- доступность;
- полезность, характеризующаяся экономией затрат на принятие решения (информация средней ценности обеспечивает их снижение до 100%, высокой - в 2 и более раз, сверхвысокой - более чем в 10 раз);
- нормальная плотность (насыщенность) т.е. количество информации в единице носителя, соответствие полезных и общих сведений [6, С. 58].

Целесообразно, на наш взгляд, рассмотреть особенности коммуникаций на примере муниципального образования. В качестве муниципального образования был выбран Белгородский район Белгородской области. Объем выборочной совокупности составил 100 человек ($N = 100$). Выборочная совокупность репрезентативна по полу и возрасту.

Опрос населения показал, что наиболее предпочтительной формой выстраивания общения с руководителем муниципального образования для большинства респондентов (58,24%) является личная беседа (формальный прием, неформальная встреча). Вторым по значимости вариантом ответа стало обращение населения, посредством Интернет-приемных (20,88%). Письменные обращения граждан (индивидуальное, коллективное) отметили (15,38%) опрошенных. Наименее эффективными формами взаимодействия с местной властью, по мнению населения, являются блоги, форумы, чаты (9,89%), а также организация онлайн-конференций (6,59%). Очевидно, что развитие технологий, направленных на интерактивное общение с руководителем муниципального образования не способно создавать достаточную конкуренцию, такой традиционной форме коммуникации, как личная беседа, так как оно не решает главную проблему, связанную с дистанцированностью власти от населения. Основными мерами для повышения качества общения с руководителем муниципального образования респонденты считают: посещение руководителем предприятий и

учреждений (36,26%); увеличение продолжительности приемных часов (27,47%); расширение сети общественных приемных (15,38%). Наименее эффективной мерой, по мнению участников исследования (8,79%), выступает создание руководителем муниципального образования персонального аккаунта в социальных сетях (twitter, facebook и т.д.).

Следовательно, для организации эффективных коммуникаций, необходимо обеспечение прямого визуального контакта между населением и руководителем муниципального образования, а также определение оптимальной его продолжительности.

Использованные источники:

1. См.: Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 40. Ст. 3822.
2. Дашко Ю.В. Информационные модели коммуникации. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2002. С. 131-132.
3. Зверинцев А.Б. Коммуникационный менеджмент. СПб.: Союз. 1997. С. 124.
4. Лазарсфельд П. Массовая коммуникация, массовые вкусы и организованное социальное действие. Массовая коммуникация в современном мире. М. 2000. С. 144-145.
5. Почепцов Г.Г. Теория коммуникаций. Москва, Киев: «Рефл-бук». 2001. С. 21.
6. Соколов А.В. Общая теория коммуникации. СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 2002. С. 58.
7. Федотова Л.Н. Социология массовой коммуникации. СПб.: Питер. 2003. С. 207.

Филимонова М.М.
учитель начальных классов высшей категории
МБОУ Екатериновской сош Матвеево-Курганского района
Ростовской области
Россия

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОМУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ

Использование ИКТ на уроках в начальной школе позволяет активизировать познавательный интерес учащихся путем использования разнообразных видов деятельности. Я использую готовые электронные ресурсы, сама составляю электронные приложения к уроку, к отдельным темам, составляю тестовые задания по отдельным темам, использую ИКТ для оформления исследовательских работ, составления презентаций, слайд - проектов. На уроках для большей эффективности я использую предметные коллекции, портреты, видеоэкскурсии, интерактивные модели, фотографии,

иллюстрации объектов (в основном, это энциклопедии, которые очень помогают при подготовке к уроку). При объяснении нового материала информацию, появляющуюся на экране - комментирую, по необходимости сопровождаю дополнительными объяснениями и примерами. Применяю ИКТ при подготовке и проведении нетрадиционных форм урока. В своей работе использую компьютер как:

- средство организации контроля усвоения учебного материала, мгновенного оценивания успехов учеников и получения информации о затруднениях, испытываемых учениками на уроке;

- интерактивную доску на каждом этапе урока: при объяснении нового материала, закреплении и повторении, проведения контрольных работ, тестирования.

Ключевые слова: ИКТ на уроках в начальной школе, использование компьютера на уроках, как использовать электронные ресурсы на уроках, что даёт использование ИКТ на уроках в начальной школе, использование презентаций на уроках, словарная работа с помощью компьютера.

«Смена исторических эпох определяется сменой коммуникационных технологий...»

Герберт Маршалл Маклюэн.

Прекрасная пора детства! Ребенок впервые переступил порог школы, попадает в мир знаний, где ему предстоит открывать много нового, искать оригинальные, нестандартные решения в различных видах деятельности. Формирование творческой личности – одна из главных задач, провозглашенных в концепции ФГОС. Её реализация диктует необходимость развития познавательных интересов, способностей и возможностей ребёнка. Одна из важнейших задач нашей школы, состоит не только в обучении школьников предмету, но и в воспитании гармонично развитой личности, умеющей осуществить свои позитивные возможности, раскрыть свои задатки и способности.

Большие возможности для самореализации ребёнка даёт обучение с применением информационно-коммуникационных технологий.

В начальной школе невозможно провести урок без привлечения средств наглядности, и педагог часто сталкивается с проблемой, где найти нужный материал и как лучше его продемонстрировать. На помощь пришёл компьютер. За последние 10 лет произошло коренное изменение роли и места персональных компьютеров и информационных технологий в жизни общества. Владение информационными технологиями ставится в современном мире в один ряд с такими качествами, как умение читать и писать. Человек, умело, эффективно владеющий технологиями и информацией, имеет иной, новый стиль мышления, принципиально иначе подходит к оценке возникшей проблемы, к организации своей деятельности. Роль аудиовизуальных и интерактивных технологий в образовании с каждым годом возрастает, они становятся неотъемлемой частью современного

учебного процесса. Намечаются тенденции, важные для системы образования: интеграция аудиовизуальных технологий с технологиями информационными и коммуникационными, новые возможности видеоконференцсвязи, использование возможностей интерактивной доски. Учебник, доска, мел, карточки с заданиями и бумажные плакаты – это составляющие части педагогических технологий, которые были хороши в прошлом. Новое поколение школьников, выросшее на ТВ, компьютерах и мобильных телефонах, у которого гораздо выше потребность в темпераментной визуальной информации и зрительной стимуляции, требуют от учителя другого подхода. (Психологи ввели такой термин как “клиповое мышление” для объяснения психических процессов, происходящих у современных детей.) Интерактивные технологии как раз соответствуют тому способу восприятия информации, которым отличается новое поколение. Компьютер, являясь самым современным инструментом для обработки информации, может служить и мощным техническим средством обучения и играть роль незаменимого помощника в воспитании, обучении и общем психическом развитии младшего школьника.

Каждый учитель осознает, что новые информационные технологии имеют большое влияние на содержание учебных предметов:

- ✓ расширяется возможность поиска новой информации, а значит, позволяет более углубленно изучить тот или иной материал;
- ✓ предоставляются широкие возможности для учителя заинтересовать учащихся и привлечь их к самостоятельной работе, поиску нетрадиционных методов решения той или иной ситуации, задачи;
- ✓ позволяет разнообразить формы работы, качественно и быстро осуществлять контроль учащихся, а, следовательно, в дальнейшем дает возможность построить учебный процесс так, чтобы каждый ученик усвоил основное содержание предмета.

Использование ИКТ на уроках в начальной школе позволяет:

- ✓ активизировать познавательный интерес учащихся путем использования разнообразных видов деятельности;
- ✓ перейти от объяснительно-иллюстрированного способа обучения к деятельностному, при котором ребенок становится активным субъектом учебной деятельности;
- ✓ развивать у учеников умение ориентироваться в информационных потоках окружающего мира, формировать ИК компетентность, овладевать практическими навыками работы с информацией, что включает в себя поиск, обработку, создание собственного продукта и хранение информации;
- ✓ повысить объем выполняемой работы в 1,5-2 раза;
- ✓ осуществить дифференцированный подход к учащимся, используя в своей работе разноуровневые задания;

✓ проводить уроки на более высоком эстетическом и эмоциональном уровне (музыка, анимация).

Компьютерные технологии заняли прочное место в организации учебного процесса по различным дисциплинам. Сегодня не возникает сомнений в необходимости и эффективности их использования. Состояние современного образования таково, что процесс обучения проходит в условиях постоянного увеличения потока информации, подлежащей усвоению, что приводит к перегруженности учебных программ. В этих условиях, качество образования зависит от правильной организации учебной работы и от профессионализма и компетентности преподавателя.

Учитель – профессия творческая.

Работа с компьютером дает возможность проявлять творчество, индивидуальность, избежать формального подхода при подготовке к урокам.

Я использую готовые электронные ресурсы, сама составляю электронные приложения к уроку, к отдельным темам, составляю тестовые задания по отдельным темам, использую ИКТ для оформления исследовательских работ, составления презентаций, слайд - проектов. На уроках для большей эффективности я использую предметные коллекции, портреты, видеоэкскурсии, интерактивные модели, фотографии, иллюстрации объектов (в основном, это энциклопедии, которые очень помогают при подготовке к уроку). При объяснении нового материала информацию, появляющуюся на экране - комментирую, по необходимости сопровождаю дополнительными объяснениями и примерами. Применяю ИКТ при подготовке и проведении нетрадиционных форм урока.

Для развития творческих способностей учащихся и активизации их познавательной деятельности предлагаю им творческие задания в виде создания презентаций, состоящих из нескольких слайдов, в составлении кроссворда, ребуса по теме, в изготовлении учебного пособия; в подготовке различных творческих сообщений и др. Работа обучающихся над заданиями такого типа привлекательна тем, что проявляется личностная ориентация педагогического процесса, происходит поиск и развитие способностей, заложенных природой в каждом ребенке.

Благодаря современной технике и оптимальным методам обучения учитель даёт возможность каждому ребёнку «путешествовать» по миру знаний, подобно тому, как он путешествует по игровым сценам какой-нибудь развлекательной игры, что даёт новый мощный импульс для развития самостоятельной познавательной активности.

Я работаю по учебникам Образовательной системы « Планета знаний». В своей работе использую компьютер как:

- средство организации контроля усвоения учебного материала, мгновенного оценивания успехов учеников и получения информации о затруднениях, испытываемых учениками на уроке;

- интерактивную доску на каждом этапе урока: при объяснении нового материала, закреплении и повторении, проведения контрольных работ, тестирования.

На уроках математики при помощи компьютера решается проблема дефицита подвижной наглядности, когда дети под моим руководством на экране монитора сравнивают способом наложения геометрические фигуры, повторяют таблицу умножения, решают задачи на движение.

В начальных классах проводится тестирование по целому ряду тем. Математика – «Табличное сложение и вычитание», «Вычислительные навыки», «Скорость счета», «Внетабличное сложение и вычитание», «Внетабличное умножение и деление», « Приемы устных вычислений», « Решение текстовых задач».

Русский язык – «Правописание проверяемых гласных и согласных в корнях слов», «Правописание непроверяемых гласных и согласных в корнях слов», «Части речи», «Падежные окончания имен существительных», «Падежные окончания имен прилагательных», « Спряжение глаголов».

Легче воспользоваться готовыми шаблонами, конструкторами тестов. К примеру, несколько тестов разработаны участниками образовательного портала «Сеть творческих учителей» А. Баженовым, А. Комаровским, Д. Ивановым. Авторы подготовили такие шаблоны, где учителю, имеющему даже небольшой опыт работы с PowerPoint, окажется под силу подготовить замечательную подборку тестов. Достаточно лишь заполнить слайды необходимыми вопросами, вариантами ответов, соответствующей наглядностью. Но нужно помнить, что тестирование на уроке не должно занимать более 10-15 минут. Следует обеспечить высокий темп тестирования (из расчета на каждый вопрос – не более 1 минуты). Необходимо создать максимально комфортные условия для учащихся.

Работая со словарными словами на уроках, использую такие упражнения:

✓ Картинный тематический диктант. (Я показываю слайды с изображением предмета, дети называют и записывают слово по памяти, выделяют орфограмму.)

✓ Творческий диктант. (Учащимся необходимо заменить развёрнутое определение одним словом).

✓ Диктант с использованием загадок. (На слайде записана загадка, дети отгадывают её, объясняют по каким признакам они догадались об отгадке, и записывают слово-отгадку).

✓ Картинный диктант на заданную букву.

✓ Диктант с использованием русских народных пословиц. (К данной пословице необходимо подобрать пропущенное слово, записать его, выделить орфограмму

✓ Словарная работа «Синонимы». (Учащимся необходимо к данным слова подобрать и записать синонимы).

- ✓ Словарная работа «Корректор». (Необходимо исправить ошибки в словах).
- ✓ Словарная работа «Ребусы».
- ✓ «Буквенный дождик». (Детям предлагается задание: выбрать пропущенную букву, кликнув по ней мышкой. Если ответ верный, буква займет свое место в слове. В случае неправильного ответа, буква изменит цвет).
- ✓ «Тренажёр» (Учащиеся должны выбрать пропущенную букву, кликнув по буквам-кубикам. Если ответ правильный – переход к следующему заданию. Если ошибка – следует вернуться к слову.)

Для меня недостаточно пользоваться только готовыми электронными ресурсами. Хочется в короткие сроки создавать качественные свои электронные ресурсы, отвечающие всем современным требованиям к воспитательно-образовательному процессу в школе. Я составляю свои презентации с учетом изученного материала, способностей данного класса и особенностей программы, к тому же в этом случае материал располагаю в нужном мне порядке, использую рисунки, схемы, таблицы, заставки.

В процессе работы с электронными таблицами учащиеся в игровой форме учатся работать с опорными схемами, узнают новый материал, закрепляют ранее изученный. Такая таблица позволяет в разных классах актуализировать знания по данной теме и добавить новые.

В содержание уроков литературного чтения включаю аудио средства, предлагая записи образцового чтения небольших по объёму литературных произведений. Это обучает выразительному чтению, умению прочувствовать настроение, определить характер героев.

Чтение стихов под удачно подобранную фонограмму вызывает в душах маленьких слушателей бурю эмоций, желание самим попробовать вызвать такие же чувства и у других. Повышают творческий и интеллектуальный потенциал учащихся, расширяют и закрепляют полученные знания уроки - викторины по сказкам.

Особенно яркими и результативными с позиции информационных технологий получаются уроки окружающего мира, изобразительного искусства, технологии. Основа урока – это изложение нового материала, иллюстрируемое рисунками, простыми и анимированными схемами, анимационными и видео фильмами. В курсе начальной школы введены уроки, изучающие народные промыслы России. Например, Дымковская игрушка. С помощью слайдов у нас есть возможность показать историю возникновения промысла, технологию производства, а также основные виды росписи. А также проследить последовательность выполнения какой-либо работы. Использование ИКТ на уроках труда упрощает инструктаж, появляется возможность продемонстрировать порядок выполнения работы, с помощью штриховки, стрелок можно обозначить необходимые линии, а затем вывести готовый результат.

У младших школьников небогатая жизненная практика и поэтому для них многие образы окружающего мира, изучаемые по программе, незнакомы. А при помощи ИКТ мы имеем возможность подобрать богатый иллюстративный материал в качестве дополнения к учебнику.

Для урока с региональным компонентом я приготовила презентацию «Родное село в разные времена года», которая подчеркнула красоту родного края. За эту презентацию я получила Сертификат участника в Международном интернет-конкурсе «Мой край родной».

Мой опыт работы показывает, что применение информационных технологий способствуют более глубокому усвоению знаний. Применение такого вида работы на уроках способствуют активизации внимания и мыслительной деятельности учащихся, развитию речи. Дети учатся делать самостоятельно вывод, что наш край богат полезными ископаемыми.

Результаты показывают, что учащиеся с удовольствием учатся, легче усваивают материал, имеют хорошие навыки учебной деятельности. В настоящее время, когда школа имеет подключение к сети Интернет, появилась возможность проведения уроков в форме виртуальных экскурсии, что особенно значимо при изучении предмета окружающий мир.

Виртуальная экскурсия с помощью слайдов, (созданных при помощи программы Microsoft Power Point) позволяет каждому ученику окунуться в атмосферу изучаемого материала, остаться наедине со своими чувствами и переживаниями, что способствует активизации познавательной деятельности. Переход от слайда к слайду создает необходимый видовой ряд этого урока, снабженный музыкальным сопровождением. Считаю, что в ходе такой работы увеличивается зрительно-эмоциональное воздействие на ученика, т. к. в этом случае задействуются различные каналы восприятия, что позволяет заложить информацию не только в фактографическом, но и в ассоциативном виде в долговременную память учащихся.

Компьютерные средства обучения называются интерактивными, они обладают способностью "откликаться" на действия ученика и учителя, "вступать" с ними в диалог. В моём классе это происходит благодаря интерактивной приставки «ЕІКІ ІК-1». Дети научились передвигать предметы, слова и целые предложения, писать и моментально стирать. Индивидуальная работа у доски выполняется на «Ура». Чтобы получить возможность поработать на такой доске, детям необходимо активно поработать устно, аккуратно выполнить работу в тетради. Равнодушных в классе не оказалось! Рисование на доске, когда можно сделать интересную заливку, да еще заставить, с помощью функции «анимация», картинку двигаться, вызывает восторг! Такая работа у доски является поощрением за успешную работу на уроке, хорошо выполненное домашнее задание.

Широко применяю интерактивные программы по предметам из серии «Уроки Кирилла и Мефодия. Начальная школа». Это сборник уроков начальной школы с 1 по 4 классы по предметам: Математика, Русский язык,

Окружающий мир, Обучение грамоте. Интерактивные уроки делают обучение ребенка интереснее и увлекательнее, а также поможет быстро и легко освоить программу начальной школы.

Компьютер можно использовать на всех этапах урока. При этом на различных этапах урока он выполняет различные функции: учителя, рабочего инструмента, объекта обучения, сотрудничающего коллектива, досуговой (игровой) среды.

Но нужно помнить, что компьютер - это не волшебная палочка, которая за один час занятий сделает ребенка сразу умным и развитым. Существуют определенные ограничения по времени. Чрезмерное общение с компьютером может не только привести к ухудшению зрения ребенка, но и отрицательно сказаться на его психическом здоровье.

При этом нельзя забывать о санитарно-гигиенических нормах работы в классе компьютерной техники, о проведении физкультминуток также необходимо и отслеживать эффективность урока с использованием ИКТ.

Таким образом, применение ИТК на уроках должно носить щадящий характер. Планируя урок (работу) в начальной школе, учитель должен тщательно продумать цель, место и способ использования ИКТ.

Использование информационно-коммуникационных технологий дало положительную динамику обучения обучающихся. Мои ученики участвуют в дистанционных олимпиадах и конкурсах и имеют Дипломы и Сертификаты.

По-моему, проблема формирования учебной деятельности обучающихся на основе информационных технологий обучения волнует не только меня, но и других учителей работающих в инновационном режиме.

Очень важно не останавливаться на месте, ставить новые цели и стремиться к их достижению - это основной механизм развития личности, как ученика, так и учителя. Чудеса творят не компьютеры и интерактивные доски, чудеса творят учителя, в чьих мудрых руках эти инструменты дарят детям радость познания.

Использованные источники:

1. Баранова Е. В., Гогун Е. А. и др. Методические рекомендации по использованию инструментальной компьютерной среды для организации уроков в начальной школе. — СПб.: Из - дат. «Анатолия», 2003.
2. ГОСТ 34.003-90
3. Громов Г.Р., Агапова О.И., Шолохович В.Ф. Компьютерные технологии обучения - М: Просвещение, 2005.
4. Кривошеев О.А. Информационные технологии. - М: Просвещение, 2006.
5. Каталог ресурсов на Российском образовательном портале. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://school.edu.ru/catalog.asp>
6. Газета «Первое сентября». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nsc.1september.ru>

*Акутина С.П., доктор педагогических наук
доцент, профессор
Нижегородский государственный университет
имени Н.И. Лобачевского
Россия, г. Арзамас*

**ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

Социально-модернизационная ситуация развития высшего образования в нашей стране привела к тому, что перед российской высшей школой стоят более сложные задачи в подготовке специалистов, особенно это касается педагогической сферы. Основным инновационным направлением деятельности высшего образования должно стать удовлетворение потребностей личности в таких знаниях, которые позволяли бы эффективно их использовать на рынке труда и успешно социализироваться в современном мировом социуме. Специалист сегодняшнего дня должен обладать такими компетенциями, которые позволяли бы с максимальной мобильностью адаптироваться в новых условиях. Особенность профессиональной деятельности преподавателя высшей школы заключается в том, что она является многообразной, сложноорганизованной и состоит из нескольких взаимосвязанных компонентов. Отдельные конкретные виды деятельности различают по форме, способам осуществления, временной и пространственной характеристикам, функциональной направленности. Мы выделяем следующие функции, обеспечивающие продуктивность подготовки будущего специалиста в процессе профессиональной подготовки: диагностико-аксиологическая, гуманно-личностная, рефлексивно-аналитическая, ценностно-ориентированная, коммуникативно-управленческая [1].

Подготовка будущего педагога в современных условиях связана с переориентацией социально-ценностной парадигмы молодежи, являющейся доминирующим субъектом «кристаллизации практических социокультурных инноваций и межкультурного взаимодействия» (Е. Быстрой). В своих исследованиях И.Э. Ярмакеев [2] выделяет несколько моделей ценностно-смысловой подготовки и особенностей личности педагога (Табл. 1).

Таблица 1

Модели ценностно-смысловой подготовки педагога

№	Название	Краткая характеристика модели
1.	Коммуникативная	направлена на формирование и развитие важнейших профессионально-смысловых ориентации (личностных ценностей, мировоззрения, смысла жизни), а также основ смысловтворческой компетентности будущего учителя в процессе

		живого общения преподавателя и студентов, проникнутого взаимопониманием.
2.	Активно-поисковая	направлена на становление основ компетентности путем организации поисково-смысловой деятельности студентов на практических и внеаудиторных занятиях, в процессе самостоятельной учебной и исследовательской работы.
3.	Рефлексивная	направлена на становление профессионально-смыслового самоотношения, развитие способностей к профессиональному самоопределению и саморазвитию (внутренний диалог)
4.	Имитационная	направлена на становление основ смыслоориентационной и смыслорегуляционной компетентностей, а также базовых ценностно - ориентированных и профессионально опосредованных качеств личности.
5.	Деятельно-практическая	осуществляется путем организации самостоятельной профессионально-смысловой деятельности студентов в процессе педагогической практики и работы в студенческих педагогических отрядах.
6.	Профессионально-смыслового саморазвития	направлена на становление смысло-творческой компетентности будущего учителя и основывается на использовании метода самостоятельного поиска и решения студентами практических проблемно-смысловых ситуаций в учебном процессе в ходе практической деятельности.

В подготовку специалиста мы включаем следующие параметры: духовно-ценностное обучение студентов педагогических специальностей, качество научно-методической работы профессорско-преподавательского состава, духовно-ценностное воспитание личности; педагогическую практику как средство подготовки будущего педагога.

С целью реализации первого направления осуществляется подготовка в течение всего обучения в вузе через такие формы, как лекционные, семинарские, лабораторные и практические занятия по предметам общепрофессиональной и предметной подготовки, в которых происходит содержательно-информационное обеспечение духовно-ценностной ориентации студентов. Важным и эффективным дополнением, расширяющим профессиональные возможности будущего специалиста является совокупность дисциплин и курсов по выбору, которая спланирована, содержательно наполнена и методически оснащена нами в процессе преподавания, а также различные виды самостоятельной работы студентов.

Образовательный уровень студентов института и их духовно-нравственная составляющая во многом зависит от качества научно-методической работы. Основные направления научно-методических работ таковы: разработка комплексов учебных программ по циклам дисциплин учебного плана; разработка методических рекомендаций и учебно-методических комплексов как один из наиболее полных перспективных вариантов методического сопровождения преподаваемого курса. Вопросы научно-методической работы рассматриваются на заседаниях Ученого

Совета вуза, факультета, кафедр с целью оценки уровня качества программного материала, поиска путей совершенствования научно-методического обеспечения учебного процесса и совершенствование учебно-воспитательного процесса в целом. Постоянно действует учебно-методическая комиссия, состоящая из профессорско-преподавательского состава по обмену опытом научно-методической работы, заседания которой проводятся ежемесячно. Разработана и действует система взаимопосещения учебных занятий с целью определения наиболее общих требований к содержанию лекций и семинарских занятий. Преподавателями факультета разрабатываются и издаются методические рекомендации и пособия для преподавателей и студентов, изучающих данные курсы.

Третье направление - профессионально-направленное воспитание акцентируется на формировании у студентов социальных и ценностных ориентиров, раскрывающих большие возможности для формирования личностных компетенций студента. В ходе исследования была разработана и внедрена в практику адаптивная программа для студента-первокурсника к овладению будущей профессией через воспитательную деятельность. Программа включает в себя следующие виды адаптации личности студента, приходящейся на данный период: социально-психологическая адаптация к обучению в вузе: приобретение нового статуса студента, освоение новых социальных ролей, знакомство с нормативными требованиями и правилами жизнедеятельности в институте и на факультете, адаптация к коллективу преподавателей и студентов; профессионально-ценностная адаптация: знакомство с кодексом педагога, адаптация к духовно-ценностному содержанию и технологиям профессиональной деятельности, толерантного отношения к своим сокурсникам, позитивное межличностное взаимодействие с различными социальными партнерами, в том числе по работе с семьей; интеллектуально-творческая адаптация: забота о своем интеллектуальном, социальном, физическом, духовном, личностном здоровье и формирование установок на здоровый образ жизни; поиск «Я-ценностное», выявление творческих интересов и склонностей студента-первокурсника, личностное самосовершенствование.

Педагогическая практика в подготовке будущего педагога имеет немаловажное значение. В процессе прохождения педагогической практики особое внимание студентов обращается на создание условий по развитию у них профессиональных компетенций через организацию и проведение различных форм общественной социально-педагогической деятельности. Именно организация и проведение мероприятий с детьми, родителями и педагогами помогает студентам совершенствовать свои аналитические и коммуникативные умения. Важным элементом в индивидуальном маршруте является организация и проведение итоговых конференций. Итоговые конференции являются рефлексивным этапом анализа своей профессиональной деятельности. Кроме теоретико-аналитического

анализа, каждая группа готовит творческое выступление в форме сказок, путешествий, театральных постановок, используют стихи и песни, музыкальное сопровождение, выставки стенных газет, мультимедийные презентации, видеоролики, составляют портфолио, показывают мастер-классы, выступают с сообщениями, в которых отражают проблемы, возникшие в ходе практики.

Таким образом, выделенные нами аспекты подготовки будущих специалистов, содержательно раскрывают его особенности в профессиональной подготовке в современной высшей школе.

Использованные источники:

1. Акутина, С.П. Значение современных тенденций реформирования высшего образования в профессиональном самоопределении молодежи./ Материалы IV Международной научн.-практ. конф. «Подготовка специалистов в системе непрерывного профессионального образования в условиях новых ФГОС: проблемы и перспективы» 29-30 марта 2013г./Под ред. В.Б. Помелова, Г.И. Симоновой.- Киров: Изд-во ВятГГУ, 2013.- 157 с.; авт 9-13.
2. Ярмакеев, И.Э. Воспитание будущего учителя в процессе педагогического образования (профессионально-смысловой контекст). – М.: ВЛАДОС, 2005. – 384 с.

*Алеева Ю.В., канд.пед.наук
доцент кафедры педагогики АлтГПА
Алтайская государственная педагогическая академия
Россия, г. Барнаул*

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ САМООРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

В работе рассматриваются педагогические условия самоорганизации учебной деятельности будущих учителей начальной школы. Раскрываются и обосновываются структурные компоненты учебной деятельности студентов. Анализируется спецкурс «Основы самоорганизации учебной деятельности студентов».

Ключевые слова: педагогические условия, учебная деятельность студентов, самоорганизация учебной деятельности, структура учебной деятельности студентов.

Изменения в системе образования на современном этапе, рассмотрение всех участников педагогического процесса как взаимодействующих субъектов обучающей и воспитывающей деятельности качественно меняет позицию педагога, его роль в учебно-воспитательном процессе, требует от него совершенствования педагогического мастерства, повышения его базовой и профессиональной культуры. Педагог в начальном образовательном учреждении выступает для детей как норма-образец

деятельности и поведения, как важнейшее воспитательное средство. В связи с этим, процесс подготовки специалистов необходимо детерминировать целью формирования профессионально-компетентной личности - мотивационно, эмоционально, теоретически и операционально готовой к реализации своих нормативных функций. Успешность реализации указанной целевой установки в вузовском образовательном процессе во многом определяется позицией студентов, их способностью к рациональной самостоятельной организации и регуляции учебной, а затем учебно-профессиональной деятельности. Вместе с тем, эффективность овладения студентами педагогической профессией обусловлена рядом педагогических условий:

- готовностью студентов к любой социально необходимой деятельности;
- активным стремлением к участию во взаимодействии с другими;
- уровнем овладения универсальными знаниями и способами действия как основой любой деятельности;
- степенью сформированности профессионально важных качеств и умений;
- способностью студентов занимать в процессе обучения субъектную позицию.

Акцентируя внимание на последнем из указанных условий, отметим, что субъекта в первую очередь характеризуют способности к самоорганизации собственной активности в любой сфере деятельности. Отмеченные способности не являются врожденными и требуют целенаправленного формирования в ходе профессионально-педагогической подготовки. В этом случае источник развития находится как внутри самой личности, так и действует извне в форме специально созданных стимулирующих внешних условий обучения. Как показывает практика, одним из таких внешних условий является организация и проведение в вузовском обучении спецкурса "Основы самоорганизации учебной деятельности студентов". Его целесообразно проводить на начальной ступени обучения студентов, в ситуации, когда учебная деятельность приобретает качественно новый вид, обладает новыми признаками, а обучающиеся проходят этап адаптации к требованиям деятельности в вузе. Спецкурс работает на повышение уровня компетентности студентов в области самоорганизации учебной деятельности, предполагает формирование всех ее компонентов (мотивация, учебная задача, учебные действия, контроль, оценка). При проектировании занятий преподавателю необходимо руководствоваться следующими условиями:

- изложение учебного материала на уровне общих принципов и идей;
- организация продуктивной поисковой деятельности студентов;

– осуществление как общего, так и косвенного педагогического руководства.

Реализация этих условий обеспечивает стимулирование познавательной активности и самостоятельности студентов, перестройку характера взаимодействий в субъект-субъектные и соответственно формирование умений самоорганизации деятельности. Субъектная позиция студентов в учебной деятельности, обладающей признаками самоорганизации, определяется совокупностью положительных показателей по всем компонентам.

Мотивация студентов характеризуется положительным, активным, познавательным, личностно-пристрастным отношением к учебной деятельности, означающим включенность студента как субъекта в эту деятельность. Устойчивая положительная мотивация организующим образом действует при различных внешних и внутренних неблагоприятных условиях. Направленность мотивации на способы учения создает условия для творческого овладения известными и новыми способами учения, индивидуальной их адаптации.

Способность студентов к постановке и принятию учебной задачи определяется пониманием смысла сформулированной преподавателем учебной задачи, умением самостоятельно организовывать и контролировать правильность вариантов ее решения, готовностью самостоятельно конструировать учебные задачи в новых, нестандартных ситуациях.

Сформированность учебных действий студентов выражается в безошибочном и последовательном их выполнении в ходе решения учебной задачи, в отсутствии напряженности и быстрой утомляемости, во внимательном восприятии учебного материала, устранении внешних и внутренних неблагоприятных причин, рациональном осуществлении подготовки к занятиям и планировании действий в учебной работе в целом.

Умение студентов осуществлять контроль и оценку учебной деятельности проявляется через систематическое применение ими самоконтроля для проверки качества усвоения изучаемого материала, регулярное оценивание эффективности и рациональности осуществляемых действий и операций, а также через критическую оценку итогов учебной деятельности и ее коррекцию в зависимости от результатов оценки.

Отслеживание сформированности учебной деятельности студентов, их способности к ее самоорганизации в этом процессе осуществлялось посредством:

- систематических и целенаправленных наблюдений за поведением студентов, характером проявления эмоций и качеством их работы на лекционных, семинарских, лабораторно-практических занятиях;
- анализа результатов выполненных студентами учебных работ;
- фиксации успеваемости и посещаемости занятий, ориентированных на формирование учебной деятельности;

– индивидуальных бесед со студентами по актуальным проблемам учебной деятельности;

– контрольных заданий-тестов, направленных на выявление уровня сформированности компонентов учебной деятельности, степени организованности студентов в индивидуальной и коллективной работе.

Действенным средством и необходимым условием развития самоорганизации учебной деятельности студентов является логика проведения учебных занятий, которая состоит в следующем: определение темы занятия, постановка образовательных, развивающих, воспитательных целей, анализ необходимых условий и способов их реализации, программирование хода занятия, выработка критериев оценки работы, осуществление запланированной деятельности, коллективная и индивидуальная рефлексия итогов занятия по обозначенным критериям, определение темы следующего занятия. Такая последовательность действий создает условия для системной отработки организаторских умений во внутреннем и внешнем планах личности. Первоначально работа по схеме занятия строится при определяющей роли преподавателя, заменяясь в дальнейшем косвенной коррекцией и дозированной помощью.

В качестве внутренних условий выступают: направленность студентов на педагогическую профессию; осознание ими значимости самоорганизации для успешности учебной и профессиональной деятельности; устойчивая мотивация получения соответствующих знаний и освоения необходимых способов действия; сознательная активность учащихся в ходе формирующей деятельности; направленность на тренинг необходимых умений в условиях учебной, учебно-профессиональной, а в дальнейшем и профессиональной деятельности.

Таким образом, реализация рассмотренного комплекса внутренних и внешних условий развития самоорганизации учебной деятельности в ходе вузовской педагогической подготовки студентов обуславливает сформированность необходимых умений, обеспечивающих эффективность и рациональность овладения профессией.

*Андриенко А.С., кандидат педагогических наук
доцент*

*Инженерно-технологическая академия
Южного федерального университета*

Россия, г. Таганрог

ВНЕАУДИТОРНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК ЗНАЧИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УМК ДИСЦИПЛИНЫ «ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ»

Аннотация. В статье рассматриваются особенности структуры и содержания учебно-методического комплекса (УМК) дисциплины «Иностранный язык для специальных целей», акцентируется значимость

внеаудиторной деятельности студентов вуза в структуре УМК, дается определение понятия «самостоятельная работа студентов».

Ключевые слова: учебно-методический комплекс (УМК), внеаудиторная работа, портфолио студентов, смешанное обучение, иноязычная профессиональная компетентность студентов, новые информационные технологии.

Социально-экономические изменения на современном этапе развития общества определяют новые требования к выпускникам технических вузов по дисциплине «Иностранный язык для специальных (профессиональных целей) – English for specific Purposes (ESP). Специалисты должны быть личностями, готовыми к межкультурному общению, к творчеству в практической и интеллектуальной деятельности [2]. Обществу нужны конкурентоспособные специалисты, способные к сотрудничеству, академической и профессиональной мобильности.

В процессе изучения дисциплины «Иностранный язык для профессиональных целей» у студентов формируется, развивается и совершенствуется «иноязычная профессиональная коммуникативная компетентность», которая рассматривается как способность будущего специалиста технического вуза осуществлять межкультурное профессионально ориентированное общение в качестве вторичной языковой личности, взаимодействовать с носителями другой культуры с учетом национальных ценностей, норм и представлений, создавать позитивный для коммуникантов настрой в общении, выбирать коммуникативно целесообразные способы вербального и невербального поведения, используя знания о науке и культуре других народов в рамках полилога культур, не утрачивая при этом национальной самоидентификации в условиях международной интеграции и мобильности [1].

Учебно-методический комплекс дисциплины – это совокупность нормативной документации, учебно-методических материалов и средств обучения и контроля, необходимых и достаточных для качественной организации эффективного освоения студентами учебного материала в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), а также в соответствии с разработанной и утвержденной вузом программой и календарным планом дисциплины по направлению специальности студентов.

При составлении УМК дисциплины учебными подразделениями вуза учитываются федеральные требования ФГОС ВПО, являющиеся обязательными, а также разрабатываются, исходя из региональной и профильной специфики вуза, вариативные структурно-содержательные компоненты УМК. В данной связи следует отметить, что положения ФГОС ВПО предоставляют достаточно широкие возможности вузу в рамках реализации образовательной профессиональной программы (ОПП) для

индивидуального подхода к разработке УМК дисциплины. Федеральный компонент включает в себя такие составляющие как федеральный государственный образовательный стандарт, образец учебного плана и учебной программы. Региональный компонент состоит из разработанного вузом рабочего учебного плана и рабочей программы дисциплины, а также включает в себя тематический план дисциплины, планы учебных занятий. Таким образом, структура УМК должна включать такие разделы как учебно-методический, учебно-информационный, материалы для практических занятий, глоссарий, библиографический список, список Интернет-ресурсов, электронные источники, контрольно-измерительные материалы, развивающий блок. Развивающий раздел включает рекомендации по организации самостоятельной работы студентов; темы творческих работ, рефератов, докладов, презентаций, выступлений на конференциях; критерии и параметры оценивания самостоятельной работы студентов.

Электронные УМК представляют учебно-методические материалы на различных носителях с целью активного и мотивированного использования различных источников информации, в том числе и компьютерных программ и ресурсов Интернет, необходимых для эффективного изучения дисциплины «Иностранный язык для специальных целей» студентами в аудитории и во внеаудиторное время.

Изменение сроков освоения образовательных программ вуза привело к существенному уменьшению практических часов для изучения дисциплины «Иностранный язык для специальных (профессиональных целей) в вузе на образовательном уровне бакалавриата. Поэтому в новых ФГОС ВПО значительно увеличивается количество часов на самостоятельную внеаудиторную работу студентов. Ряд специальностей увеличивает долю самостоятельной работы студентов до 50%. Вместе с тем существует проблема обеспечения студентов необходимыми учебными материалами. Поэтому путем решения данной проблемы является разработка блока заданий и учебно-методических указаний с целью эффективной организации самостоятельной внеаудиторной работы студентов в структуре УМК изучаемой дисциплины. В данной связи в структуру УМК должны входить: комплект методических рекомендаций по самостоятельному изучению основных тем учебной дисциплины, сборник задач, упражнений, проблемных ситуаций, тренингов, семинаров, обсуждений «круглого стола», конференций, блок электронных источников и пособий, ресурсов сети Интернет.

Под самостоятельной работой студента (СРС) в вузе понимается систематически контролируемая преподавателем самостоятельная деятельность студентов.

Цель СРС – организация регулярного самостоятельного изучения студентами учебного материала во внеаудиторное время, закрепление и углубление полученных знаний и навыков, формирование готовности

студентов к постоянному профессиональному росту, академической, профессиональной и социальной мобильности.

Методические указания по проведению СРС, в том числе и внеаудиторной, а также критерии и параметры оценивания данного вида учебной деятельности студентов в соответствии с установленным рейтингом вуза по изучаемой дисциплине должны быть определены в структуре УМК.

Самостоятельная работа по совершенствованию уровня сформированности иноязычной профессиональной коммуникативной компетентности студентов старших курсов образовательного уровня «бакалавриат» предполагает изучение текстового материала общенаучной и специальной проблематики, написание докладов, эссе, рефератов, анализ научно-популярной и технической литературы, периодических изданий и справочных источников. В процессе работы над текстовым материалом научно-технической тематики студент выполняет задания, тематически связанные с его специальностью, осуществляет поиск информации, выполняет конспектирование изучаемого материала.

Портфолио является важным видом внеаудиторной деятельности студента, позволяющим анализировать динамику индивидуальных достижений студента, саморазвитие, профессиональный и личностный рост [3].

Учебный процесс по иностранному языку в техническом вузе строится на модели смешанного обучения, которая помогает разумно и эффективно сочетать традиционные методы и новые образовательные технологии для дисциплины.

Таким образом, организация внеаудиторной работы студентов по дисциплине будет являться эффективным средством повышения качества учебного процесса, если данный вид деятельности будет структурно-содержательно и методически определен в структуре УМК дисциплины с учетом использования современных методов и технических средств обучения, позволяющих студентам эффективно изучать учебный материал.

Использованные источники:

1. Андриенко А.С. Формирование иноязычной профессиональной коммуникативной компетенции студентов вуза // Практика и перспективы развития партнерства в сфере высшей школы / Материалы 6-го международного практического семинара. – Донецк. – 2005.
2. Байденко В.И. Болонский процесс и высшая школа России: время выбора. – Высшее образование сегодня. – 2003. – № 1.
3. Т.Б. Табарданова. Портфолио учащегося: составление и использование: методические рекомендации. – Ульяновск. – УИПК ПРО. – 2010.

*Белкова И.В.
студент 5 курс
факультет педагогики и психологии
ЛПИ-ф СФУ
Россия, г. Лесосибирск*

ФЕНОМЕН ВРЕМЕНИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Проблему категории времени рассматривали ученые различных исторических эпох человечества. В современных психологических исследованиях также заметную роль играет изучение данного феномена. В частности психологи затрагивают и раскрывают тему представлений о времени как составляющей характеристики личности человека.

Время — это цикл нашей жизни, ее длительность, ритм, ее периоды, которые имеют разное значение и смысл для личности. Время — это ценность, поскольку нам удастся наполнить его глубоким содержанием и реализовать себя в нем. Время является определенной мерой скорости, продуктивности и т. д.; вместе с тем происходят растраты, т. е. уничтожение времени, виной которых незаметно являемся мы сами. Итак, время — это темпы, скорость, сроки и ритмы, периоды, этапы и определенные структуры самых различных процессов и явлений [1].

Категория времени занимает существенное место в основных психологических теориях. Рассмотрим понимание данного феномена в психоанализе.

Время — длительность и последовательность протекания процессов, смены состояний, структурных изменений и функционирования систем. В психоанализе понятие времени используется в двух смыслах: в теории — для характеристики различных психических процессов; в клинической практике — для установления периодичности психоаналитических сеансов и продолжительности лечения в целом. З. Фрейд придавал особое значение пониманию проблематики времени как в теории, так и в практике психоанализа. Классический психоанализ основывался на признании в психике человека двух не сводящихся друг к другу систем сознания и бессознательного. Каждая из них характеризовалась своими собственными процессами. Время рассматривалось З. Фрейдом в качестве одного из отличительных признаков сознательных и бессознательных процессов. Сознательные процессы протекают во времени. Бессознательные процессы не соотносятся со временем, поскольку «бессознательное находится вообще без времени». Так, в сновидениях, являющихся «королевской дорогой к бессознательному», различные сюжеты часто не связаны между собой ни во времени, ни в пространстве. Прошрое, настоящее и будущее легко замещают друг друга. Бессознательные процессы, по словам основателя психоанализа, «не распределены во временной последовательности, с течением времени не меняются, вообще не имеют никакого отношения ко времени». Подобный

взгляд на безвременность бессознательного, занимающего большую часть человеческой психики по сравнению с сознанием, может поставить под вопрос не только обыденные представления о времени, но и философские концепции времени. Во всяком случае З. Фрейд писал о том, что в свете психоаналитического понимания безвременности бессознательного могут быть пересмотрены идеи немецкого философа И. Канта об априорных, то есть существующих независимо от опыта и предшествующих ему, формах пространства и времени. К теоретическим проблемам времени относится также представление З. Фрейда о том, что существует интервал между возникновением болезни в настоящем и ее глубинными истоками, уходящими корнями в прошлое. В соответствии с этим представлением причины невротических заболеваний следует искать в том периоде времени, когда могли иметь место наиболее сильные детские переживания, вызванные различного рода реальными событиями или фантазиями [4].

В бихевиористской психологии функционирование психики в целом выводится из категории настоящего. Модель «стимул – реакция» описывает сиюминутное взаимодействие субъекта и внешней среды. Представители гуманистической психологии (Оллпорт Г., Маслоу А.) считают, что одной из движущих сил человеческой деятельности является направленность личности в будущее [8].

Время очень важный экзистенциал, понятие времени в экзистенциальной психологии отличается от понимания времени в других системах психотерапии. В экзистенциальной психологии прошлое, настоящее и будущее неразрывно связаны. В экзистенциальной психологии прошлому уделяется мало значения, так как прошлое «динамично», наше отношение к прошлому меняется, человек постоянно реинтерпретирует свое прошлое. Причинно-следственные связи в экзистенциальной психологии отвергаются, но не отвергается взаимосвязь между прошлым и настоящим. Людвиг Бинсвангер говорит о том, что подлинное существование связано с будущим, с трансцендированием собственных пределов. Если открытость будущему исчезает, то человек объясняет все происходящее с ним причинно обусловленным прошлым. Л. Бинсвангер и другие психологи-экзистенциалисты подчеркивают, что будущее в отличие от настоящего и прошлого - основной образец времени для человека. Прошлое приобретает значение только в свете проекта будущего, события избирательно черпаются из нашей памяти. Значение прошлого не фатально. Утрата перспективы будущего приводит к депрессии и беспокойству [7].

Представители московской психологической школы (Выготский Л.С., Лурия А.Р., Леонтьев А.Н.) настаивали на том, что нельзя до конца понять человеческую личность, если рассматривать ее вне жизненного плана, превращающего «историю жизни человека из ряда бессвязных и разрозненных эпизодов в связный, единый биографический процесс [2].

Представители Ленинградской психологической школы (Головаха Е.И. и Кроник А.А.) рассматривали концепцию психологического времени. Психологическое время составляет внутренний план реального времени жизни, а жизненный путь личности исчисляется в параметрах особого исторического времени и его событийных доминант: психологический возраст и зрелость. Психологическое время характеризуется отсутствием строгой метрики, линейности, непроницаемости и необратимости. Это субъективное время личности, определяющее избирательность в осознании своего жизненного пути, пристрастное отношение к событиям своей жизни и произвольное отношение со временем собственной жизни. Психологическое время считается важным атрибутом самосознания личности и одним из условий ее существования [3].

С.Л. Рубинштейн указывал на значение временного плана в строении личности, который отмечал, что каждый человек имеет как бы историю своего жизненного пути [6].

Термин «внутреннее время» предложен И. Пригожиным. Он выделил только две основные темпоральные протяженности: время внутреннее и внешнее [5].

Можно сделать выводы о том, что понимание времени и его аспектов рассматривались различными психологическими направлениями, каждое из которых внесло свой специфичный способ понимания данной категории.

Использованные источники:

1. Абульханова, К.А. Время личности и время жизни / К.А. Абульханова, Т.Н. Березина. – СПб.: Алетейя, 2001. – 304 с.
2. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т. 3. Проблемы развития психики / Под ред. А. М. Матюшкина. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.
3. Головин, С.Д. Словарь практического психолога. – Минск.: Харвест, 1998. – 956 с.
4. Лейбин В.М. Словарь-справочник по психоанализу. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
5. Пригожин, И. От существующего к возникающему. Время и сложность в физических науках. – М.: Наука, 1985. – 455 с.
6. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2013. – 713 с.
7. Тихонравов, Ю.В. Экзистенциальная психология – М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 1998. – 240 с.
8. Холл, К. Теории личности /К. Холл, Г. Линдсей – М.: Психотерапия, 2008. – 656 с.

*Бирюкова М.В., кандидат педагогических наук
доцент
«Российский государственный торгово-экономический
университет»
Россия, г. Серпухов*

СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ

Овладение межкультурной коммуникацией выпускниками неязыковых вузов это «вбирание» в себя общих ценностей в процессе общения. Познавание социальных норм и ценностей и их включение во внутренний мир индивида может обеспечить решение многих задач модернизации общества, желающего занять полноправное место в мировом сообществе. В процессе иноязычного общения студент индивидуализируется, приобретает возможность и способность быть не только объектом, но и субъектом своей жизнедеятельности, социальных воздействий, влиять на формирование социальных установок и убеждений других людей. «Социализация» включает в себя усвоение социальных норм, ролей, умений, функций, стереотипов.

Язык как явление духовной жизни человечества выполняет главную роль – способствует развитию процесса коммуникации, профессионализации и социальной адаптации. Социализацию, понимаемую как процесс социального становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих культуре данного общества, социальной группы, невозможно представить вне контекста языка и речи.

Будучи инструментом познания иностранный язык является действенным фактором развития языковой коммуникации, которую можно классифицировать с учетом различных критериев: времени действия, региональных и этнических факторов, охвата численности населения, политики государства. Языковое общение носит всепронизывающий и всеохватывающий характер, ибо распространяется на все сферы общественной жизни - труд, быт, культуру, политику и имеет социально-всеобщее значение. Языковые коммуникации проявляются в форме ценностных ориентаций, установок, норм, вследствие чего они образуют ценностный базис всякого общества. Исследованиями выявлено, что чем более материально обеспечен и чем более образован человек, тем выше уровень его языковых коммуникаций и наоборот. Чем более развито общество, тем большее значение в его жизни имеют языковые коммуникации. С течением времени трансформируются и модернизируются как их сущность, так и их иерархия. Формирование языковых коммуникаций происходит в процессе социализации личности.

Современная эпоха рождает у будущих специалистов потребность к сравнению культур, к изучению взаимодействия элементов культур (традиций, норм, обычаев, социальных институтов, идеологий и т.д.), к постижению разумной человеческой формы существования. В новом XXI

веке, провозглашенном Юнеско веком полиглотов, важно использовать весь воспитательный потенциал иностранного языка, как межпредметной дисциплины, способствующей приобщению студентов к мировой культуре и тем самым развитию духовной культуры учащейся молодежи.

Эстетические вкусы, ценности, идеалы, культура толпы, массовая культура, получившая огромное распространение в XX веке, обсуждается и осуждается, подвергается резкой критике со стороны ученых, интеллигенции, представителей, так сказать, высокой культуры. Проблема в том, что в XX веке начался и продолжается, как считают культурологи, социологи и другие специалисты, кризис культуры вообще и эстетической культуры, искусства, в частности. Он состоит в том, что искусство, основной носитель, агент формирования духовной культуры, превратилось в товар. Ценность произведения искусства измеряется его способностью развлекать и быть проданным, тогда как в прошлом искусство, прежде всего, ценилось за способность возвышать, облагораживать людей, за то, что оно вызывало высокие чувства, служило средством познания жизни.

Языковая личность в процессе коммуникации на родном языке передает, сохраняет и накапливает социальный и культурный опыт в рамках одной культуры. При развитии языковой личности на базе неродного языка транслируются не только знания о другом языке, но и социокультурный опыт, накопленный носителями этого языка. Вследствие чего актуализируется проблема обучения не иностранным языкам, а межкультурной коммуникации.

В связи с этим основной целью обучения иностранному языку в вузе как средству международного общения становится понимание своей и чужой культуры, переход от обсуждения фактов культуры стран изучаемого языка к пониманию и осознанию способов влияния культурных различий на процесс коммуникации. В своем исследовании по обновлению содержания языкового образования в школе и в вузе профессор Сафонова В.В. предлагает модель образования, включающую общекультурный, страноведческий, социолингвистический, коммуникативно-прагматический компоненты, которая становится обязательной при языковой подготовке специалистов не только в области обучения иностранным языкам, но и неязыковых профилей.

Процессы глобализации в мире, в нашем случае, в языковом образовании, неизбежно влияют на природу и эффективность межкультурных контактов. Поэтому обучение иностранному языку сейчас рассматривается как:

- средство межкультурного общения и обобщения достижений различных культур, составляющих единое целое в общем наследии человечества;

- обучение формам общественного самовыражения в обществе, которые признаны этически приемлемыми;

- обучение этике речевого дискуссионного поведения;
- взаимосвязанное формирование и развитие всех компонентов коммуникативной компетенции (языковой, речевой и социокультурной) .

Следует отметить, что приведенные выше положения о практической направленности изучения иностранных языков и культур определяет одну из стратегических линий современного языкового образования. В совокупности они представляют собой социокультурный подход к обучению иностранным языкам.

Одним из основных положений социокультурного подхода к обучению иностранному языку является предварительное изучение социокультурного контекста обучения иностранным языкам в конкретной среде с учетом кросс-культурных влияний других стран. Многоаспектное социокультурное образование (общекультурное, страноведческое, коммуникативное) – обязательный компонент языковой подготовки студентов вузов XXI века, когда условия мирового значения позволяют расширить значительно круг людей, выступающих в функции субъектов диалога культур. В этот круг теперь начинают входить не только профессионалы-гуманитарии, которые по профилю и характеру профессиональной деятельности призваны способствовать обеспечению лингвистических и культурных прав человека в современном мире. Оно может осуществляться также представителями различных сфер негуманитарного направления.

Социализация как активное участие индивида в овладении иноязычной культурой предполагает приобретение знаний другой культуры, которое сопровождается усвоением способов их применения в ситуации общения. Целям достижения межкультурного понимания в большей степени служат практические навыки по использованию полученной информации, именно практические навыки, приобретаемые в ситуациях общения на занятиях по иностранному языку приводят к развитию у студентов интеллектуального и эмоционального уважения к культурам, отличным от их собственной.

Межкультурное общение можно определить как взаимный обмен культуроведческими знаниями, ценностями, положительным социальным опытом между представителями разных народов и культур средствами иностранного языка, целью которого является их взаимопонимание, взаимообогащение и развитие. Это в полном смысле равноправный диалог культур. Межкультурное общение органически сочетает в себе культурную и коммуникативную компетенцию.

Культурная компетенция - это правильное восприятие, понимание, оценка других культур, приобщение к прогрессивному культурному наследию страны изучаемого языка. Однако, ознакомление с другой действительностью следует сочетать с углубленным познанием родной действительности, уважение и трезвую оценку чужой культуры и ее специфической роли надо соединить с уважением родной культуры и ее роли в наследии человечества. Становясь участниками любого вида

межкультурных контактов, люди взаимодействуют с представителями других культур, зачастую существенно отличающихся друг от друга.

Отличия в языках, нормах общественного поведения, отношении к выполняемой работе зачастую делают эти контакты трудными и даже невозможными. Но это лишь частные проблемы межкультурных контактов. Основные причины их неудач лежат за пределами очевидных различий. Они — в различиях в мироощущении, то есть ином отношении к миру и к другим людям. Главное препятствие, мешающее успешному решению этой проблемы, состоит в том, что мы воспринимаем другие культуры через призму своей культуры, поэтому наши наблюдения и заключения ограничены ее рамками. С большим трудом мы понимаем значения слов, поступков, действий, которые не характерны для нас самих. Наш этноцентризм не только мешает межкультурной коммуникации, но его еще и трудно распознать, так как это бессознательный процесс. Отсюда напрашивается вывод, что эффективная межкультурная коммуникация не может возникнуть сама по себе, ей необходимо целенаправленно учиться.

В ходе обучения иноязычному общению на занятиях по иностранному языку особое внимание уделяется познанию культурных различий собеседников. Как известно, в зависимости от специфики культурных различий в межкультурной коммуникации принято различать коллективистский и индивидуалистский виды культуры. Представляя коллективистский вид культуры, столь распространенный преимущественно среди восточных народов, студенты в ролевых играх, следуя принципам данной культуры, забывают свои личные интересы ради успешного межличностного общения. Данный вид культуры является господствующим у народов Японии, Китая, России и большинства африканских стран. Как воображаемые представители этих культур студенты употребляют местоимение «мы», высказывая свое личное мнение.

Интересно, что во время разговора члены восточной семьи называют друг друга не по именам, а терминами, указывающими на положение конкретного человека в группе (например, невестка). Когда сын занимает в семье место умершего отца, то все называют его отцом, даже собственная мать так называет своего сына. Коллективисты оказываются не в состоянии понять американцев, которые чрезвычайно динамичны в своих групповых отношениях: они постоянно образуют различные группы, переходят из одной в другую и меняют свои убеждения. Как только японец становится работником предприятия, он становится составной частью группы и остается таковым до конца жизни. Вся его жизнь связана с предприятием, оно является для него центром культурной и социальной жизни. Свободное время все сотрудники проводят вместе, отпуск проводят в одном доме отдыха, события личной жизни, такие, как свадьба, или развод, тоже являются предметом заботы всего коллектива.

И напротив, изучение на практических занятиях индивидуалистской культуры приводит к выводу о том, что в отличие от представителей коллективистской культуры, которые стараются всегда быть незаметными и не выделяться из общей массы, американцы считают, что их поведение должно быть напористым и отличаться уверенностью действий, которые ведут к жизненному успеху и признанию в обществе.

Закономерно, что тот или иной вид культуры порождает свой тип общения. Так, представители коллективистских культур стараются избегать прямых взаимодействий и делают акцент на невербальных средствах коммуникации, которые, по их мнению, позволяют им лучше выяснить и понять намерения собеседника, определить его отношение к ним. Со своей стороны, представители индивидуалистских культур предпочитают прямые формы общения и открытые способы решения конфликтов. Поэтому в процессе коммуникации они используют преимущественно вербальные способы.

Основополагающим в обучении иностранному языку является целенаправленное соизучение языков и культур в процессе овладения нормами межкультурного общения в изучаемых сферах (социально-бытовой, деловой, общественно-политической, научной, технической, педагогической), включающее коммуникативно-познавательное соизучение национальных языковых культур в контексте жизнедеятельности стран изучаемого и родного языков.

Культура во всем многообразии значений этого слова должна стать целью и содержанием обучения иностранным языкам на этапе вузовского образования. Предметом иноязычного учебного общения становится изучение духовной и материальной культуры стран изучаемого языка как части мировой культуры, культуры взаимодействия индивида и государства, общества и природы, культуры общения как инструмента достижения взаимопонимания между людьми.

Культура - это диалог, обмен мнениями и опытом, постижение ценностей и традиций других изоляции увядает и погибает. Следовательно, обучение иноязычному общению в контексте диалога культур предполагает, что коммуникативное и социокультурное развитие студентов высших учебных заведений средствами иностранных языков способствует формированию у них коммуникабельности, речевого такта, непредвзятости во мнениях и оценках, готовности к совместной деятельности с людьми различных взглядов независимо от этнической, расовой и социальной принадлежности.

Обучение иностранному языку, основанное на поликультурном подходе и учитывающее общеевропейские и российские требования к уровню владения иностранными языками, при котором будут создаваться условия для формирования представлений о культуре страны изучаемого языка, о культуре родной страны и о культуре этнических групп родной

страны (региона) посредством иностранного языка, где также будут созданы дидактические условия для перехода от репродуктивной модели организации образовательного процесса к проблемно-ориентированной модели, позволит воспитать у студентов умение воспринимать другую культуру, другой образ жизни, воспитать способность к активной и эффективной жизнедеятельности в многонациональной и поликультурной среде.

*Богатырева М.Р., к.с.н.
доцент кафедры социологии труда и
экономики предпринимательства*

*Шкильдина А.Л.
студент 5 курса*

*Институт экономики, финансов и бизнеса
ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный университет»
Россия, РБ, г.Уфа*

ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Одной из главных проблем настоящего времени остается кадровый состав, затрагивающий многие отрасли производства, также сферы услуг и образования. Работники покидают свои рабочие места, при наличии у них большого стажа работы, в связи с возрастом, а спрос на их места среди молодых специалистов выражается в меньшей степени.

Нынешнее молодое поколение обучающиеся в школах, колледжах, вузах не заинтересованы учебой как таковой. Многие студенты движимы главной целью обучения – это просто получения «корочки», а не знаний для дальнейшей работы по специальности. Получив профессию, выпускники не всегда могут реализовать свой трудовой потенциал в той или иной сфере. Причиной является то, что найти работу выпускнику имеющему диплом о высшем образовании удастся с большим трудом. Так почему же зная то, что трудоустроиться с «вышкой» трудно, родители продолжают посылать своих детей в вузы? Можно предположить, исходя из менталитета, что сработает народное русское «авось».

Современная система образования имеет ряд отличительных особенностей, оказывающих значительное воздействие на историю, социальное, экономическое и политическое развитие, поэтому дифференциация ее уровней, расширение степени сложности самого института имеет тенденцию к усилению[1, С.3].

Получение высшего образования является одним из факторов повышения статуса людей. Приобретение одной и той же профессии разными выпускниками есть возможность реализовать себя в разных направлениях. Реализация карьерного роста обогащается тремя способами: в профессиональном мастерстве, в администрировании и профессиональная реализация в науке (преподавательская деятельность).

При выборе того или иного пути выпускнику, при обучении, потребуется разный багаж знаний и навыков. Важным аспектом в выборе профессиональной направленности является то, что происходит изменение внутри профессии, связанные с не новизной знаний, т.е. их устаревание, и быстро развитие технологий.

Анализ возможностей и профессиональных предпочтений человека, а именно молодого поколения, является целью поиска работы и планирования карьеры. При рассмотрении множества вариантов изменений в жизни и карьеры помогает сформировать уверенное поведение на рынке труда.

Можно выделить основные причины, из-за которых и происходит не эффективное трудоустройство выпускников высшего профессионального образования:

- отсутствие взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг;
- незаинтересованность вузов в трудоустройстве выпускников, изучении изменений рынка труда по определенным профессиям и специальностям;
- отсутствие у большинства выпускников самоопределения на рынке труда, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- и т.д.

Обладание определенными профессиональными навыками и умениями, но при этом не нашедшие работу, можно охарактеризовать как социально-психологическую проблему трудоустройства. Чаще всего это происходит на предварительном этапе планировании карьеры (рассматриваемый возраст до 25 лет).

Этап становления, который сразу следует за предварительным этапом, позволяет адаптироваться в выбранной профессии уже не посредственно на рабочем месте, позволяет правильно применить те навыки и умения которые были приобретены при получении образования.

На этапе продвижения (возрастные рамки от 30 до 45) можно сказать, что идет рост по служебной лестнице так таковой. К этому времени накапливается профессиональный опыт, приобретаются навыки, происходит самовыражение работника как личности.

Так же необходимо отметить, что при удовлетворение потребностей отраслей в профессиональных кадрах, сочетания источников финансирования образовательных услуг и эффективного использования труда молодежи - все это влияет на развитие образования всех уровней.

Не менее важным будет учитывать такие факторы:

- появление на рынке труда востребованных профессии, которые не входят в перечень федеральных профессий;
- требования (как профессиональные, так и квалификационные) работодателей по многим профессиям вышли за рамки образовательных стандартов;

- образовательные стандарты на подготовку новых профессий отсутствуют или устарели;

- не редко выбор работодателя основывается на требованиях к личностным качествам работника, а профессионально-квалификационные требования становятся второстепенными;

- и т.д.

Исходя из выше сказанного можно сделать вывод. Строя свою профессиональную жизнь, нужно четко осознавать: залог успешной карьеры – это результаты упорного труда. Карьера специалиста любой профессии зависит от него самого, какие цели он ставит перед собой, какую ответственность готов взять на себя, сколько вкладывает в свое развитие.

Как бы хорошо ни был продуман карьерный план, - это всего лишь план. Нужно быть готовым к тому, что жизнь внесет свои коррективы. Карьерный план полезен в профессиональной жизни, так как учит самодисциплине, постановке задач и поиска путей решения.

Использованные источники:

1. Богатырева М.Р. Региональные особенности ценностных ориентаций социально-профессиональной группы учителей. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Башкирский Государственный Университет. Уфа, 2009, 27с.

*Богомолова Д.А., к.п.н.
доцент*

*Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ
Россия, г. Тольятти*

ИМИДЖ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА

Современные политические, социально-экономические и культурные условия актуализировали проблемы, связанные с имиджем. В общественном сознании закрепилось представление об имидже, как «определенной ценности, от наличия и качества которой зависит жизненный успех, и как успешность той или иной деятельности, индивидуальной или коллективной [5]. Как справедливо отмечает Б.Л.Борисов, в современном русском языке английское слово «image» наделяется такой емкостью и многозначностью, что его можно отнести к категории мультикультурных символов [1]. К.Болдинг рассматривал имидж как ключ к пониманию общества и человеческого поведения, основу для когнитивной культуры, моделирующей поведение человека.

Существуют два подхода к проблеме возникновения имиджа. Первый исторический, говорит о том, что имидж существовал всегда. Он связан с развитием государственности и выполняет функцию прозвища, например, Ярослав Мудрый. Искусство формирования необходимого имиджа – искусство целенаправленно управления впечатлением появилось вместе с

классовой дифференциацией общества. Выделение института власти требовало развития определенных механизмов влияния на людей и формирования отличного от обычного образа высокопоставленных персон. Второй подход датирует время возникновения имиджа началом XX века и связывает с серийным массовым производством, развитием средств массовой информации. [6].

В.Я.Белобрагин и В.В. Белобрагин, проведя контент-анализ слова «имидж», выделяют три аспекта формулировки данного феномена: 1) имидж как форма отражения объекта, 2) как модель, инструмент познания, 3) как вид социального управления [2].

В России исследования феномена имиджа осуществляются в маркетинге, педагогике, политологии, психологии, социологии. Ни одну из названных, а также многих других дисциплин и проблемных областей науки невозможно игнорировать в изучении имиджа без ущерба для ее познания, так как каждая из них высвечивает какую-либо грань этого многогранного явления. Для нас наибольший интерес представляют социологическое определение понятия «имидж» и теории, позволяющие раскрыть социологическую сущность имиджа. В социологии принято определять имидж через статусный образ. Имидж как совокупность представлений, сложившихся в общественном мнении о том, как должен вести себя человек в соответствии со своим статусом, как должны соотноситься между собой права и обязанности в данном статусе [3].

В социологическом энциклопедическом словаре понятие «имидж» трактуется как: 1) внешний образ, создаваемый субъектом с целью вызвать определенное впечатление, мнение, отношение у других; 2) совокупность свойств, предписываемых рекламой, пропагандой, модой предрассудками, традицией и так далее объекту с целью вызвать определенные реакции по отношению к нему [7].

В энциклопедии социологии дано следующее определение понятия «имидж» - (англ. image - образ) - целостный, качественно определенный образ данного объекта, устойчиво живущий и воспроизводящийся в массовом и/или индивидуальном сознании. Имидж возникает и корректируется в результате восприятия и сопутствующего профильтровывания поступающей из внешней среды информации о данном объекте сквозь сеть действующих стереотипов. В качестве обладателя имиджа может выступать любой объект окружающей действительности.

Особое внимание изучению имиджей уделялось в потребительской социологии, то есть там, где речь идет об объединении критериев представления и оценки, которыми определяется принятие решения, выбор. Результаты подобного изучения имиджей (некоторая часть которых не была опубликована) используются для манипулятивных мер по созданию и усилению влияния различных фирменных знаков товаров, харизматических личностей и их рационального использования [6].

Значительный вклад в понимание сущности имиджа внесли следующие теории. Важной для понимания феномена имиджа является проблема социальной идентификации и социализации личности. Эта проблема впервые была поставлена З.Фрейдом и получила дальнейшее развитие в трудах Т.Парсонса и В.Парето [4].

А. Маслоу и В. Парето занимались разработкой проблемы человеческих потребностей, обосновали понятие «полезности» как одно из самых значимых в процессе социализации. В иерархии потребностей были выделены такие важные потребности человека, как самовыражение, самоактуализация, личностный рост, а также потребность в репутации, престиже, завоевании статуса. Удовлетворение всех этих потребностей не возможно без создания адекватного имиджа.

Большой вклад в теорию социальных ролей внесли Дж. Г. Мид, Т.Парсонс, Э.Фромм. Близко к этой проблеме примыкает теория социальной стратификации, созданная М.Вебером и П. Сорокиным. Они рассмотрели такие явления, связанные со стратификацией, как образ жизни, социальный статус, социальные почести и социальные привилегии.

Однако, на наш взгляд наибольшее понимание сущности имиджа, выявление его особенностей и характерных черт можно проследить только в процессах коммуникации и межличностного взаимодействия. Один из основоположников американской социологии Ч.Кули считал, что под коммуникацией понимается механизм, по средствам которого становится возможным существование и развитие человеческих отношений - все символы разума вместе со способами их передачи в пространстве и сохранения во времени [8].

Существует множество микросоциологических теорий, описывающих межличностное взаимодействие – теория обмена Д. Хоманса (люди взаимодействуют друг с другом на основе своего опыта, взвешивая возможные вознаграждения и затраты), символического интеракционизма Дж. Мида и Г. Блумера (поведение людей по отношению друг к другу и к предметам окружающего мира определяется значениями, которые они им предают). Все это служит дополнительным подтверждением того, что имидж как результат сознательного целенаправленного формирования представления об объекте в сознании индивида, является эффективным инструментом, обеспечивающим регулирование поведения индивида в отношении объекта.

Понимание сущности имиджа, выявление его особенностей и характерных черт прослеживается в процессах коммуникации и межличностного взаимодействия. С социологической точки зрения имидж – это целостный, качественно определенный образ изучаемого объекта, устойчиво живущий и воспроизводящийся в массовом и/или индивидуальном сознании. Имидж возникает и корректируется в результате

восприятия и сопутствующей адаптации поступающей из внешней среды информации о данном объекте через призму действующих стереотипов.

Использованные источники:

- 1.Борисов, Б.Д. Технология рекламы и PR /Б.Д.Борисов [Текст]// М.:Гранд-Фаир, 2004.- 624 с.
- 2.Белобрагин, В.Я., Белобрагин, В.В. Некоторые вопросы формирования имеджелогии как науки». [Эл.ресурс]/ Режим доступа: <http://www.academim.org>.
3. Кравченко, А.И. Введение в социологию /А.И.Кравченко// [Текст]. М.: АСТ Астрель, Транзиткнига, 2006.- 256 с.
4. Кули Ч. Общественная организация// Тексты по истории социологии XIX – XX веков. Хрестоматия. – М.: Наука, 1994. -379 с.
5. Перелыгина, Е.Б. Психология имиджа / Е.Б.Перелыгина// [Текст]. М.: Аспект-Пресс, 2002.- 224 с.
6. Политическая имиджелогия (коллективная монография) [Текст]// Под общ. научн. ред. Л.Г. Лаптева, Е.А. Петровой. – М.: РИЦ АИМ, 2006.- 276 с.
- 7.Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / Редактор-координатор академик РАН Г.В. Осипов. - М.: Изд-во НОРМА, 2000. - 488 с.
- 8.Шарков, Ф.И. Теория коммуникации: (Базовый курс) / Ф.И.Шарков // [Текст]. М.: «РИП - Холдинг», 2004. – 196 с.

*Бражник А.А.
студент 4 курса экономического факультета
ФГБОУ ВПО БелГСХА им. В. Я. Горина
Россия, г. Белгород*

**ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА**

Рыночные преобразования в современной России предъявляют возрастающие требования к качеству подготовки специалистов. Сегодня наиболее конкурентоспособными и мобильными на рынке труда являются высококвалифицированные, образованные работники. Способности человека, уровень и качество его образования составляют ресурс, обеспечивающий предприятиям, компаниям, фирмам выживаемость, стабильность и успех в современных высококонкурентных условиях.

Освоение человеком знаний является основой создания новых, более качественных товаров и услуг, поэтому к качеству образования сегодня предъявляется все больше требований, в их числе:

1) образование должно быть многопрофильным. В условиях современного производства узкопрофильный специалист не успевает за процессами изменения, развития, обновления этого производства. Чтобы оставаться “конкурентоспособным”, ему приходится постоянно повышать свою квалификацию на основе освоения новых знаний. В зависимости от

целей повышение квалификации может быть: восполняемым, состоящим в устранении пробелов в знаниях и навыках, возникающих в результате неполноценного обучения; расширительным, имеющим целью получение дополнительных профессиональных навыков, освоение смежной профессии;

адаптивным, применяемым для приспособления к изменяющимся требованиям к определенным должностям, например, освоение компьютера.

Сегодня предприятиям необходимы многопрофильные специалисты, способные быстро меняться в зависимости от изменения конъюнктуры рынка и соответствующего изменения характера выполняемых трудовых функций. Важной становится подготовка работников, способных адаптироваться к динамичному производству, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих способностями, необходимыми для широкого круга профессий;

2) образование должно быть непрерывным и опережающим. Суть опережающего образования не только в том, чтобы ориентироваться на развивающееся производство, но и в том, чтобы ориентироваться на предполагаемую перспективу, чтобы быть движущей силой, проводником стратегии развития предприятия.

Для повышения уровня образования специалистов, увеличения объема их знаний, способствующих развитию производства могут использоваться следующие меры:

- обеспечение непрерывной системы образования, подготовки и переподготовки кадров как рабочих и служащих, так и руководства, так как по мнению ученых-исследователей (Дж. Джуран и др.) только 15% несоответствий качества на предприятии зависит от ошибок рабочих. Остальные 85% объясняются плохим управлением со стороны администрации;

- усиление финансовой мотивации в повышении квалификации: оплата предприятием образовательных услуг, изменение уровня оплаты труда и т.д..

- освобождение от налога на доходы той части прибыли предприятия, которая направляется на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров предприятия. Это позволит ускорить адаптацию предприятий к внедрению новых организационных и технических мероприятий, способствующих совершенствованию производственного процесса и на этой основе — выпускать более конкурентоспособную, качественную продукцию.

- возрождение, укрепление, налаживание системы координации всех форм профессионального образования непосредственно с предприятиями, организациями, фирмами, для ускорения процесса трудоустройства выпускников учебных заведений. Это необходимо и для того, чтобы знания, полученные в процессе обучения, не теряли свою ценность и своевременность из-за слишком длительного периода трудоустройства.

Образование как главная составляющая человеческого капитала, определяющая конкурентоспособность его обладателя, оказывает влияние на благосостояние общества в целом:

- Образованные работники имеют тенденцию к меньшей вероятности безработицы и получают более высокую заработную плату, что позволяет обществу получать больше налогов;

- Более образованные индивидуумы имеют более здоровые привычки и ведут более правильный образ жизни: меньше пьют и курят.

- Образование оказывает положительное влияние на поиск на рынке труда, преимущественно за счет навыков в использовании информации, способностях получать информацию и устанавливать нужные связи и контакты;

- Образование, способствуя социализации, снижает риск преступности.

- Охват образованием одного поколения оказывает влияние на уровень образования следующего поколения. Дети родителей, имеющих профессиональное образование, с большей вероятностью получают сами профессиональное образование, чем дети менее образованных родителей;

- При прочих равных условиях более высокий уровень образования усиливает политическую активность, положительно влияет на добровольную деятельность внутри сообщества и повышает так называемые «социальные навыки» – способности к организации, сотрудничеству и взаимодействию.

Гарипова В.В., к.э.н

ст. преподаватель

Коба А.В., к.э.н

ст. преподаватель

Муртазина Г.Ф., к.э.н.

доцент

Харитонов Ю.М.

ассистент

Институт экономики, управления и права

Россия, г. Набережные Челны

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

В современных условиях становления информационной экономики актуальным является изучение специфики данного процесса. Среди ученых складываются различные точки зрения формирования информационной экономики.

Впервые термин «информационная экономика» был употреблен в работах сотрудника Стэнфордского центра Марка Пората в 1976 году и обозначен им как кластер отраслей, занимающихся производством современных баз данных и средств, которые обеспечивают их применение и функционирование. Его заслуга состоит в том, что он ввел различие между

первичным и вторичным информационным сектором экономики. Первичный сектор, по его мнению, поддается количественной оценке, тогда как с вторичным все гораздо сложнее. К нему Порат относит информационную деятельность внутри компаний и государственных учреждений. Затем он объединяет два этих сектора, и тем самым исключает из них неинформационные элементы экономики. На основе данной теории он изучает статистические данные экономики США и приходит к выводу, что почти половина ВВП США связана с этим сектором, поэтому можно сказать, что экономика США основана на информации. Правда, Ф. Уэбстер в своем научном труде «Теории информационного общества» утверждает, что в теории М. Пората имеются существенные недостатки, среди которых Уэбстер обнаруживает субъективизм в выдвинутых им секторах информационного общества. Особенно непонятно, как производить деление во вторичном секторе. Уэбстер считает, что определить внутри какой-либо компании, что относится к информационной деятельности, достаточно трудно. Он приводит пример и недоумевает, куда следует отнести работу оператора контрольных компьютерных систем или исполнение управленческих функций, которые являются неотъемлемым элементом производства. И это в очередной раз доказывает оценочность суждений М. Пората и не свидетельствует о становлении информационной экономики [1, с. 32].

Но Марк Порат был не единственным исследователем, изучавшим феномен информационной экономики. Один из ярчайших представителей социальной философии Элвин Тоффлер разработал концепцию, по которой развитие общества осуществляется посредством смены «волн перемен».

Первая волна представляет собой эпоху аграрной революции, Вторая волна – это индустриальная революция, без которых невозможна Третья волна, пришедшая на смену аграрной (Первая волна) и промышленной (Вторая волна), которая и привела к образованию супериндустриального общества. Данному обществу, по мнению Тоффлера, присущи следующие черты:

- информационный капитал – в отличие от индустриального общества, в котором стоимость корпораций оценивается зданиями, сооружениями, оборудованием и т.д., капитал постиндустриального не имеет материальной основы. В таком обществе важной составляющей становятся информация и знания;

- индивидуализация производства, потребления и других сфер жизни. Предполагает отсутствие серийного производства, массового потребления и унифицированного образования;

- работа – этот аспект жизни общества Тоффлер раскрыл в следующей своей мысли: «Работа – это архаичное понятие умирающего индустриального общества». В этой фразе проглядывается отношение ученого к монотонному и неизменному труду. В супериндустриальном

обществе работу заменяет творчество и индивидуальный подход каждого к своему занятию;

- инновационный характер жизни в целом, заключающийся в быстрой смене применяемых технологий;

- масштабы – это направление реализуется через разукрупнение крупных компаний и создание небольших и более подвижных организаций, в которых работают маленькие, но активные и динамичные команды. Толпы служащих в 8 утра у проходной должны остаться в прошлом;

- организация – по мнению ученого, необходимы кардинальные изменения в структуре управления компаниями, взамен пирамидальных и монолитных структур Второй волны нужно ввести ситуативные, матричные и сетевые способы управления, приводящие к значительной мобильности работающих групп и повышающие гибкость управления в таких компаниях;

- инфраструктура – максимально емкое и инвестиционно эффективное направление трансформаций. В обществе Третьей волны изменения инфраструктуры связаны с созданием и совершенствованием различных информационных систем связи. Тоффлер говорит о них так: «Электронные магистрали - сердцевина экономики Третьей Волны».

- ускорение, которое связано с быстрой скоростью передачи информации. Ученый считает, что те скорости, которые были до сих пор должны быть во много раз увеличены [2, с. 348].

По мнению Тоффлера, экономической основой общества Третьей волны станут электроника и ЭВМ, космическое производство, использование глубин океана и биоиндустрия.

Значительный вклад в исследование проблем становления информационного общества внес один из самых авторитетных социальных мыслителей и исследователей современного мира Мануэль Кастельс. Его трехтомный труд «Информационная эпоха: экономика, общество и культура» является важнейшим исследованием в области развития информационных технологий и их влияния на всю жизнедеятельность общества. Теория, сформулированная им в этой монографии, была основана не только на трудах видных ученых-социологов, данных национальных и международных статистических учетов, но и на собственных крупномасштабных исследованиях. Он проводил свои изыскания в США, Японии, Китае, Западной Европе (Англии и Франции), Тайване, Южной Корее, Гонконге и России (в первую очередь в Академгородках Сибири и Подмосковья).

По мнению Кастельса, в обществе складывается новая универсальная социальная структура, которая проявляется по-разному в различных формах под влиянием разнообразных культур и институтов. Данная социальная структура тесно связана с новым способом развития – информатизацией, появившегося под воздействием трансформации капиталистического способа производства к концу XX в.

«В новом, информациональном способе развития источник производительности заключается в технологии генерирования знаний, обработки информации и символической коммуникации. Разумеется, знания и информация являются критически важными элементами во всех способах развития, так как процесс производства всегда основан на некотором уровне знаний и на обработке информации».

Новая экономика, складывавшаяся в последние десятилетия, называется Кастельсом информационной или глобальной.

Информационная экономика называется так потому, что производительность и конкурентоспособность факторов, экономических агентов (фирма, регион или нация) зависят от способности эффективной генерации, обработки и использования информации, основанной на знаниях. Глобальная – в связи с тем, что основные виды экономической деятельности, такие, как производство, потребление и движение товаров и услуг, а также их основные компоненты (труд, капитал, сырье, управление, информация, рынки и технология) осуществляются в условиях глобальной сети, охватывающей и связывающей все больше экономических агентов.

Ученый создает свой концептуальный подход к понятию и сути информационного общества. Он вводит в оборот собственный термин и говорит не об «информационной», а об «информационной экономике», причем в связке с глобальной экономикой, которую он тоже интерпретирует по-новому. На его взгляд, это экономика, «способная работать как единая система в режиме реального времени в масштабе всей планеты» [3, с. 105]. Именно революция в развитии информационных технологий позволила говорить о глобальной сети, материализовавшей глобализацию экономики. Новые информационные технологии, по сути, становятся не просто инструментами применения, но и процессами развития, в результате чего стирается грань между пользователями и создателями (например, Интернет). Это означает, что пользователи смогут оказывать влияние на происходящее в Интернете. Во многом Кастельс оказывается прав, т.к. уже сейчас мы наблюдаем смену соотношения между социальными процессами создания и обработки символов (культура общества) и возможностью производить и распределять товары и услуги (производительные силы). Фактически, по мнению ученого, человеческая мысль впервые в истории становится производительной силой, а не просто элементом производственной системы [3, с. 53].

Профессор Колумбийского университета Дэниел Белл в своей книге «Грядущее постиндустриальное общество» (1973) сделал вывод о том, что в обществе наметился явный переход от промышленной или индустриальной стадии к сфере услуг или постиндустриальной стадии. При этом Белл выделяет 5 признаков постиндустриального общества:

- 1) переход экономики от производства товаров к производству услуг;

2) преобладающая доля среди работников профессиональных специалистов и техников;

3) ведущая роль теоретического знания;

4) ориентация технико-экономической среды на контроль над технологией;

5) процесс принятия решений новой «интеллектуальной технологией».

Белл утверждает, что любое общество в результате придет к тому, что он называет постиндустриальным обществом. Ученый считает, что на первый план выходит предоставление услуг, связанных в основном с накоплением и распространением знаний. Научно-техническая революция привела к тому, что наука становится ведущей движущей силой развития общества, а знание становится главным источником богатства и власти.

Таким образом, взгляды многих ученых способствовали тому, что назрела необходимость в исследовании нового типа экономики. Каждый из них старался максимально индивидуализировать свою теорию, но, в сущности, все они говорят о формировании совершенно иного типа экономики, главным ресурсом которой становятся знания и информация.

Использованные источники:

1. Уэбстер Ф. Теории «информационного» общества / Ф. Уэбстер, - М.: Аспект Пресс, 2004.- 400 с.
2. Тоффлер, Э. Третья волна: Пер. с. англ. / Э. Тоффлер, - М.: ООО «Издательство АСТ», 1999, -781с.
3. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер. с англ. / М. Кастельс, - М.: ИНФРА-М, 2000.

Гарипова В.В., к.э.н

ст. преподаватель

Коба А.В., к.э.н

ст. преподаватель

Муртазина Г.Ф., к.э.н.

доцент

Харитонов Ю.М.

ассистент

Институт экономики, управления и права

Россия, г. Набережные Челны

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ КИТАЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

В течение последних 30 лет Китай успешно проводил в жизнь политику «управляемого капитализма», когда экономический рост достигается за счет больших объёмов экспорта и инвестиций, государство же поддерживает недооцененный курс национальной валюты для стимулирования экспорта и контролирует взаимоотношения банков и

промышленных предприятий, предоставляя последним значительные преференции.

Успешной реализации данной модели способствовали следующие факторы:

1) Большой рынок дешевой рабочей силы. Население Китая в 1982 г. перевалило за отметку в 1 миллиард человек, в 2012 г. население составляло уже 1 миллиард 351 миллион человек. В 80-х годах большая часть рабочей силы (более 60%) была занята в сельском хозяйстве. Низкооплачиваемые сельские жители в результате урбанизации и миграции в индустриальные районы страны способствовали быстрому росту производительности труда и высокой конкурентоспособности товаров на мировых рынках из-за низких зарплат.

2) Высокое процентное соотношение сбережений в доходе домохозяйств благодаря растущей доле трудоспособного населения и неразвитости финансового рынка и социального страхования. При закрытом счете капитала инвестировать можно было только внутри страны, а установленные низкие банковские ставки по депозитам, а следовательно и по кредитам для госпредприятий вынуждали население фактически субсидировать ускоренную индустриализацию страны и рост капиталовооруженности предприятий.

3) Тандем Китая и США. Взаимовыгодное сотрудничество Китая и США, которое выразилось в поддержке обесцененного юаня китайским правительством путем пополнения долларовых резервов через закупку гособлигаций США. Америка же получила возможность таким образом финансировать свой торговый дефицит и повышенное внутреннее потребление.

Данная модель экономического роста оказалась успешной по многим параметрам. Рост ВВП за период 1990-2008 года в среднем составлял 10% в год. В 2011 году Китай обогнал Японию по объему ВВП без учета паритета покупательной способности (ППС), и стал второй по размеру мировой экономикой после США. Доля Китая в мировом ВВП (без учета ППС) и в международной торговле товарами и услугами в 2011 году превысила 10%.

Однако, экспортно- и инвестиционно-ориентированные модели накопили ряд дисбалансов и по большому счету исчерпали себя, о чем ярко свидетельствуют неукоснительно снижающие темпы роста ВВП Китая.

Вклад чистого экспорта в ВВП в последние годы нулевой или отрицательный, несмотря на сохраняющийся внушительный торговый профицит. Медленно, но верно ухудшаются условия торговли - курс юаня вырос за 2011-12 года на 8,4%. Суммарный приток в резервы ЦБ за 2012 год составил всего \$110 млрд. – минимум с 2003 года. Такой низкий показатель можно объяснить тем, что приток валюты от торговли был скомпенсирован оттоком капитала на фоне замедления экономики.

Риски для экономики Китая:

1. Неустойчивое состояние глобальной экономики, в том числе и в развитых странах, на которые приходится большая часть экспорта в ВВП Китая.

2. Массовое возвращение производств в США, вызванное как удорожанием рабочей силы в Китае, так и сланцевой революцией в США (дешевые энергоносители).

3. Усиливающийся отток капитала ввиду ухудшения экономических перспектив и в результате разворачивания политики снижения неравенства в обществе, учитывая большую концентрацию собственности в окол властных кругах, а следовательно и сопутствующее сжатие денежной массы и уменьшение валютных резервов НБК.

4. Разрастание теневого банковского сектора. «Финансовые репрессии» на внутреннем рынке капитала в виде искусственно низких ставок по депозитам, которые фактически заставляют домохозяйства субсидировать банки и промышленность по мере развития финансового сектора привели к развитию теневой банковской системы.

5. Искажающее присутствие государства в экономике, в виде преференций компаниям с государственным участием - последние имеют доступ к банковскому кредитованию, в отличие от средних и мелких предприятий, которые вынуждены кредитоваться под высокие проценты, прибегая к услугам теневого банковского сектора.

6. Надувание пузыря на рынке недвижимости.

7. Повышенная (и растущая в последнее время) доля инвестиций в ВВП. Китай прошел через глобальный кризис 2008-09 годов, положившись на стимулирование инвестиций путем вливания средств в экономику через контролируемую государством банковскую систему. Стратегия была успешной в плане поддержки темпов роста, однако одновременно еще больше усилила вклад инвестиций в ВВП, разогрела рынок недвижимости, а в Китае сейчас можно наблюдать множество примеров жилых кварталов, где никто не живет (так называемые «города-призраки»), незагруженных офисных помещений, неиспользуемой транспортной инфраструктуры.

8. Растущий быстрыми темпами долг местных правительств и госкомпаний. Государственный долг составляет скромные 25% ВВП, однако если приплюсовать обязательства местных правительств и госкомпаний, то эта цифра превысит 80%. Тем не менее, если высокие темпы экономического роста сохранятся, такая долговая нагрузка не является значительной, а подконтрольный банковский сектор поможет сгладить проблемы с потенциальными плохими займами местных правительств.

Причем две такие задачи, как необходимость гладкого разрешения проблем в банковском секторе (плохие долги, как старые, так и новые) и на рынке недвижимости (недопущение резкого падения цен и паники инвесторов) тесно взаимосвязаны, так как местные правительства были одновременно крупнейшими заемщиками коммерческих банков и

инвесторами в объекты недвижимости и инфраструктуры в своих провинциях.

9. Ухудшение демографической ситуации как следствие политики ограничения рождаемости. В ближайшие 30 лет население Китая будет стареть опережающими темпами.

10. Политические риски. Нарастание коррупции и расслоения общества по доходам.

Все вышеперечисленные риски обуславливают необходимость смены модели экономического развития с экспортно-, а затем инвестиционно-ориентированной, на модель, поощряющую внутренний спрос. При этом данная смена не является однозначно легкой и представляет собой задачу со многими неизвестными, учитывая исчерпание в ближайшем будущем резервов роста уровня зарплат без потери конкурентоспособности на мировых рынках, а также историческую склонность китайцев к сбережениям (в 1990х домохозяйства сберегали 20% доходов, а в 2009 году уже 30%). Склонность к сбережениям должна уменьшаться по мере развития социального страхования и пенсионной системы.

*Гарипова В.В., к.э.н
ст. преподаватель*

*Коба А.В., к.э.н
ст. преподаватель*

*Муртазина Г.Ф., к.э.н.
доцент*

*Харитонов Ю.М.
ассистент*

«Институт экономики, управления и права»

Россия, г. Набережные Челны

КОРПОРАТИВНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Корпоративная собственность, занимая промежуточное положение между частной и общественной собственностью, выступает как социализированная собственность, воспроизводство которой характеризуется растущей гармонизацией отношений личности, коллектива и общества. Современная корпорация и ее наиболее развитая форма – акционерная корпорация является одновременно условием, социально-экономической средой и инструментом превращения корпоративной собственности в собственность личности как члена общества. Собственник корпоративных акций выступает как собственник не только рабочей силы, но и некоторых финансовых активов; он выступает в определенной степени и как управляющий процессом присвоения ценностей. Рост доходов личности за счет трудового и капитализированного способов присвоения обеспечивает ей реальную экономическую свободу.

Система социально-экономических отношений присвоения в рамках корпоративной собственности, по сути, представляет собой взаимопроникновение культур взаимодействующих хозяйственных агентов, включая акционеров, это уникальный творческий процесс создания основ и развития собственной корпоративной культуры. В рамках современной корпорации интеллектуальный потенциал личности формируется, реализуется и расширенно воспроизводится. Современная система корпоративной собственности должна быть направлена на создание институциональных условий для менеджмента, призванного обеспечить высокоэффективную самореализацию членов корпорации. В условиях, когда деятельность персонала становится все более интеллектуальной, потребность корпорации в менеджерах начинает снижаться.

Анализ отношений присвоения в рамках современной корпорации меняет представления о корпоративной собственности и соответствующем собственнике. Теперь самостоятельной ценностью и объектом присвоения становится не только и не столько акционерный капитал и создаваемые с его помощью товары и услуги, сколько корпоративная культура экономических собственников. Собственником корпорации является не обладатель контрольного пакета акций, а тот, кто оказывает решающее влияние на развитие корпоративной культуры, формирует цели трудового коллектива. Таким образом, ядром корпоративных ценностей является корпоративная культура, значение которой определяется ее адекватностью требованиям социально ориентированного расширенного индивидуального и общественного воспроизводства. Содержание корпоративной культуры состоит в единстве понимания целей и задач корпорации, что обеспечивает сокращение внутренних транзакционных издержек. Исследование корпоративной культуры становится важнейшим элементом общего мониторинга процесса воспроизводства корпоративной собственности. Действительным собственником корпорации может быть тот, кто формирует и развивает ее культуру, что особенно важно для современной отечественной экономики, где обладание контрольным пакетом акций по-прежнему идентифицируется с полной собственностью.

Корпоративная культура - широкое и гибкое понятие. Она отличается сложностью и взаимозависимостью элементов, относительной ценностью прогнозов. Неуклонно возрастает ее роль в общей стратегии развития организаций. Однако, по данным Ассоциации менеджеров, только 23% российских компаний имеют специальные департаменты, занимающиеся формированием и внедрением корпоративных ценностей. Современное определение корпоративной культуры подразумевает систему ценностей организации, воплощенных в различных сторонах ее деятельности (микроклимат, атмосфера, стиль руководства и ведения бизнеса, нормы и правила, производственные традиции и т.д.). Корпоративная культура выступает как система, существующая, по крайней мере, на трех уровнях, –

содержательном, ментальном и деятельностном.

На содержательном уровне корпоративная культура представляет собой набор зафиксированных в текстах и документах блоков, составляющих нормативную базу деятельности организации. Содержание этих блоков определяется в ходе создания корпоративной культуры организации людьми, работающими в этой организации и самоопределяющимися по отношению к среде в том или ином качестве.

Однако пребывание корпоративной культуры вне и помимо менталитета работников фирмы не имеет никакого смысла. Целесообразно рассматривать ментальный уровень корпоративной культуры, то есть ее существование на уровне человеческого сознания и в его формах, как область гораздо более сложных задач, нежели проектная разработка стратегий, технологий, регламентов и т.п. Для того чтобы перспективные стратегии, новые программы, более продуктивные нормы, эффективный стиль управления и т.д. могли начать «работать» и приносить весомые финансовые дивиденды, они должны трансформироваться в убеждения, приверженность и мотивацию руководителей и персонала. Ориентация на выживание и функционирование должна смениться ориентацией на развитие, прорыв на новые уровни эффективности и к новым возможностям, приверженностью принципу «высокой планки», корпоративным ценностям, ориентацией на более высокое качество жизни в целом.

Деятельностный уровень корпоративной культуры – это уровень практических действий людей, которые направлены на достижение миссии и стратегии, реализацию концепции, философии фирмы, корпоративных ценностей и норм, соответствующего стиля управления, традиций, программ и проектов и т.д. Люди действуют в соответствии со своими ориентациями и целями, а также со своими представлениями о ситуации и мире в целом. Каково содержание и качество корпоративной культуры, какова глубина и степень ее принятия работниками организации на ментальном уровне, таковы будут действия работников и эффективность этих действий.

Главная характеристика корпоративной культуры, на наш взгляд, - это ее изменчивость. Как показывает практика, необходимость реформирования корпоративной культуры возникает при количественном изменении персонала, причем в любую сторону. Процессы слияния и поглощения компаний, объединения активов в рамках единого холдинга, сокращения кадров постоянно идут в современной экономике. Каждый из них связан с резкими изменениями в корпоративной культуре. Появление в компании новых людей, несущих иную корпоративную культуру, приводит к столкновению цивилизаций и, как следствие, к серьезным осложнениям. Разрешить проблему способна новая модель корпоративной культуры, адаптированная к возможным изменениям. К сожалению, часто основным методом новой культурной политики выступает увольнение персонала самого разного уровня. Изменение организации и ее культуры достижимо

через замену людей - такова одна из технологий рыночной экономики. Однако существуют и менее радикальные способы, связанные с выборочным изменением стратегии и методов ведения бизнеса, с усовершенствованием технологий или с переобучением старых сотрудников.

Корпоративная культура в целом выстраивается из потенциала каждого сотрудника. Компании, придающие ей должное значение, гораздо эффективнее используют человеческие ресурсы. Человек - главный ориентир и основная единица эффективности правильно сформированной культуры. Его возможности и деловые качества поднимаются на высоту благодаря корпоративной культуре. В этом - ее главное предназначение и гарантия общего успеха.

Социальная ориентация стратегического функционирования корпорации обусловлена базовыми принципами, составляющими элементы корпоративных ценностей. Среди этих принципов – инновационный подход к бизнесу, расширенное самовоспроизводство, сотрудничество и безопасность, высокий этический уровень корпоративного предпринимательства. Таким образом, решение проблемы роста социально-экономической эффективности функционирования корпорации заключается в воспроизводстве такой корпоративной собственности, которая на практике обеспечивает соединение собственности, труда и управления. Иначе говоря, собственность становится формой, при которой труд и управление предстают как единый, взаимосвязанный процесс.

Ориентир для развития современной корпорации состоит не в простом совершенствовании корпоративной собственности, а в создании предпосылок к формированию корпорации собственников, или, точнее, корпорации интеллектуальных собственников. Реальность оснований для решения этой задачи заключается в том, что растущая информатизация деятельности в рамках современной корпорации делает знания и интеллект фундаментом производительных сил, а каждый работник все в большей мере наделяется средствами, необходимыми для воспроизводства информационных продуктов. Национальная экономика и каждая корпорация начинают функционировать в принципиально иной «системе координат», где все чаще работник предлагает предпринимателю не свою рабочую силу, а продукт, созданный с помощью своих средств производства. Помимо этого, образуются положительные социальные экстерналии, дающие социуму общекультурный выигрыш, который едва ли можно рассчитать экономически.

Важно подчеркнуть, что современная корпоративная собственность предстает как весьма сложное образование, где все в меньшей степени функционируют отношения «собственники – несобственники», а набирает силу другая парадигма взаимодействий: отношения различных собственников, в равной мере нуждающихся друг в друге. Внутри корпорации действуют две подсистемы отношений: первая подсистема:

«собственники акционерного капитала – собственники рабочей силы»; вторая подсистема: «собственники акционерного капитала – личные собственники» [1].

При этом менеджеры, обладающие знаниями и навыками организации бизнеса, также как и собственники интеллектуальных ценностей, предлагают соответствующему рынку уже не столько свои способности к труду, сколько интеллектуальный готовый продукт в форме набора готовых принципов, правил и методик организации бизнеса и управления процессом производства. Взаимодействующие друг с другом личная собственность работника и личная собственность менеджера все в большей степени начинают определять социально-экономическую онтологию современной корпоративной собственности. Учет данного обстоятельства представляется нам важным условием развития корпоративной собственности в современных условиях. Действительными собственниками корпорации становятся собственники интеллектуального, а не физического и денежного капиталов.

Таким образом, корпорация объективно превращается в научно-производственный центр, расширенно воспроизводящий творческих работников. Можно согласиться с тем, что теперь «наемный работник, являющийся «собственником» части неосязаемых средств производства – специализированных знаний – и в значительной степени контролирующий собственный производственный процесс, по ряду признаков схож с самозанятым. Подобный наемный работник может, в конечном счете, занять положение, по существу, автономного агента. Уже сегодня есть примеры квазисамостоятельной занятости во многих государственных и частных университетах и даже научно-исследовательских подразделениях некоторых крупных наукоемких корпораций» [2, 12].

Каковы же особенности воспроизводства корпоративной собственности в контексте развития институтов гражданского общества? Во-первых, акционирование в России проводилось без предварительного мониторинга социально-экономических отношений присвоения и достигнутого уровня обобществления производства. Данное обстоятельство лежит в основе неоправданной массовости, как акционирования, так и всей приватизации. Процесс формирования корпоративной собственности был сведен к созданию юридической, а не экономической собственности.

В современной экономической литературе господствует точка зрения, в соответствии с которой полным собственником является обладатель контрольного пакета акций, то есть полная собственность здесь практически идентифицируется с юридической акционерной собственностью. В связи с этим отечественный корпоративный сектор хозяйства оказался в «ловушке контрольного пакета акций», суть которой заключается в том, что обосновывается необходимость смены собственников контрольных пакетов акций корпораций до тех пор, пока акционерный капитал не окажется в

руках «настоящего» собственника.

Во-вторых, отсутствие мониторинга складывающихся реальных отношений присвоения, а также отмеченный преимущественно юридический механизм формирования корпоративной собственности объективно не могли привести к высокому положительному результату и оправдать ожидания реформаторов.

В-третьих, создается иррациональный тип корпоративной культуры, далеко не способствующий становлению стратегического высокоэффективного собственника. Иррационализм данной культуры заключается не только в перемещении «центра тяжести» от трудового к капитализированному способу присвоения, но и в угрожающем развитии спекулятивного капитала, учредительских махинаций, массовом обмане мелких вкладчиков.

В настоящее время проблемы социальной ответственности бизнеса активно обсуждаются как в научной среде, так и на уровне бизнеса и властных структур. Все больше российских компаний осознают, что социальная деятельность может иметь экономический эффект. Понятие корпоративной социальной ответственности (КСО), активно развиваемое в течение десятилетий западными компаниями, вошло в нашу жизнь.

Крупнейшие национальные компании на социальные цели ежегодно тратят в среднем по 10-50 млн. евро. Активно участвуют в этом процессе и татарстанские предприятия. В 2006 году принято решение о постепенном переходе татарстанских предприятий на международный стандарт социальной ответственности SA-8000. SA 8000 означает "Социальная Ответственность 8000". Это - стандарт, который обеспечивает определение этических критериев в производстве товаров или услуг. Он устанавливает основные нормы и процедуры, касающиеся производственной гигиены и техники безопасности, использования детского труда, принудительного труда, прав профсоюзов, зарплаты и продолжительности рабочего времени, наряду с системами управления, которые все это обеспечивают.

Таким образом, социальное участие, все ещё нередко называемое "благотворительностью", становится составной частью новой философии и практики бизнеса. Однако этот процесс происходит в условиях довольно неблагоприятного окружения.

По социологическому опросу, проводившемся ВЦИОМ в 2010 году, наиболее важными направлениями участия бизнеса в решении социальных проблем большинство опрошенных предпринимателей называют создание новых рабочих мест (58%) и предоставление дополнительных социальных гарантий работникам своих предприятий (51%), а также организацию повышения квалификации и переобучения работников (44%). Во второй эшелон актуальных для бизнеса видов социальной деятельности, вошли направления, традиционно имеющие высокий уровень пиар-отдачи - материальная помощь представителям социально уязвимых групп населения,

развитие материальной базы объектов социальной и культурной инфраструктуры, денежное поощрение талантливым деятелям науки и культуры (30-41%). На периферии интересов бизнеса находятся направления социальной работы, связанные с поддержкой развития институтов гражданского общества (улучшение ситуации в области прав человека, поддержка социальных инициатив граждан и общественных организаций), а также деятельность, являющаяся визитной карточкой многих социально ответственных зарубежных компаний - сокращение дискриминации в сфере труда, ликвидация принудительного и детского труда (5-7%).

Само население ждёт от бизнеса прежде всего материальной помощи малоимущим, инвалидам и другим социально-уязвимым группам (53%) и только потом - создания новых рабочих мест (43%); сначала развития материальной базы здравоохранения, образования и науки, культуры, спорта (39%), а затем социальных гарантий работникам предприятий (28%).

Учитывая то, что подавляющий объем благ создается в рамках корпораций и что здесь трудится наиболее квалифицированная часть членов общества, можно отметить, что значение корпоративной собственности в рассматриваемом контексте возрастает. Однако существуют многочисленные исследования, подтверждающие формальный подход к созданию корпоративной собственности в трансформационной экономике России [2, 84; 4, 36].

Под высокоэффективной корпоративной собственностью мы понимаем такую общественную форму отношений, которая позволяет, во-первых, продуктивно реализовать собственность работников на рабочую силу; во-вторых, формировать и расширенно воспроизводить корпоративную культуру; в-третьих, развивать социальный капитал корпорации; в-четвертых, создавать требуемый обществу товарный продукт. Поиск путей повышения социально-экономической эффективности формирования корпоративной собственности и, соответственно, собственника должен рассматриваться в рамках не либерально-рыночного, а системного подхода к проблеме. Сущность данного подхода состоит в стремлении органически соединить теорию корпоративной собственности с практикой ее функционирования. В его рамках фиксируется онтологический базис рассматриваемой собственности, состоящий в концепции экономического блага, обладающего ценностью и полезностью. Юридический собственник распоряжается ценностью блага; владелец акционерного капитала, то есть его экономический собственник, распоряжается полезностью блага. Нетрудно заключить, что все большую общественную ценность приобретает экономический собственник как реальный организатор современного производства.

В тактическом и долговременном плане процесс формирования корпоративной собственности должен базироваться на специфически российской национальной модели экономики, которая отнюдь не сводится к

известному сочетанию рынка и государства. Мы согласны с тем, что «новая экономика – это переплетение трех системообразующих основ: рыночной системы, сознательного регулирования экономики государством и социальной устойчивости... сама по себе экономика, ее развитие – не самоцель. Экономика неразрывно, внутренне связана с судьбами и целями деятельности людей, каждого человека» [3, 35].

Применительно к процессу формирования и развития корпоративной собственности это означает, что создание общественной формы присвоения кооперативных ценностей должно базироваться преимущественно не на финансово-экономических, а социально-экономических механизмах функционирования предприятий, на концепции человека как личности и как члена общества. Социально-экономический базис современной корпорации имеет свой тонкий «срез» в форме корпоративной культуры и, с одной стороны, активно влияет на формирование национальной модели социального устройства всего общества; с другой, - «впитывает» в себя содержательные звенья ее сложившегося бытия. Поэтому нам представляется, что создание высокоэффективной корпоративной собственности не может осуществляться не только без учета корпоративной культуры и социальных факторов развития корпорации, но и вне общей модели социального устройства гражданского общества в целом.

Акционерная корпорация является одновременно социально-экономической средой и инструментом превращения корпоративной собственности в собственность личности как члена общества. Это означает, что процесс формирования акционерной собственности должен, с одной стороны, учитывать требования корпоративной и внутренней культуры личности работника, с другой стороны, уже сформированная акционерная собственность должна открывать простор развитию работника, способствуя высокоэффективной его самореализации. Постиндустриальный вектор социально-экономического развития придает процессу воспроизводства корпоративной собственности личностно-ориентированный характер. Речь идет о создании таких институтов в рамках акционерных корпораций и в целом в корпоративном секторе экономики, которые способствовали бы развитию и творческой самореализации каждого сотрудника. Современная акционерная корпорация – это сфера специфического производства, где все в меньшей мере создается материальный продукт, а все большей – специфический человеческий капитал и независимые сотрудники, являющиеся носителями корпоративной культуры и собственниками социального капитала организации.

Вступая в период мощных информационных преобразований, акционерная корпорация призвана формировать интеллектуальный капитал и интеллектуальную собственность своих наиболее передовых работников. Ориентир для развития современной корпорации состоит не в простом совершенствовании акционерной корпоративной собственности, а в

создании предпосылок к формированию корпорации собственников, или корпорации интеллектуальных собственников. Реальность оснований для решения задачи заключается в том, что растущая информатизация деятельности в рамках современной корпорации делает знания и интеллект фундаментом производительных сил.

Современная корпоративная собственность теперь представляет собой общественную форму присвоения нематериальных ценностей, имеющих порой большее значение, чем создание конечного материального продукта. Именно нематериальные активы корпорации обеспечивают ей стратегическое будущее и социально-экономическую безопасность, являясь истинным завоеванием и достижением всех собственников. Внутри корпорации теперь все в меньшей степени функционируют обычные отношения между управляющими и наемными работниками; здесь набирает силу другая система отношений: между различными собственниками человеческого капитала, которые все чаще готовы предложить рынку уже не только свои способности к труду, но и созданный, например, интеллектуальный «управленческий» продукт в форме определенных принципов и правил организации производства.

Наилучший вариант формирования высокоэффективного собственника акционерной корпорации связан с использованием внутреннего кадрового резерва, такой вариант формирования собственника можно назвать инсайдерским. Ведь сама необходимость акционирования предприятия возникает из потребностей его развития, она есть следствие действия «имманентных сил», и кому как не персоналу корпорации и его менеджерам становиться полными собственниками формирующейся акционерной корпоративной собственности? Тем более что мировой практике воспроизводства корпоративной собственности не чужда тенденция возникновения закрытых акционерных компаний с собственностью самого персонала. Представляется, что с точки зрения реализации требований социально-экономической эффективности, по крайней мере, в краткосрочном периоде, инсайдерский вариант акционирования становится безальтернативным.

По мнению ряда ученых названный вариант воспроизводства корпоративной собственности имеет в нашей стране благоприятную нравственно-историческую и социально-экономическую основу. Так, д.э.н. А. Колганов считает, что в недрах общинного корпоративизма российских предприятий создается базис совершенствования всех форм и способов присвоения корпоративных ценностей. В связи с этим «достаточно очевидным является... возрастание доли капитала, контролируемого теми, кто занят в данной фирме, благодаря реализации различных схем участия работников в капитале своих компаний» [1, 142].

Л. Гребнев отмечает, что воспроизводство корпоративной собственности в условиях повышения роли инсайдеров означает укрепление

экономической собственности предприятия и дополнительные стимулы к развитию производства, поскольку «на практике экономический суверенитет субъектов состоит в возможности самостоятельно принимать решения. Чем больше ресурсов находится в собственности хозяйствующего субъекта, тем, как правило, больше степеней свободы у него при принятии решения» [1, 124].

На наш взгляд, расширенное воспроизводство высокоэффективной акционерной собственности в современной отечественной экономике должно осуществляться в органическом единстве с аналогичным воспроизводством одноименного собственника. Проблема соответствия собственности и экономического собственника рассматривалась еще К. Марксом, который отмечал, что «отношение собственников условий производства к непосредственным производителям – отношение, всякая данная форма которого каждый раз естественно соответствует определенной ступени развития способа труда, а потому и общественной производительной силе последнего» [4, 354].

В формировании и воспроизводстве акционерной собственности должна непосредственно отражаться корпоративная культура конкретной организации. Имеются в виду нормы и правила, определяющие специфику данной корпорации и являющиеся самостоятельными объектами собственности. Корпоративная собственность потому и является общей, что в ее формировании участвует весь персонал организации. Если в организации создаются общественно значимые ценности в форме, например, уважения к творчеству, новаторству и т.д., то речь идет о формировании высокоэффективной акционерной собственности и соответствующих собственников. Если экономические собственники играют все более возрастающую роль в создании и институционализации культурных ценностей корпорации, то именно они и приобретают качества полных собственников.

Таким образом, формирование стратегического собственника в корпоративном секторе отечественной экономики связано не столько с владением контрольным пакетом акций, сколько с обладанием требуемым уровнем корпоративной культуры, умением и способностями на деле осуществить высокопрофессиональный менеджмент персонала, обеспечить экономическую безопасность предприятия и т.д. При формировании данного собственника обостряется «основное противоречие, заключающееся в единстве противоположностей интересов собственника и предпринимателя. Интерес собственника – сохранение и увеличение собственности, предпринимателя – получение добавочной прибыли и предпринимательского дохода с помощью реализации своих способностей к инновациям и риску» [1, 128].

Важнейшим условием и фактором развития института гражданского общества является государственное предпринимательство в сфере

институционализации отношений присвоения корпоративных ценностей. Под государственным предпринимательством в сфере воспроизводства корпоративной собственности понимается инновационная деятельность государства по выявлению объективных основ создания и развития акционерной формы функционирования корпорации, а также по созданию институтов, способствующих расширенному воспроизводству требуемых обществом корпоративных ценностей.

Элементами названного предпринимательства являются: а) качественное обновление планируемых к выпуску товаров и услуг; б) учет противоречивого характера содержания социально-экономических отношений между всеми субъектами присвоения корпоративных ценностей; в) учет требований как создаваемой в России социально ориентированной рыночной экономики, так и формируемых основ информационного общества. Объективным критерием результативности действий государства как институционального предпринимателя является расширенное воспроизводство корпоративных ценностей и самой корпоративной собственности.

Охарактеризованный выше системный подход к воспроизводству акционерной собственности связан с социально ориентированным, общественно полезным использованием акционерного капитала. Институты присвоения корпоративных ценностей должны отражать требования оптимизации интересов человека как личности, а также как члена корпорации и члена общества. Но в любом случае акционерная собственность должна обеспечить институциональный простор производственно-трудовому способу присвоения благ, иметь социально ориентированную логику развития.

Таким образом, проведенное исследование роли и значения корпоративной собственности в формировании и развитии института гражданского общества в современной России позволяет заключить, что конституирование корпоративной собственности как самостоятельного феномена, реализующего свою экономическую власть в социально ориентированном «ключе», возможно только в рамках дихотомии: «человек как личность – человек как член общества». В этом случае речь идет о гражданском обществе, порождающем демократическое государство, выполняющее «волю» человека одновременно как личности и как члена общества. Дихотомия «общество – личность», имевшая место в доперестроечный период отечественной экономической истории, а также современная либеральная концепция «личность – общество», как показала практика, не являются высокоэффективными в социальном смысле.

В современных условиях возрастает роль и значение организаций, а среди них – корпораций в формировании и развитии социально ориентированного хозяйства. Во-первых, только в рамках организации личность работника может стать сособственником социального капитала

предприятия, да и доступ к социальным ценностям всего общества значительно упрощается именно через организацию.

Во-вторых, в современной смешанной экономике преимущественно индустриального типа как таковая организация позволяет собственнику человеческого капитала и рабочей силы реализовать свои способности к труду и творческой деятельности с наибольшей результативностью.

В-третьих, стратегический менеджмент современного предприятия всегда содержит в себе «набор» мероприятий и соответствующих инструментов развития специфического человеческого капитала представителей конкретной организации. Инвестиции фирмы в развитие определенных способностей своих менеджеров и рядовых сотрудников есть не что иное, как скрытая форма доходности последних, важнейший и перспективный фактор общего роста их уровня жизни и повышения социального статуса.

В-четвертых, акционерная корпорация, в отличие от неакционерного предприятия, позволяет своим инсайдерам участвовать не только в организации и управлении процессом индивидуального воспроизводства, но и в распределении прибыли фирмы. Это обстоятельство позитивно сказывается на динамике доходного статуса инсайдеров, что укрепляет их общее социальное положение.

В-пятых, специфическим фактором социального благополучия и одноименной защищенности выступает корпоративная культура, формируемая в рамках акционерного предприятия. Корпоративная культура как система нравственных и других специфических для данной организации ценностей выступает основой ее социального и специфического капитала, базисом профессионально-трудовой культуры предприятия, отрасли, а при определенных условиях – одной из основ общей культуры нации в целом. Создание высокоэффективной акционерной собственности не может осуществляться без учета корпоративной культуры и социальных факторов развития корпорации, а также вне общей модели социального устройства гражданского общества в целом.

Современная корпорация является своеобразным «троянским конем» индустриальной социально-экономической системы в ее движении к постиндустриальному обществу. В ней отражается общая направленность развития человеческой цивилизации, и именно здесь можно наблюдать пробуждение творческого потенциала отдельных личностей, ведущее к формированию нового типа социума, основанного на принципах информационного общества. Все более превращаясь в совокупность модульных саморазвивающихся структур, корпорация «отрицает» самое себя, дает простор становлению новых, более совершенных организационных образований. Последние не только содержат качественно иной конкурентный статус, но и способствуют еще более активной реализации творческого потенциала каждой личности.

Если в период становления капиталистических отношений акционерная корпорация представляла собой исключительно экономическую структуру, то в постиндустриальном обществе корпорация предстанет, прежде всего, как социальная, а не экономическая структурная «ячейка» социума. Для процессов формирования и функционирования корпоративной собственности данный факт имеет ключевое значение: реальными собственниками корпорации все в большей степени будут становиться те субъекты, кто на деле сможет обеспечить развитие корпоративной культуры в русле приоритета неэкономических целей и ценностей. При этом неэкономические цели следует понимать диалектически, то есть, в том числе, как факторы и механизмы укрепления позиций корпорации в качестве высокоэффективной производственной структуры.

Неэкономические цели корпорации реализуются в следующих формах ее деятельности: 1) современные корпорации выступают в качестве определенных «возмутителей» спокойствия, действуя в режиме постоянных взлетов и падений. Именно этому обстоятельству деятельности корпораций общество в немалой степени обязано не только своим динамизмом, но и внутренней логикой совершенствования; 2) современные корпорации объективно превращаются в производителей знаний и дополнительной актуальной для общества информации. В этом же контексте резонно подчеркнуть, корпорация периода формирующегося постиндустриального общества становится научно-исследовательским центром, притягивающим таланты и «производящим» творческих личностей. Привлекая к себе новых работников, корпорация объективно становится для них своеобразным «университетом» знаний, навыков и умений.

Таким образом, корпоративную собственность следует рассматривать в органической связи с понятием "человеческий капитал". Современная корпорация, выступающая не только как экономический механизм реализации корпоративной собственности, но и социальная ячейка общества, должна стать ведущей силой формирования в России социально ориентированной рыночной экономики.

Использованные источники:

1. Муртазина, Г.Ф. Повышение уровня конкурентоспособности предприятий в современных условиях: автореферат дис. канд. эконом. наук / Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева. Казань, 2004.
2. Попков, А. А. Социальное развитие организаций корпоративного сектора как ресурс экономического роста : автореферат дис. ... канд. эконом. наук/А.А Попков. - М., 2004.
3. Салихов, Б.В. Формирование корпоративной собственности в условиях социально-экономической трансформации: Монография / Б. В. Салихов, Ю.И. Сиваченко, Е. А. Колесникова. – Нижнекамск: Нижнекамский филиал МГЭИ. - 2004.
4. Гарипова, В.В. Влияние институциональных преобразований на развитие

корпоративной собственности в трансформационной экономике/В.В. Гарипова//Социально-экономические и технические системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sets.ru/index2.php?arhiv/29nomer.php>-Заглавие с экрана.- 2006. – 0,30 п.л.

Гарипова В.В., к.э.н

ст. преподаватель

Коба А.В., к.э.н

ст. преподаватель

Муртазина Г.Ф., к.э.н.

доцент

Харитонов Ю.М.

ассистент

«Институт экономики, управления и права»

Россия, г. Набережные Челны

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Региональная политика — важная составная часть экономической политики государства. Региональная политика охватывает комплекс различных законодательных, административных и экономических мероприятий, проводимых как центральными, так и местными органами власти и направленных на регулирование размещения производительных сил.

Региональная политика государства — это сфера деятельности по управлению экономическим, социальным и политическим развитием страны в пространственном, региональном аспекте, т.е. связанная с взаимоотношениями между государством и районами, а также районов между собой.

Основные направления региональной политики:

- определение соотношения движущих сил регионального развития и обеспечение их взаимодействия (государственный и частный секторы экономики, внутренние и внешние факторы развития региона и средства);
- определение соотношения общегосударственного и регионального аспектов развития, центрального и регионального уровней управления экономикой;
- подъем экономики отсталых районов и освоение новых районов и ресурсов;
- решение национально-экономических вопросов;
- решение проблем урбанизации.

К направлениям региональной политики следует отнести также региональные аспекты демографической, аграрной политики и другие мероприятия государственной власти. Отношение государства к каждому из этих направлений и конкретные мероприятия, осуществляемые по ним,

составляют содержание региональной политики государства, которое во всех развитых странах, проводящих активную региональную политику практически одинаково.

Главная цель региональной политики — создание условий для вхождения в рынок всех заинтересованных регионов, предприятий и граждан, для раскрытия и развития их целевых способностей и предприимчивости с учетом территориальной специфики.

Цель региональной политики:

- социальные цели — формирование в регионах слоя частных собственников, содействующих созданию социально ориентированной рыночной экономики, развитию региональных рынков; социальная защита населения и развитие объектов социальной инфраструктуры за счет не только государственных средств, но и средств, поступающих от приватизации, отечественных и иностранных инвесторов;

- экономические цели — территориально ориентированная приватизация, проводимая темпами, учитывающими специфические особенности каждого региона России, в целях обеспечения устойчивого состояния региональных хозяйственных комплексов в условиях финансовой нестабильности; создание конкурентной рыночной среды во всех регионах России; содействие демонаполизации хозяйства; повышение комплексности использования природных ресурсов на базе развития системы малых и средних предприятий; содействие расширению экспортного потенциала, приграничной торговле, развитию свободных экономических зон; привлечение иностранного капитала на выгодных для России и ее регионов условиях;

- экологические цели — содействие восстановлению эколого-экономического равновесия в легко ранимых регионах на основе распространения экологически чистых (безотходных) технологий; привлечение частного и иностранного капитала к участию в реализации природоохранных мероприятий.

Особенности региональные политики России определяются следующими характеристиками:

- Россия характеризуется огромным разнообразием регионов: различия по числу убийств — в 25 раз, среднедушевым доходам — более чем в 4 раза; доле сельского хозяйства в ВРП — более чем в 300 раз.

- Разнообразие может быть и проблемой, и ресурсом развития.

- Региональная политика должна адаптироваться к разнообразию регионов и использовать их.

- Региональная политика должна строиться для отдельных типов регионов.

В России вследствие огромных различий природно-географических, социально-демографических, экономических и других условий

унифицированный подход к регионам здесь невозможен. В период перехода к рыночным отношениям роль региональной политики еще более возрастает.

Региональная политика призвана ослабить внутренние социальные напряжения, сохранить целостность и единство страны. Изменившаяся ситуация в стране вызывает необходимость изменения содержания региональной политики.

В России наблюдаются признаки дезинтеграции: усиление замкнутости регионов и уменьшение интенсивности межрегиональных связей. Предельная дезинтеграция — это выпадение региона из экономической системы (и государства), его обособление или вхождение в другую систему (государство). Дезинтеграционные тенденции не устранены до настоящего времени (Приморье, Чеченская Республика, Республика Татарстан и др.). Однако политическая опасность распада России ослабевает, начинает активно действовать такой объединяющий фактор, как заинтересованность товаропроизводителей в преодолении ограничений спроса и расширении рынка сбыта продукции. Эти интеграционные моменты требуют государственной поддержки.[1]

Огромные различия российских регионов по всем предпосылкам развития и федеративное устройство страны обрекают на неудачу унифицированное проведение реформ. Для реформирования России необходимо разумное сочетание двух течений — регионализации и интеграции.

Суть регионализации — учет специфики регионов в общероссийской структурной, инвестиционной, финансовой политике; перенос ряда направлений реформ на региональный уровень (например, реформа в коммунальном секторе); разработка специальных программ реформ для регионов с особыми условиями развития.

Тенденции регионализации и интеграции, разумеется, противоречивы. Не исключена трансформация регионализации в региональный сепаратизм, но и чрезмерная централизация управления нежелательна. Подавление экономической заинтересованности на местах создает базу для регионального сепаратизма, поскольку в регионах усиливается убежденность, что, действуя в одиночку или в составе региональных коалиций, можно добиться большего, чем в централизованном государстве.

Декларированный принцип стирания различий между городом и деревней не был реализован, что вызывало массовую миграцию сельского населения в города. Ограничение чрезмерного роста крупных городов осуществлялось административно-запретительными методами — путем ограничения прописки. В то же время в городах развивались производства, не обеспеченные рабочей силой, что заставляло привлекать рабочих «по лимиту». Одновременно проводилась ликвидация мелких сельских поселений — «неперспективных деревень».

Выделяют несколько типов регионов.

Основные лидеры (крупные регионы, продвинутое социальное и политическое развитие), основными чертами которых являются

- гармонично развитое хозяйство, начат переход к постиндустриальному развитию;
- высокая законодательная активность на федеральном уровне;
- природные ресурсы не являются основой развития;
- высокая доля доходов от собственности в структуре доходов населения;
- самые высокие доли покупки товаров и услуг и сбережений во вкладах и ценных бумагах в структуре расходов;
- самое большое количество малых предприятий;
- очень низкая для России доля государственного сектора в экономике.

Ресурсно-индустриальные лидеры (крупные регионы, с мощной индустриальной базой и высоким уровнем среднедушевых доходов), основными чертами которых являются:

- крупная ресурсная база и широкий выход на внешние рынки;
- относительная дешевизна энергоисточников;
- демократическая политическая ориентация, распространена служба уполномоченного по правам человека;
- относительная слабость аграрного сектора;
- резко повышенная преступность, плохое состояние здоровья населения, общее невысокое качество инфраструктуры, как коммунальной, так и транспортной;
- слабая встроенность в общероссийскую инфраструктуру, особенно транспортную.[2]

Консервативные лидеры (крупные регионы, с превосходными природными условиями для проживания людей и относительно высокими доходами населения, миграционно привлекательные), основными чертами которых являются:

- мощное сельское хозяйство;
- консерватизм в политической и социальной сферах, преимущественная опора на государство (крупные расходы бюджета, широкая раздача льгот, использование барьеров для предотвращения перемещения товаров и услуг);
- распространены геополитическая проблемность расположения или сепаратистские тенденции.

Слабые моноотраслевые регионы (небольшие по территории и численности населения, находящиеся, как правило, на географической и социокультурной периферии страны), основными чертами которых являются:

- очень высокий уровень преступности, низкий прирост населения, множество предприятий-банкротов, узкая специализация экономики;
- доходы населения гораздо больше расходов, так как местная торговая сеть слаба;
- доля приватизированных предприятий невысока, государство играет решающую роль;
- по уровню развития институтов гражданского общества эти регионы находятся на последних местах в России;
- почти в каждом из этих регионов есть природный ресурс, иногда уникального свойства.

Среднероссийские регионы, основными чертами которых являются:

- Привычная для русских природная среда, хорошие агротехнические условия, высокая плотность населения, добротная освоенность, в том числе инфраструктурная, отличное географическое положение относительно главных центров страны;
- невысокий уровень доходов, в которых к тому же резко повышена доля пенсий, мало эффективное сельское хозяйство, нехватка крупных городов, обширные депрессивные районы на стыках областей, вдали от областных столиц;
- невысокая репутация этих регионов у бизнеса, поэтому сюда почти не идут новые инвестиции.

В настоящее время значимость разработки и последовательного осуществления региональной политики становится одним из решающих моментов сохранения целостности, экономической и политической независимости государства.

Использованные источники:

1. Гарипова, В.В., Коба, А.В. Противоречия реализации отношений собственности и пути их разрешения/Финансы и кредит. – Москва. – 2012. - №11 (491). – С.36-46.
2. Муртазина, Г.Ф. Повышение уровня конкурентоспособности предприятий в современных условиях: автореферат дис. канд. эконом. наук / Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева. Казань, 2004.

Голубятникова Я.Ф.
воспитатель

*Государственное образовательное учреждение для детей
дошкольного и младшего школьного возраста № 698 «Пансион»
Россия, г. Санкт-Петербург*

ПРОБЛЕМЫ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В статье рассматривается проблема негативного влияния учебного процесса на все его участников. Анализируется уровень культуры здоровья

участников образовательного процесса, причины ухудшения состояния здоровья учащихся в процессе обучения.

Ключевые слова: здоровье, дети, отношение к здоровью, культура здоровья, здоровьесбережение.

Состояние здоровья человека зависит от многих факторов, среди которых одним из значимых является не только образ жизни, но и его стиль [7, 10].

В педагогической практике в настоящее время не удается успешно решить социально-педагогическую задачу, связанную с состоянием здоровья подрастающего поколения, о чем свидетельствует факт возрастания числа детей с ослабленным здоровьем [].

Ухудшение здоровья обучающихся в условиях современных социальных, экономических, экологических и других проблем доказывает недоработку в системе воспитания, ориентирующего их в основном на физическое развитие и мало учитывающего все остальные факторы здоровья [19].

На одном из первых мест в перечне причин детской и подростковой заболеваемости стоят заболевания нервной системы и психические расстройства, в развитие которых свой вклад вносит образовательная система. Неблагополучие наглядно демонстрируют и статистические данные, представленные НИИ гигиены и охраны здоровья детей и подростков Научного центра здоровья детей РАМН. Так, за последнее время суммарная распространенность функциональных отклонений и хронических заболеваний среди учеников начальной школы увеличилась на 54,5%. При этом частота встречаемости хронических болезней возросла в среднем на 30% [2. 3].

Несоблюдение норм санитарно-эпидемиологического благополучия в образовательных учреждениях, таких как: неполноценное питание, гиподинамия школьников; несоблюдение гигиенических нормативов режима учебы и отдыха, пребывания на воздухе, высокий объем суммарных нагрузок, интенсификацию учебного процесса, выражающуюся в увеличении объема изучаемого учебного материала, количества уроков в день при сокращении продолжительности урока и учебной недели, являются основными агрессивными факторами риска для здоровья школьников, оказывающими негативное воздействие на растущий детский организм [8, 11,14, 17].

Немаловажным является и то, что все болезни «родом из детства». Период дошкольного детства является основополагающим в становлении здоровья. Это накладывает ряд обязательств перед дошкольными образовательными учреждениями. Для реализации аксеологического подхода к формированию ценностного отношения воспитанников к здоровью необходимо организовать оздоровительную деятельность таким

образом, чтобы они ощутили себя главным действующим лицом в творческом процессе становления своего здоровья [18].

Показатели сохранения здоровья педагогов также выглядят не должным образом. Ученые отмечают, что педагоги, как участники образовательного процесса, отличаются крайне низкими показателями физического и психического здоровья, которые снижаются с увеличения их рабочего стажа [6, 15, 19]. Анализ педагогической практики выявил низкий уровень валеологической подготовки современного педагога, что выражается в отсутствии общей культуры здоровья, неумении работать с различными категориями детей в режиме здоровьесберегающих образовательных технологий.

Педагоги не готовы создавать благоприятные педагогические условия для сохранения и укрепления здоровья субъектов образовательного процесса. В их работе проявляется незнание типологии детских проблем (детства в целом), психологии и физиологии детей и т.д. [4].

Из вышесказанного видно, что одной из основных причин ухудшения состояния здоровья всех субъектов образовательного процесса является несознательное отношение к здоровью как в сфере образовании так и в обществе. Заниженное самосознание педагогов и родителей в отношении ценности здоровья и самоответственности человека за состояние собственного здоровья приносит негативные результаты. Мало людей, в том числе и среди педагогов, которые ведут здоровый образ жизни и могут личным примером убедить детей и подростков в его необходимости,

Передать опыт ценностного отношения к здоровью, доказать необходимость ведения здорового образа жизни, своим примером может только тот педагог, который сам ответственно относится к своему здоровью и здоровью окружающих, знает законы его сохранения и укрепления, является сторонником здорового образа жизни, умеет и создает условия для формирования здоровьесберегающего самоотношения и ценностных ориентаций на здоровьесбережение у своих воспитанников, имеет достаточно знаний по культуре здоровья, психологии, физиологии человека [1, 9, 12].

Негативные тенденции в сфере образования, относительно здоровьесбережения и здоровьесформирования, позволяют говорить о необходимости подготовки современных педагогов по проблемам здоровьесбережения, что обуславливает выделение среди прочих профессионально-педагогических компетентностей такого понятия как компетентность здоровьесбережения [5, 16].

Современные требования к системе общего образования, выражающиеся в приоритете гуманистических целей; обращенности к «внутренним сферам» личности; переходе на системнодеятельностный и компетентностный подходы; учете в оценке качества образования совокупности личностных, предметных и метапредметных результатов

освоения учащимися основной образовательной программы; актуализации задач социализации, воспитания и развития обучающихся с учетом возрастных, гендерных, индивидуальных различий; необходимости формирования универсальных учебных действий, оказания психолого-педагогической и валеологической помощи и поддержки ребенка в процессе его развития и саморазвития, содействия духовно-нравственному становлению личности, формирования культуры безопасного и здорового образа жизни, привлечения в образовательный процесс современных образовательных технологий, использующих психологические по форме и содержанию методы педагогического воздействия, демонстрации в профессиональном поведении учителя компетентных педагогических реакций в процессе взаимодействия с учащимися, родителями, коллегами, усиливают потребность в «валеологизации» педагогического сознания [13]. Факт низкой культуры здоровья современных педагогов свидетельствует о необходимости повышения уровня культуры здоровья и компетентности здоровьесбережения всех участников образовательного процесса и, соответственно, о необходимости совершенствования учебного процесса педагогического вуза, создания программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников в части повышения уровня культуры здоровья и формирования у них компетентности здоровьесбережения.

Использованные источники:

1. Михайлов Л.А., Корчагина Г.А., Сопко Г.И., Скворцова Н.Н., Шатровой О.В. Первичная профилактика зависимого поведения детей и подростков – путь к сохранению здоровья / В сборнике: Здоровье детей как ценность культуры/ Материалы X Международной конференции. Главный редактор: К.В. Султанов. 2003. С. 277-279.
2. Михайлов Л.А., Корчагина Г.А., Сопко Г.И., Шатровой О.В., Скворцова Н.Н. Роль образовательного процесса в формировании здорового образа жизни/ В сборнике: Здоровье детей как ценность культуры. Материалы X Международной конференции. Главный редактор: К.В. Султанов. 2003. С. 274-277.
3. Пазыркина М.В., Сопко Г.И. /Значение формирования здоровьесберегающих компетенций педагога // Школа будущего. - 2013. № 2. С. 138-142.
4. Пазыркина М.В., Сопко Г.И. /Формирование здоровьесберегающей компетентности у студентов педагогического вуза/Педагогика и современность. 2014. №1. С. 107-111.
5. Пазыркина М.В., Сопко Г.И., Журина Т.Г./ Значение валеологической культуры в формировании здоровья педагога //Молодой ученый. 2012. № 3. С. 380-382.
6. Плахов Н.Н., Сопко Г.И., Шатровой О.В. Здоровье как системный индикатор самоидентификации ребенка/ В сборнике: Ребенок в современном

мире. Процессы модернизации и ценности культуры. Материалы XVIII Международной конференции. СПб., 2011. С. 600-604.

7. Соломин В.П., Корчагина Г.А., Бахтин Ю.К., Михайлов Л.А., Сопко Г.И. Значение валеологии как учебной дисциплины в педагогическом университете/В сборнике: Оздоровление средствами образования и экологии. Материалы Всероссийской научно-практической конференции по оздоровлению подрастающего поколения. редкол.: В. В. Латюшин, гл. ред. и др.. 2005. С. 31-33.

8. Соломин В.П., Корчагина Г.А., Бахтин Ю.К., Михайлов Л.А., Сопко Г.И. Профилактика инфекционных болезней в образовательной программе педагогического вуза / В сборнике: Оздоровление средствами образования и экологии. Материалы Всероссийской научно-практической конференции по оздоровлению подрастающего поколения. редкол.: В. В. Латюшин, гл. ред. и др.. 2005. С. 51.

9. Сопко Г.И. Образ жизни и здоровье. //Основы валеологии: уч. пособие. - СПб.: Изд. РГПУ им. А.И. Герцена. 1999. С. 51-56.

10. Сопко Г.И. Пазыркина М.В. /О необходимости компетентного подхода к формированию культуры безопасности жизнедеятельности в дошкольном образовательном учреждении. // Молодой ученый. 2012. № 11. С 484-486.

11. Сопко Г.И., Скворцова Н.Н., Платонов Д.В./ «Закаливание как фактор повышения культуры здоровья». Здоровье детей как ценность культуры//Материалы X международной конференции «Ребенок в современном мире». 16-18 апреля 2003. СПб. РГПУ им. А.И. Герцена. С. 313-315.

12. Сопко Г.И., Бахтин Ю.К., Пазыркина М.В. Значение формирования культуры здоровья в педагогическом университете/Приволжский научный вестник. 2014. № 1 (29). С. 99-102.

13. Сопко Г.И., Михайлов Л.А., Варшамов Ю.Л. Экологическая безопасность как интерактивная дисциплина/ В сборнике: Экология. Безопасность жизнедеятельности. Валеология Соломин В.П. сборник научных трудов. Санкт-Петербург, 2000. С. 156-157.

14. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Здоровье педагога и педагогический процесс. Учитель: вчера, сегодня, завтра: Материалы международной научно-практической конференции (24-25 июня 2010 г.). Ч.1. Псков. ПГПУ. 2010. С.237-238.

15. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. / Здоровьеформирующий компонент как важная часть современных интегрированных программ для образовательных учреждений// Молодой ученый. 2012. № 6. С. 417-420.

16. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. / Педагогические технологии обеспечения безопасности здоровья//Начальная школа плюс до и после. 2012. № 7. С. 9-12.

17. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Оздоровительные технологии в образовательном процессе дошкольников (на примере ГОУ прогимназия № 698 «Пансион»). Духовные горизонты детства: материалы ХУП Международной конференции «Ребенок в современном мире. Духовные горизонты детства».(21-23 апреля 2010) -СПб.: Изд-во Политех. ун-та. 2010. С.504-508.
18. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Формирование культуры здоровья в педагогическом образовании//«Наука 21 века: вопросы, гипотезы, ответы». 2014. № 2.
19. Марецкая Н. И., Сопко Г.И., Пазыркина М. В. Компетентный подход к проектированию информационно-развивающего пространства в детском саду // Концепт. – 2013. – № 03 (март). – ART 13060. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13060.htm>. – Гос. рег. Эл No ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

*Гончарова Е.Н.
аспирант*

*НИУ «Белгородский государственный университет»
Россия, г. Белгород*

ГЕНДЕРНЫЕ ТРАДИЦИИ В ПРАВОСЛАВИИ И БУДДИЗМЕ СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Не смотря на огромную разницу культурных традиций в православии и буддизме в рамках сравнительного подхода можно обозначить проблематику гендерных стереотипов в данных религиях. Но следует отметить, что результаты исследований будут во многом зависеть от самого исследователя и от того к какой культурной традиции он принадлежит.

В православии и мужчина, и женщина «сотворены по образу и подобию Бога», но между ними существует большая разница. Женщина имеет свое определенное предназначение. Определение места женщины в православии двойственно. При посредничестве женщины грех вошел в человеческую природу, но через женщину (Деву Марию) Спаситель явился миру. С одной стороны, женщина поддалась соблазну и совратила мужа (Ева). Через нее теперь страдает все человечество. А с другой стороны в православии женское начало (Богородица) высоко почитается. Дева Мария является началом творения; благодаря ей человек может участвовать в божественном творении.

Но несмотря на предназначение мужчин и женщин, все духовные служители утверждают, что Бог един для всех, что нет никаких различий, ни для мужчин, ни для женщин в обращении к православной вере [3, 38].

Говоря о буддизме, следует отметить, что буддизм не дискриминирует женскую природу относительно высшей религиозной перспективы. Светское положение женщины в буддизме качественно отличается от положения в христианстве или иудаизме. Т.к. буддизм основан на индивидуальном духовном совершенствовании, то брак, развод, политические предпочтения

и т.д. основываются на Каноне, который не имеет обязательной силы или закона. Будда объявил универсальное учение, разработанное без учета кастовости или пола. Позднее возник вопрос, может ли женщина стать Буддой или Бодхисатвой [2,25]. Философская школа махаяны ответила утвердительно. Но согласно учению абхидхармистов женщине требуется намного больше усилий, чем мужчине (например, мужчине монаху учение предписывало 250 правил, а женщине 500). А одним из обетов, явно дискриминирующих женщину, являлось подчинение монаху-мужчине, независимо от возраста или духовного авторитета монаха. В современном мире наметилась тенденция к постановлению древней традиции женского монашества [1, 165]. Также, буддизм предписывал женщине быть хорошей хозяйкой и женой. Буддизм не подвергал абсолютному сомнению способности женщин, ее возможности достигать своих религиозных целей. В различных буддийских общинах женщина может присоединиться к монашескому ордену.

Итак, проанализировав гендерные традиции в православии и буддизме, можно сказать, что в этих двух религиях можно обнаружить сходные черты. Это, в частности, прослеживается в положении женщины и мужчины в этих двух религиях. Но, несомненно, главным отличием православия от буддизма является то, что в православии каждый человек, будь то мужчина или женщина имеют самую высшую ценность как творение Божие. Ибо, «Бог стал человеком, чтобы человек стал Богом» - говорил Ириней Лионский.

Использованные источники:

1. Введение в гендерные исследования. Ч.І: Учебное пособие/Под ред. И. А. Жеребкиной — Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Але-тейя, 2001. — 708 с.
2. Введение в гендерные исследования: Учеб. Пособие для студентов вузов / Костикова И. В. и др.: Под общ. Ред. И. В. Костиковой. — М.: Аспект Пресс, 2005. — 235 с.
3. Чойропова, Татьяна Цыренжаповна Гендерные стереотипы в православии и буддизме (Сравнительный анализ) : Дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06 СПб., 2006 160 с.

Гончарова Е.Н.

аспирант

*ФГАОУ ВПО НИУ «Белгородский государственный
университет»*

Россия, г. Белгород

ДУХОВНАЯ ОСНОВА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ

Начавшееся столетие нередко называют веком социальных технологий. Социально-технологическую культуру молодежи допустимо определять как совокупность индивидуальных позиций и ориентаций человека или группы в сфере социального управления, присущие им типы

управленческого поведения, как субъективную сферу, лежащую в основе практических социально-управленческих действий и придающую им значение. Она выступает в данном случае: а) как процесс и результат институализации ценностей и поведенческих установок; б) как область предметно-практической деятельности различных социальных сфер; в) как феномен группового сознания.

Элементы социально-технологической культуры могут быть структурированы в следующем виде:

1. Санкционированные обществом ценностные ориентации установки людей, принимающих значимые для региона решения.

2. Интерес и цели, которые становятся субъектами регионального управления, а также мотивы поведения в ходе реализации региональной управленческой практики.

3. система отношений, в которые вступают между собой участники процесса регионального управления.

4. Действия и поступки в сфере принятия и осуществления управленческих решений.

5. Виртуальная составляющая, включающая в себя своего рода «вторую реальность», созданную средствами массовой информации и массовой культурой.

Таким образом, вопреки нередко встречающемуся утверждению о самодостаточности социальных технологий в управлении современным обществом, мы считаем, что они не могут разрабатываться и применяться без учета духовной составляющей.

Во-первых, она включена в структуру технологической культуры в виде ценностей, жизненных установок, а также виртуальной составляющей. Исключительная значимость ценностей для социально-технологического процесса осознана относительно недавно. В.А. Луков отмечает, что данная точка зрения далеко не сразу утвердилась в теории и практике социального управления. Первоначально они были ориентированы на фактор успеха [1, 12].

Во-вторых, ценности, являющиеся ядром технологической культуры, выступают как естественные ограничители применения социальных технологий, особенно в тех случаях, когда такое применение может вызвать необратимые последствия для общества и природы.

В-третьих, духовные основания технологической культуры позволяют провести довольно четкую грань между технологиями и антитехнологиями, поскольку первые представляют собой процедуры преобразования социума, осуществляющиеся в рамках права и морали, а вторые – вопреки нравственным и правовым установкам.

Следовательно, технологии, рассматриваемые как «вещь в себе» имеют ограниченное применение, а нередко, внедряемые безотносительно к духовным основаниям и последствиям. Технология, претендующая на

формальное соответствие определенным правилам, приводящим в стандартной ситуации к запланированному результату, способна выхолощивать смысл развития, изменения. Не случайно исключительно технологичной является бюрократическая система управления. Но именно этой системе присущ ряд негативных характеристик, во все времена вызывающих протест разумного человека.

Пример бюрократической самоорганизации и бюрократического сознания подтверждает, что любая технологическая модель ограничена в своих возможностях, если из нее выхолощено духовное начало.

Разумеется, внесение элемента духовности в процесс применения социальных технологий также не может не иметь границ. По нашему мнению, эти границы определяются несколькими обстоятельствами:

- духовные элементы социальных технологий не должны подменять собой функциональных целей. В противном случае процесс социальных преобразований мифологизируется, а реальностью становится мистико-проективное сознание [2, 14] – основа социальных утопий;

- духовные основания социальных технологий должны не препятствовать достижению управленческих целей, но максимально способствовать ему, облегчая решение жизненных проблем;

- духовную основу процесса применения технологий следует формировать с учетом менталитета населения и его традиций.

По нашему мнению, духовные основы технологической культуры современной российской молодежи должны опираться на несколько ценностей:

- на признание самодостаточности духовного развития, духовно-преобразующей деятельности в поведенческой структуре;

- ориентация на постоянный поиск добра и справедливости, необходимость которого была отмечена еще в «Слове о законе и благодати» киевского митрополита Илариона. Осознание данной особенности связано с включением в число требований к поведению молодого человека следования принципу справедливости. Справедливость всегда требовала отказа от установки на достижение целей любой ценой, в том числе и ценой некомпенсированного присвоения чужого труда;

- государственное служение. Основой его всегда служило представление о государстве как о союзе свободных нравственных существ, соединившихся между собой, жертвующих частью своей свободы для охраны и утверждения общими силами закона нравственности [3, 37]. Именно поэтому человек в России всегда служил государству, более того, государственный интерес рассматривался как приоритетный по отношению к личному интересу. Сегодня идея государственного служения как вербальная поведенческая установка востребована более чем когда-либо, и является важнейшим элементом социальных ролей молодежи.

Таким образом, формирование современной технологической культуры молодежи предполагает не только образование и обучение молодых людей эффективным процедурам разрешения социальных проблем. Оно требует усиления воспитательной составляющей, опирающейся на отечественную культуру, которая в основе своей русская, православно-христианская традиция.

Использованные источники:

1. Луков В.А. Социальное проектирование. - М.: Изд-во Моск. гуманит. - социальн. академии: Флинта, 2003. 240 с.
2. Утопия и утопическое мышление. Антология зарубежной литературы. / Сост. В. Чаликова. — М.: Прогресс, 1991. — 405 с.
3. Очерки русского самосознания. Высокопреосвященнейший Иоанн, митрополит С.-Петербургский и Ладужский. - СПб.: Издательство Л. С. Яковлевой, 1994. - 267 с.

Гончарова Т.М.

соискатель

преподаватель кафедры экономической теории и менеджмента.

Челябинский государственный педагогический университет

Россия, г. Челябинск

РЕАЛИЗАЦИЯ СОДЕРЖАТЕЛЬНО-ОРГАНИЗАЦИОННОГО БЛОКА МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕДИАКОМПЕТЕНТНОСТИ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье раскрывается система медиазадач и медиазаданий, направленная на формирование медиакомпетентности у будущих менеджеров от простых к сложным.

Ключевые слова: медиазадачи, медиазадания, будущие менеджеры, деловые игры, модель.

Содержательно-организационный блок модели формирования медиакомпетентности у будущих менеджеров реализовывался путем лекционных и практических занятий. Будущие менеджеры решали специально подготовленные нами медиазадачи и медиазадания, участвовали в деловых играх, использовали другие эвристические методы обучения. К примеру, мы создали и внедрили систему специально-разработанных учебных медиазадач и медиазаданий различной сложности. Приведем примеры простых заданий:

- Найти варианты успешного разрешения возникшей в медиасреде ситуации;
- выдвинуть управленческую проблему, которая решается с помощью медиасредств;
- найти признаки пропаганды и манипулирования общественным сознанием;
- создать собственный продукт в медиасреде и т.д.

Более сложные задания предполагали поиск необходимых путей для решения проблем, возникающих перед современным руководителем.

1. Вы – директор предприятия и приступаете к планированию медиадеятельности компании на новый год. На какие цели вы направите свои ресурсы в условиях экономии бюджетных средств?

2. Вам, как руководителю маркетингового направления, необходимо повысить посещаемость и активность потребителей на вашем интернет-сайте. Каким образом вы будете это делать?

Отметим, что разрешение будущими менеджерами этих и других задач в рамках нашего эксперимента сопровождалось обязательным анализом выдвигаемых решений. Во главу угла ставились целесообразность и эффективность деятельности будущих менеджеров, их адекватность социальным нуждам современного общества и в целом общечеловеческим ценностям. Это давало возможность закрепить у будущих менеджеров сформированные профессионально значимые личностные качества, влияло на развитие медианавыков, формировало представление о рациональном поведении менеджера, управляющего производственным процессом.

Ориентация на самообразование, которая нашла свое отражение как в программных материалах курса «Менеджмент», так и в элективном курсе «Основы современного медиазнания», выявила серьезные недостатки в реализации студентами медиадеятельности. Возникли сложности с самостоятельным изучением, анализом, интерпретацией и последующей творческой переработкой профессиональной литературы, выложенной в сети. Для устранения данного недостатка было решено выделить в качестве самостоятельного направления в управлении самообразованием будущих менеджеров комплексную подготовку студентов к сбору, анализу, обработке новой профессиональной или учебной информации, полученной в медиасреде, а также обучение возможным вариантам ее творческой переработки. Мы формировали у будущих менеджеров умения вести поиск необходимых научных источников в медиасреде на общедоступных и специализированных интернет-ресурсах, проводили необходимые инструктажи, тренинги, организовали постоянно действующие сетевые консультации специалиста в области компьютерных технологий. Кроме того, в рамках данного направления формировались общеучебные аналитические и креативные умения, касающиеся построения обобщений, организации выводов, поиска нестандартных решений и другие.

В процессе реализации содержательно-организационного блока нам удалось сформировать умения, которые дали возможность студентам более эффективно осваивать программный материал на основе самостоятельной работы. В итоге будущие менеджеры успешно справлялись с порученными заданиями сбора, критического анализа, творческой обработки и наглядного представления информационного материала по заданной теме,

представленного в сети. Доклады и презентации получались информативными, красочными, комплексными и компетентными.

Данная работа положительно сказалась в целом на успеваемости будущих менеджеров и привела к существенной активации познавательной деятельности. Для эффективного развития самостоятельных навыков будущих менеджеров мы создали и внедрили комплекс внеаудиторных заданий для самостоятельного выполнения. Начинали с простых заданий и заканчивали самостоятельным созданием крупных профессионально выполненных медиапродуктов. Данная работа в большинстве своем проводилась в группах в сети, что способствовало реализации третьего предложенного нами педагогического условия: организации сетевого взаимодействия студентов. Примерная линейка заданий представлена ниже:

- Подготовка сообщений по теме с помощью медиасредств;
- разрешение и проигрывание ситуаций, возникающих в медиасреде;
- проведение тематических мини - исследований с помощью медиасредств;
- разработка собственных профессиональных медиапродуктов и т.д.

Одним из ведущих способов развития самостоятельных навыков стало выполнение учебных проектов. Тематика их была разнообразна как по целям, так и по способам их исполнения, но находилась в рамках управленческого процесса. Среди наиболее интересных можно выделить следующие проекты:

- исследовательские, в рамках которых осуществляется выбор и решение научной проблемы (*«История становления медиасреды в России и мире»*, *«Парадигма управления в новом информационном веке»*, *«Эффективная медиакоммуникация и успешное управление»* и др.);
- творческие, создающие некие культурные ценности: газеты, блоги, сайты, интернет-страницы и т.д. (корпоративная газета *«Ресторанный вестник»*, для компании, связанной с ресторанным бизнесом; блог студентки Н. Елисеевой *«Я умею управлять»*; интернет – страница по обмену информационными ресурсами на тему *«Управление персоналом»*, а также интернет-портал *«Управляем!»* и др.);
- информационные, обучающие собирать, анализировать и творчески перерабатывать информацию (*«Медиаобразование за рубежом»*, *«Эволюция управленческих функций в условиях развитого информационного общества»*, *«Современный медиаязык»*; составить библиографический список по темам *«Медиакоммуникация»*, *«Манипулятивное управление общественным мнением»*, *«Коммуникативное взаимодействие»* и др.).

Также для реализации нашей модели нами был создан и внедрен комплекс деловых игр: *«Стратегия создания эффективной медиакомпании»* (2 часа); *«Оптимизация медиакоммуникативного взаимодействия»* (2 часа);

«Четыре стиля общения» (1 час), «День в сети» (2 часа), «Компьютерные тролли и боты» (2 часа), «Пропагандируем все!» (2 часа) и др.

Методика проведения деловой игры включала в себя шесть пунктов:

- актуализация имеющегося опыта, касающегося предложенной проблемы;
- организация рабочих групп;
- определение актуальных задач и распределение их среди участников ;
- выбор оптимального варианта решения конкретных задач;
- наглядная демонстрация результатов решения задач каждой из групп;
- общее обсуждение выбранных вариантов.

Активно использовалась в нашей методике деловая игра на основе баскет-метода, в которой используется имитация на учебном занятии тех ситуаций, которые могут возникнуть в процессе профессиональной деятельности. Сложность имитационной игры в том, что ведущий по ходу действия должен успевать адекватно реагировать на неожиданно возникающие ситуации, поскольку любой из участников, согласно правилам, может и должен вести собственную линию в игре, задавать вопросы, создавать шум и помехи, отвлекаться на посторонние разговоры. Ведущий строит свою линию в зависимости от этих постоянно меняющихся условий.

Цель игры: научиться адекватно реагировать на изменяющиеся условия, разбираться в возникших ситуациях, проявлять стрессоустойчивость, быструю реакцию, аналитические качества, умения управлять коллективом и принимать верные управленческие решения, повысить медиакомпетентность будущих менеджеров.

Игра проходит в учебной аудитории в течение 30 минут, 15 минут тратится на обсуждение ее итогов.

Роли: директор компании «Бандерлоги», сотрудники, каждый из которых в соответствии со сценарием может, например, задавать вопросы, отвлекаться на разговоры, отвечать на вопросы директора, создавать шум и т.д., секретарь, системный администратор, конкурент, маркетолог, журналист, учредитель компании и другие, все, кто могут войти с различными вопросами, касающимися разворачивающейся в Интернете мощной PR-компании фирмы «Бандерлоги».

Каждый из студентов продумывает и исполняет свою роль так, чтобы поставить перед директором сложную для решения управленческую медиадеятельностную задачу. «Директор» должен не растеряться и принимать эффективные управленческие решения в соответствии со своей медиакомпетентностью.

Общее обсуждение после окончания игры позволяет выявить характерные ошибки, разобрать методы их эффективного решения, а также

сделать вывод об уровне сформированности коммуникативных, медиадеятельностных и управленческих навыков.

Практические занятия позволили нам активно сформировать у будущих менеджеров медийные умения и навыки. Например, будущим менеджерам предлагался следующий ряд индивидуальных заданий:

- формализовать медиапроблему;
- выявить медиаисточники и найти необходимую для решения управленческой задачи информацию в медиасреде;
- проанализировать по предложенному сценарию эффективность выполненных руководителем медиадействий и др.

Производственная практика оказала немалое влияние на эффективное внедрение нашей авторской модели и разработанных педагогических условий. На практике будущие менеджеры могли умело и активно проявить свою самостоятельность, креативность, поработать в сети, что соответствовало выполнению всех трех представленных нами педагогических условий. В частности, будущие менеджеры в ходе практики занимались:

- оценкой и анализом планирования медиадеятельности предприятия;
- поиском эффективных способов медиакоммуникативного взаимодействия на постоянных клиентов, новых потребителей, конкурентов и т.д.
- проведение медиаисследования конкурентов предприятия, выявление их сильных и слабых сторон (SWOT- анализ) и др.;

При формировании медиакомпетентности в рамках разработанной нами модели мы делали упор на научно-исследовательскую деятельность будущих менеджеров в качестве одной из важнейших составляющих. Среди предложенных методов: написание рефератов, курсовых и квалификационных работ, доклады и сообщения на лекциях и семинарах, участие в студенческих конференциях разных уровней. Будущими менеджерами использовались следующие темы: «Манипуляции общественным сознанием», «Принципы и стратегии управления медиадеятельностью предприятия», «Прогнозирование с помощью медиаисточников как важнейший метод управленческой деятельности современного менеджера» и др.

Дзиова Э.Н.
преподаватель кафедры общих гуманитарных и социальных наук
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования "Северо-Осетинский государственный
педагогический институт"
Российская Федерация, г. Владикавказ

О КРИТИКЕ МОДАЛЬНОЙ СИЛЛОГИСТИКИ АРИСТОТЕЛЯ ПЕРИПАТЕТИКАМИ

Краткая аннотация. В статье рассматривается модальная силлогистика Аристотеля с точки зрения ее истолкования представителями древнегреческой перипатетической школы; раскрыта противоречивость и несостоятельность критики модальной силлогистики Стагирита перипатетиками.

Ключевые слова: силлогистика, модальный вывод, силлогизм, посылка о возможно присущем, посылка о необходимо присущем.

Модальная силлогистика Аристотеля подверглась резкой критике прежде всего со стороны его непосредственных учеников - Теофраста и Евдема, потому, что она явно не укладывалась в рамки чисто формального понимания логики.

У Теофраста и Евдема, а также некоторых стоиков вызвало возражение аристотелевское учение о том, что при известных условиях возможен более сильный вывод, чем тот который ожидается нами, когда мы формулируем посылки. Например, из сочетания посылок о просто присущем с посылками о необходимо присущем при определенных условиях возможно заключение о том, что необходимо. "Так утверждает он (Аристотель). Но его друзья Теофраст и Евдем, не согласны с ним. Они говорят, что во всех сочетаниях из необходимого и [просто] присущего, если из них составляется силлогизм, возникает заключение о [просто] присущем. Это следует из [принципа, по которому] при всех силлогистических комбинациях заключение всегда подобно слабейшей и наихудшей [посылке]" [7, с. 124]. Филопон сообщает, что такое понимание модальных выводов разделяли академики Фемистий, Сириан и Прокл. Аристотелю же в этом вопросе следовал Ямвлих [7, с. 129].

Свои утверждения Теофраст и Евдем разъясняли с помощью примеров, "по материи" (*греч.* ἐπὶ τῆς οὐλῆς). "Всякий человек с необходимостью является живым существом, всякому человеку свойственно двигаться, однако всякое живое существо не необходимо движется. Далее, если быть наукой с необходимостью свойственно каждой грамматике, грамматика [же] присуща каждому человеку, то не обязательно, что всякий человек владеет наукой" [7, с. 130].

Аргументация перипатетиков имеет явно искусственный характер, в ней допускаются самые элементарные логические ошибки и она бьет мимо цели. Действительно, первый из приведенных нами силлогизмов построен по

третьей фигуре, а она, как известно, не дает общих выводов. Кроме того, доводы построены на смешении “способности к движению” (с необходимостью, присущей всякому человеку и живому существу) и актуального состояния “быть в движении” (которое присуще ему не всегда и без необходимости). Ошибочно и второе рассуждение. Каждый человек владеет правилами грамматики не в качестве науки, а согласно своим природным способностям и, если он хорошо строит свою речь, то совсем не обязательно, что он изучал эту науку и владеет знаниями в области какой-нибудь науки. В обоих силлогизмах нарушено аристотелевское требование, чтобы меньший термин (В) относился к большему (Б) как часть к целому, а такое отношение, как мы отмечали, выражает у него связь вещи (ее вида) с родом, т. е. существенную связь терминов.

В еще большей степени формализм перипатетиков проявился в критике аристотелевского положения о том, что при известных условиях из сочетания посылок о необходимом и возможном следуют выводы о просто присущем.

Дело в том, что понятие о возможном истолковывалось Теофрастом и Евдемом чисто формально, как мыслимая допустимость без противоречия тому, что или уже фактически существует или с необходимостью будет существовать. Иначе говоря, перипатетики понимали его в смысле “омонимической возможности” [7, с. 132] и отвергали собственно возможное аристотелевской логики.

Естественно, что все без исключения правила ассерторической силлогистики Теофраст и Евдем автоматически переносили также на выводы из посылок о возможном. “Теофраст и Евдем утверждают, что общеотрицательные [посылки] о возможном обратимы так же, как обратимы ассерторические и необходимые [посылки].” В этом они существенно расходились с Аристотелем, полагавшим возможное в качестве противоречивой определенности самих вещей. “[По Аристотелю], - замечает Александр Афродизийский, - своеобразие возможного составляет превратимость, т. е. то, что в отношении к нему следует друг за другом образуемые нами утверждение, и отрицание... Надо, однако, сказать, что согласно Теофрасту эта превратимость посылок является неправильной и он ею не пользовался. Причины для того, что общеотрицательные [посылки] о возможном, подобно ассерторическим и необходимым, обратимы, а утвердительные [посылки] о возможном не превратимы и отрицательные, одни и те же.”

В пользу того, что общеотрицательные суждения о возможном обратимы также, как и суждение иных модальностей, перипатетики приводили ряд доказательств. “Пусть А возможно не присуще ни одному Б, тогда и Б будет возможно не присущим ни одному А. Ибо если А возможно не присуще ни одному Б, то А может быть отделено и обособлено (*греч. ἀλεξεύμεται καὶ ἐχρίσται*) [от всякого Б], отделенное же отделяется от

отделенного, значит и Б полностью отделено от А, а если это так, то оно возможно не высказывается ни о каком [А]” [7, с. 137].

Доказательство Теофраста, однако, содержит в себе порочный круг, так как оно основано на предположении того, что уже фактически отделено, а не того, что может быть отделено. В обратимости же общеотрицательных суждений Аристотель не сомневался, равно как и в обратимости суждений о возможном, если возможное понимается только в омонимическом смысле.

Формализм в понимании возможного привел к существенной перестройке аристотелевской теории выводов из модально смешанных посылок.

Во-первых, перипатетики отвергли мысль Аристотеля о том, что при известных условиях из “смеси” посылок о возможном и о необходимом возникает заключение о просто присущем. Согласно установленному ими правилу (заключение всегда подобно слабейшей посылке) здесь выводимо лишь суждение о возможном. Аналогичным образом они доказывали, что из посылок о необходимом и просто присущем всегда следует вывод только о присущем, а не о необходимом (в известных случаях, как утверждал Аристотель).

Во-вторых, запрещение перипатетиками превращения посылок по возможности означало исключение из силлогистики тех модусов, которые Аристотель получал, замещая утвердительные посылки “отрицательными” суждениями о возможном.

Поздние перипатетики весьма способствовали возникновению понятия о логике как о формальной науке. Что касается логики Аристотеля, то она не была еще вполне формальной. Ведь аподейктика (учение о необходимом знании) Стагирита находилась в тесной связи с его методологией. Однако постепенно эта связь аристотелевской логики с фундаментальными тезисами его методологии стала казаться заметным недостатком. Со временем аподейктика у продолжателей Стагирита оказывается на задворках, все большее внимание начинает уделяться формальным элементам в системе Стагирита. В еще большей степени это имеет место у стоиков, у которых логика с самого начала тесно увязывалась с грамматикой и риторикой. Именно в такой ситуации и возникает термин “диалектика” как синоним для слова “логика”.

Во-вторых, перипатетики начали употреблять термин “логика” (*греч.* λογική: “логикэ”). Правда, термины логический (*греч.* λογικός), “логически” применялись еще Стагиритом, однако в соответствии с тем смыслом, какой эти слова имели в современном ему греческом языке. Стагирит употреблял их в контексте вероятного знания, противопоставляя прилагательному “логический” прилагательное “аналитический”. Последнее означало “вполне достоверный”. Аристотель не мог применять термин “логика” для наименования своей теории.

Наряду с термином “диалектика” вошло в употребление также наименование “логика”. Возникновение этого термина у перипатетиков зафиксировано Александром Афродизийским, а труды Цицерона ясно свидетельствуют, что в его эпоху термин “логика” был уже общепринят.

Наконец, необходимо указать на перипатетический взгляд на логику как на орудие или органон философии, а не как на ее часть. Этот взгляд, очевидно, вытекал из концепции логики как формальной дисциплины, касающейся лишь общих, но не конкретных терминов. Стоики же защищали тот тезис, что логика должна рассматриваться в качестве ингредиента методологии. В дискуссии по этой проблеме между перипатетиками и стоиками некоторое преимущество было на стороне перипатетиков, так как взгляд на логику как на лежащую вне философии органически вытекал из концепции логики как формальной науки - понимание, которое, впрочем, разделялось в некотором смысле и стоиками.

Использованные источники:

1. Асмус В.Ф. Логика. М., 1947.
2. Берков В.Ф., Яскевич Я.С. История логики. Минск, 2011.
3. Диоген Лаэртский. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. Пер. Гаспарова. М., 1979.
4. Маковельский А.О. История логики. М., 1967.
5. Попов П.С., Стяжкин Н.И. Развитие логических идей от Античности до эпохи Возрождения. М., 1974.
6. Попович М.В. Очерк развития логических идей в культурно-историческом контексте. Киев, 1979.
7. Субботин А.Л. Традиционная и современная формальная логика. М., 1969.
8. Целлер Э. Очерк истории греческой философии. М, 1996.
9. Becker O. Zwei Untersuchungen zur antiken Logik. Wiesbaden, 1957.
10. Gaiser K. Theophrastin Assos: zur Entwicklung der Naturwissenschaft zwischen Akademie und Peripatos. Heidelberg, 1985.
11. Schenk G. Geschichte der logischen Form. Berlin, 1973.
12. Scholz H. Geschichte der Logik. Berlin, 1965.
13. Prantl C. Geschichte der Logik im Abendlande. Leipzig, 1957.

Дзиова Э.Н.
преподаватель кафедры общих гуманитарных и социальных наук
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования "Северо-Осетинский государственный
педагогический институт"
Российская Федерация, г. Владикавказ

ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ УЧЕНИЯ АРИСТОТЕЛЯ О ПРЕДИКАБИЛИЯХ

Краткая аннотация. В статье рассматривается учение Аристотеля о предикабиях, сущность предикабий и их виды. Приводится классификаций предикабий Порфирия.

Ключевые слова: предикабия, топ, собственное, привходящее, род.

Учение Аристотеля о предикабиях представлено в трактате "Толика". Толика дословно означает "учение об общих местах" (слово происходит от греческого *topos* - место), однако, оно могло бы быть переведено как "учение об общих точках зрения", то есть учением о том, с каких точек зрения нужно исследовать предмет, чтобы достигнуть всестороннего изложения его сути.

Именно топы являются основаниями диалектических рассуждений. Диалектик познает объекты, пользуясь самыми общими основаниями и рассматривает для этого правдоподобные мнения. Конечной целью диалектических рассуждений всегда является познание существа дела.

Переход от топов к сущности у Аристотеля представляет собой постепенную и методически осуществляемую смену оснований в направлении все большей их конкретизации и обогащения содержанием, пока не будет достигнуто понятие сущности. Узловыми пунктами диалектического познания к сущности являются предикабии.

Предикабии (от слова *praedicare* - высказать) - это общие понятия, "через которые в процессе познания показывается, как одно утверждается относительно другого" [1, I, 9, 103 b 20-27].

Термин предикабии был введен в обиход после Аристотеля. У Аристотеля нет общего имени "предикабия". В том месте "Тоики", где он впервые обращается к этому понятию, он избегает называть его каким-либо одним словом, пользуясь для этого указательными местоимениями.

В 4-9 главах I книги "Тоики" Аристотель различает четыре вида сказывания о предмете - четыре вида соотнесения сказуемого с подлежащим: 1) соотнесение, выраженное в определении (*орос*), 2) собственное (*ιδιον*), 3) род (*γενος*) и 4) привходящее или случайное (*συμβεβηχος*), отмечая при этом, что эти четыре вида сказывания всегда относятся к той или иной категории [1, I, 9, 103 b 20-27]. Это учение о четырех видах сказывания и называется учением о предикабиях.

Определением Аристотель называет речь, обозначающую суть бытия вещи [1, I, 5, 101 b 39]. Аристотель также подчеркивает, что определение есть речь и не может состоять из одного слова.

"Собственное - это то, что хотя и не выражает сути бытия [вещи], но что присуще только ей и взаимозаменяемо с ней" [1, I, 5, 102 a 17-19] принадлежит исключительно предмету и не может сказываться о другом.

"Род есть то, что сказывается в сути о многих и различных по виду [вещах]" [1, I, 5, 102 a 30-32]. Род есть то, что принадлежит не только подлежащему, но может сказываться и о другом, делясь на подвиды. Сказывание рода, раскрывающее сущность предмета, так же как и сказывание определения, отвечает на вопрос, что именно есть подлежащее.

"Привходящее - это то, что хотя и не есть что-либо из перечисленного - ни определение, ни собственное, ни род, но присуще вещи, или то, что одному и тому же может быть присуще и не присуще" [1, I, 5, 102 b 4-7] Привходящее или случайное есть всякое иное сказывание: то, что не является ни определением, ни собственным, ни родом.

Неизвестно каким путем Аристотель пришел к идее предикабилей. Возможно, он пришел к идее предикабилей, классифицируя различные роды сущего по их возможной функции в суждении. Так "первичная сущность" может быть, по Аристотелю, только подлежащим, акциденция или привходящее - только предикатом, а "вторичная сущность" (вид, определение вида) - и подлежащим и сказуемым.

Возможно, Аристотель пришел к идее предикабилей путем несколько иного выражения этой классификации.

"Необходимо, чтобы все сказываемое о чем-то было или взаимозаменяемо с вещью или нет. Если сказываемое взаимозаменяемо с вещью, то оно будет определением или собственным. А именно, если оно обозначает суть бытия [вещи], то оно определение, если же оно ее не обозначает, то оно собственное, ведь собственное - это то, что хотя и взаимозаменяемо с вещью, но не обозначает сути ее бытия. Если же сказываемое не взаимозаменяемо с вещью, то оно есть или часть того, что говорится в определении подлежащего, или нет. И если оно часть того, что говорится в определении, то оно будет или родом, или видовым отличием, так как определение состоит из рода и видового отличия. Если же сказываемое не есть часть того, что говорится в определении, то ясно, что оно будет привходящим. Ибо привходящим было названо то, что не есть ни определение, ни собственное, ни род, но вещи оно присуще" [1, I, 8, 103 b 8-20]

Способы сказываний классифицируются Аристотелем по методу разделения общих понятий на виды.

В процессе разделения к выражению "сказываться о чем-нибудь", составляющему единственную определенность привходящего, постепенно прибавляются определенности других предикабилей, пока не будет

получено определение. В системе предикабилей определение выступает как бы в качестве предельного результата синтеза свойств остальных предикабилей, а все прочие предикабилей интересуют Аристотеля лишь постольку, поскольку они обладают свойствами определения, развиваются к нему, то есть определительны.

Аристотель вводит это понятие, замечая, что даже познание приводящих свойств объекта приближает нас к сути дела. "Ибо и при определении больше всего занимает нас вопрос, есть ли нечто одно и то же или разное. Пусть же всё, что подвергается тому же самому способу исследования, что и определения, вообще именуется определительным... Ведь если мы можем рассуждать о том, что это одно и то же или разное, то мы этим же способом в состоянии будем приводить доводы против определения" [1, I, 5, 102 а 7-13].

Определение, как самое сложное из предикабилей проще всего опровергнуть и труднее доказать.

Правильность построенного определения можно проверять с помощью топов и умозаключений из других предикабилей. На основании свойств приводящего легче всего испытывать качество суждения, лежащего в основе определения, на основании свойств рода - его количество, на основании свойств собственного признака - соразмерность определяемого и определяющего.

В VI книге "Топики" Аристотель рассматривает возможные ошибки в определении и устанавливает следующие правила определения:

1) определение должно раскрывать суть определяемого, что именно оно есть;

2) ибо определение является видом сказывания "собственного", то оно должно принадлежать только определяемому, то есть не быть слишком широким;

3) ибо определение раскрывает суть определяемого, то оно должно быть присущим всему подлежащему;

4) определение должно быть полноценным и четким, то есть в нем недопустимы неясные выражения: двусмысленные, метафорические, малоупотребительные; недопустимо также внесение в выражение определения чего-либо лишнего;

5) определение не должно быть отрицательным, если только не определяется то, что само является отрицательным;

6) определять следует через более известное и начальное, так как только при этом условии устраняется множественность определений, а определение, по мнению Аристотеля, должно быть одно, так же одна - суть определяемого. Поэтому: а) не следует определять через противоположное, за исключением случаев, когда определение одного невозможно без указания на отношение его к противоположному другому; б) нельзя пользоваться для определения самим определяемым или сводить к нему

определяющее; в) нельзя упускать род или принимать не ближайший, а отдаленный род. Поэтому видообразующее различие должно быть последующим в отношении рода и более первым в отношении вида [1, VI, 6, 144 b 9-11].

Аристотель рассматривает предикабилии и их свойства в онтологическом плане, выводы из них диалектические фигуры (топы). Нельзя считать удачными попытки трактовать предикабилии в смысле топов логической предикации, то есть раскрытия содержания категории субъекта предикатом, как это делал известный комментатор логических трудов Аристотеля Порфирий (232-304 гг. н.э.) [6, с. 323].

Порфирий различает пять предикабий: род, вид, видообразующее отличие, собственный признак и случайный признак. Виды и роды у Порфирия - это некие оглавления в классификациях [10, с. 91-92]. Порфирий также выделяет четыре разновидности собственного признака: 1) этот признак может быть присущ только данному классу, но не всем его элементам; 2) присущ всем членам данного класса, но не исключительно данному классу; 3) качество присущее всем элементам данного класса, исключительно данному классу, но лишь в определенном временном интервале; 4) свойство, присущее всем членам класса и только одним. Порфирий также подверг понятие определяющего или дефиницию анализу, выявив в нем своеобразный синтез категорий "рода" и "видового отличия". В связи с этим оформился окончательно известный перечень из пяти типов признаков. Согласно Порфирию, собственный признак не может быть логически выведен из сущности предмета.

Использованные источники:

1. Аристотель. Томика // Сочинения в четырех томах. Т.2. М., 1978.
2. Ахманов А.С. Логическое учение Аристотеля. М., 2002.
3. Джохадзе Д.В. Диалектика Аристотеля. М., 1971.
4. Лосев А.Ф. История античной эстетики. М., 1979.
5. Луканин Р.К. Органон Аристотеля. М., 1984.
6. Маковельский А.О. История логики. М., 1967.
7. Попов П.С., Стяжкин Н.И. Развитие логических идей от Античности до эпохи Возрождения. М., 1974.
9. Попович М.В. Очерки развития логических идей в культурно-историческом контексте. Киев, 1979.
10. Стяжкин Н.И. Формирование математической логики. М., 1967.
11. Шандор П.О. О логике Аристотеля. Будапешт, 1961.

Дзиова Э.Н.
преподаватель кафедры общих гуманитарных и социальных наук
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования "Северо-Осетинский государственный
педагогический институт"
Российская Федерация, г. Владикавказ

О СУДЬБЕ СИЛЛОГИСТИКИ ОТ АРИСТОТЕЛЯ ДО СТОИКОВ

Краткая аннотация. В статье представлен краткий обзор представлений античных и современных логиков о силлогизмах. Рассмотрены заслуги и вклад в формальную логику, который внесли Аристотель, стоики и перипатетики.

Ключевые слова: логика, логическое рассуждение, силлогистика, логика высказываний, категорический силлогизм.

Одна из великих заслуг Аристотеля состоит в том, что он впервые систематизировал и подверг анализу с некоторой формальной точки зрения приемы рассуждения, уже практически широко применявшиеся его современниками, однако до него оставшиеся еще теоретически неосознанными, несформулированными. Ему удалось показать, что правильное рассуждение можно свести к систематическому применению небольшого числа неизменных правил, независимых от частной природы объектов и таким образом сформулировать такие способы и подходы исследования, которые сделали логику наукой. При этом сам Аристотель сосредоточил свое внимание почти исключительно на том особом виде логических рассуждений, который получил название силлогистического.

Силлогистика Аристотеля строгая и систематически построенная теория, но вместе с тем, сам Аристотель понимал, что количество описанных им схем силлогизма недостаточно для отражения всех видов рассуждений.

Первый намек на методологическую ограниченность силлогистики Аристотеля можно найти лишь у Альберта фон Больштедта (XIII в.), согласно которому при исследовании конкретных явлений природы нельзя использовать силлогизм. По Альберту, лишь опыт может быть решающей инстанцией в аналогичных ситуациях.

Мнение Больштедта, впрочем, ни в какой мере нельзя считать типичным. Последним было как раз противоположное. Показательна, в частности, та высокая оценка аристотелевской силлогистики, которую мы находим у англичанина Александра Некама в его труде «О природах вещей». В нем об Аристотеле говорится, что «он первым исследовал силлогизмы и, базируясь на геометрических мотивах, обучал искусству отыскания среднего термина».

Быть может, ранних стоиков и мегариков к исследованиям в области высказываний привела неудовлетворенность узостью перипатетической и аристотелевской логики. Правда, до нас дошли лишь отрывочные

свидетельства о достигнутых стоиками результатах, часто в изложении их противников или посредственных комментаторов, но даже эти фрагменты позволяют судить о том, что система логики стоиков была построена, вероятно, даже более строго, чем аристотелевская. Не ограниченная, подобно Аристотелю, высказываниями субъектно-предикатной структуры, в ней сформулированы правила вывода, относящиеся к высказываниям неопределенной структуры. Стоики не только предвосхитили ряд исходных понятий современного исчисления высказываний, дав определения таким пропозициональным связям, как импликация, конъюнкция и дизъюнкция, но вид своеобразного аксиоматически построенного исчисления придали своей системе формальных правил вывода. Обсуждение стоиками вопроса об условиях истинности импликации отражает то, насколько они основательно подошли к исследованию понятий своей системы. Разработка стоиками понятий пропозициональной логики объективно способствовала выяснению логических оснований силлогистики. «Логика высказываний является более фундаментальной системой, нежели силлогистика, во-первых, потому, что при своем строго формализованном и систематическом изложении (чего, вообще говоря, еще не было у Аристотеля) сама силлогистика должна опираться на понятия и законы, устанавливаемые в пропозициональной логике, в то время как последняя не предполагает законы силлогистики; во-вторых, потому, что логика высказываний лежит в основе современной математической логики в качестве ее исходной, простейшей, но неотъемлемой части, в то время как силлогистика занимает в ней сравнительно незначительное место.

К сожалению, в последующем идеи пропозициональной логики получили гораздо меньшее распространение, чем силлогистика» [9, с. 57] Многими они были вообще не поняты, а в традиционной логике нашли свое неполное и эклектическое отражение в виде теории условных и разделительных силлогизмов.

Заметное влияние стоическая силлогистика испытала со стороны аристотелевской силлогистики и модальной логики мегарской школы (Диодор, Филон). Основное достижение, воспринятое стоиками от мегариков, заключается в отделении проблемы логического следования как процесса «вытекания» мысли из мысли, детерминирования одним суждением другого суждения, от проблемы истинности каждого суждения самого по себе.

Главное отличие стоической логики от аристотелевской состоит в следующем. Задача аристотелевской логики - установить родо-видовую связь понятий: такая логика оперирует понятиями разрядов сущего и занимается подведением вида под род, частного под общее и т.п. Для нее наиболее характерен категорический силлогизм типа «Все А суть В и т.д.». Задача стоической силлогистики - установление причинной зависимости между различными смыслами и техническое «обслуживание» физики и

этики. Здесь наиболее применим условный силлогизм типа «Если 1-ое, то 2-ое и т.д.». Вместе с тем стоическая силлогистика выстроена с оглядкой на аристотелевские «Аналитики». Поэтому «совершенный» категорический силлогизм Аристотеля так или иначе должен был присутствовать во всех логических операциях стоиков, ибо без него немыслимо никакое «научное» утверждение, имеющее формально строгий, всеобщий и необходимый характер. Вероятно, стоики молчаливо выносили категорический силлогизм «за скобки», считая его чем-то самоочевидным. Основу стоической силлогистики составляет подкласс полных лектон, именуемых высказываниями или суждениями.

Подлинным открытием существа стоической логики были работы Я.Лукасевича, который еще в 1923 г. высказал мысль о том, что именно стоики создали исчисление высказываний, а в 1934 г. подробно ее обосновал. Отличие стоической логики от перипатетической Я.Лукасевич усматривал в том, что первой вводятся пропозициональные переменные, во второй - именные. Лукасевич показал, что в качестве пропозициональных переменных стоики употребляли не буквы, как мы сейчас, а порядковые числительные: «если первое, то второе; но первое; следовательно, второе». Это обстоятельство было хорошо понятно их современникам и преемникам (подтверждение он нашел у Апулея).

Ян Лукасевич видит отличие между стоической и аристотелевской логикой не в том, что в стоической диалектике присутствуют гипотетические и дизъюнктивные высказывания, тогда как в аристотелевской силлогистике - только категорические. Отличие в том, что «логика стоиков - это логика высказываний, а аристотелевская - логика имен».

Следующий существенный момент - это отличие между аристотелевским силлогизмом и стоическим высказыванием, и заключалось оно в том, что высказывание стоиков имеет форму вывода. Стоики пытались сформулировать общие методы получения правильных умозаключений в виде правил вывода. Они понимали правило вывода как предписание того, что на основе признанного положения можно выводить новое.

И у стоиков и Аристотеля в силлогизмах используются две посылки и заключение, но в силлогизме Аристотеля они соединены в единое предложение. В высказывании стоиков посылки и заключение не составляют единого предложения.

Стоикам принадлежит первенство в исследовании проблемы истинности сложных высказываний. Истинность сложного высказывания стоики рассматривали как функцию от истинности исходных высказываний.

Стоики не придавали большого значения категорическому силлогизму, что следует из их определения силлогизма как состоящего из леммы и допущения и что подкрепляется информацией Александра Афродизийского и Секста Эмпирика. О том же свидетельствуют и конкретные примеры

умозаключений, дошедшие до нас от стоиков в других исторических документах.

Александр Афродизийский упрекал стоиков в непонимании того, что существо силлогизма заключается не в словах, а в том, что слова означают. Тем самым перипатетики обнаружили непонимание формализации, достигающей в логике стоиков уровня, когда опираются на слова, а не на их значения, что только и позволяет получать выражения, истинные в силу формы.

Автор одного из пособий по истории логики Генрих Шольц противопоставляет логику стоиков логике Аристотеля, считая, что логика ближайших учеников Аристотеля явилась своего рода новым подходом к логической системе стоицизма.

«Под влиянием Прантля и Целлера в истории философии установился ошибочный взгляд на логику стоиков как на систему, не заключающую в себе ничего нового и оригинального. По мнению Прантля и Целлера, логика стоиков лишь повторяет то, что уже было высказано Аристотелем, она придает лишь новую худшую форму учениям Аристотеля. По оценке Прантля и Целлера, логика скорее потеряла, чем выиграла, от этого ее преобразования. В конечном счете логика стоиков, по мнению Прантля и Целлера, есть пустой и бесплодный формализм. Против этого взгляда известных немецких историков логики впервые выступил французский ученый Виктор Брошар, который, признавая, что Прантль и Целлер изучили логику стоиков весьма тщательно и изложили ее с замечательной ясностью, вместе с тем коренным образом изменяет данную ими интерпретацию этой логики и ее оценку. Брошар отмечает, что в стоической логике принцип, на котором покоится учение о силлогизме, иной, чем в силлогистике Аристотеля. Этим принципом является не общепринятая в формальной логике аксиома силлогизма и не объемное отношение терминов силлогизма. Принцип стоической силлогистики гласит: если вещь представляет всегда определенное качество или определенную совокупность качеств, то она будет также представлять качество или качества, которые сосуществуют всегда с первым качеством или совокупностью качеств. Иначе говоря, в основе стоической силлогистики лежит принцип, сформулированный в средние века так: «Признак признака есть признак самой вещи»» [3, с. 76].

Стоики, создавая особую формальную систему - исчисление высказываний, главной своей задачей ставили выявление самой структуры суждений и поиск возможности наиболее точного описания.

Истинное знание может обеспечить только разум, способный к созданию общих понятий и выражающийся в том, что стоики называли «lekton». Учение стоиков знаменует собой колоссальный скачок, переход на новый уровень осмысления действительности.

В отличие от Аристотеля, стоиков в большей степени, чем формы мысли, интересовали словесные выражения, их смысл. В проблемах общих понятий и лектон проявился семантический аспект логики Стои.

Заметим, что согласно логикам стоической школы, строгое соблюдение правил формальной логики гарантирует лишь правильность умозаключения (обеспечивает следование вывода из посылок), но не материальную истинность вывода. Секст Эмпирик свидетельствует по этому поводу так: «И они (стоики) говорят, что доказательная речь убеждает в том, что она доказательна, когда вывод следует из посылок доказательства, будучи с ними тесно связанным (греч. συναπτεῖ ον), - как, например, такое рассуждение, которое мы можем делать днем: «если ночь, то темно, но ночь, значит темно», хотя это не истинно, так как ведет ко лжи, - мы, однако говорим, что это доказательно». По уровню формализации логическое учение стоиков превосходит предшествующие ему теории Аристотеля и перипатетиков.

Приблизительно ко II в.н.э. постепенно намечается процесс интеграции стоической и перипатетической логических школ. Типичным образцом подобного рода синкретизма может служить учебник логики знаменитого писателя Люция Апулея, который был известен в научных кругах как автор сочинения «О Платоне и его догмате». Третью часть этого труда и представляет собой упомянутый учебник. Последний написан на латинском языке. Анализ текста наводит исследователей на мысль, что он является переработкой, а, возможно, даже и переводом неизвестного греческого оригинала. В него введены: специальная терминология в связи с делением суждений по количеству и качеству; логический квадрат, а также дедукция правильных модусов простого категорического силлогизма, исходящая из предварительного учета числа возможных комбинаций суждений в посылках. Апулей внес заметный вклад в латинскую логическую терминологию.

Стоические логические достижения были апогеем в эволюции логических идей античности. После них развитие логики пошло по нисходящей линии, и начиная со II в. до н.э. наблюдается усиление и расширение кризиса.

Использованные источники:

1. Аристотель. Вторая Аналитика // Сочинения в четырех томах. Т. 2. М., 1978.
2. Аристотель. Первая Аналитика // Сочинения в четырех томах. Т. 2. М., 1978.
3. Лосев А.Ф. История античной эстетики. М., 1979.
4. Луканин Р.К. Органон Аристотеля. М., 1984.
5. Лукасевич Я. Аристотелевская силлогистика с точки зрения современной формальной логики. М., 1959.
6. Маковельский А.О. История логики. М., 1967.

7. Орлов Р.М. Развитие логических воззрений Аристотеля // Философские науки, Вып. 3, 1964.
8. Попов П.С., Стяжкин Н.И. Развитие логических идей от Античности до эпохи Возрождения. М., 1974.
9. Попович М.В. Очерки развития логических идей в культурно-историческом контексте. Киев, 1979.
10. Стяжкин Н.И. Формирование математической логики. М., 1967.
11. Субботин А.Л. Теория силлогистики в современной формальной логике. М., 1965.
12. Шандор П. О логике Аристотеля. Будапешт, 1961.
13. Becker O. Zwei Untersuchungen zur antiken Logik. Wiesbaden, 1957.
14. Prantl C. Geschichte der Logik im Abendlande. Leipzig, 1957.
15. Schenk G. Zur Geschichte der logischen Form. Berlin, 1973.

Дзидова Э.Н.

*старший преподаватель кафедры менеджмента
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования "Северо-Осетинский государственный
педагогический институт"*

Российская Федерация, г. Владикавказ

ИННОВАЦИОННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Краткая аннотация. В статье предложена система критериев оценки инновационности образовательной организации высшего образования, Подобная система которая может послужить средством анализа и сравнения ВУЗов.

Ключевые слова: инновационность, критерий инновационности, инновационный вуз.

Слово «инновационность» приобрело в последнее время популярность в самых разных кругах. Не обошла стороной это и сферу образования. От образовательных организаций сегодня требуют внедрять инновационные технологии, инструменты, методы, подходы и т.д.

Однако если требование инновационности является больше, чем просто декларацией, те, кто это требование предъявляет, должны уметь оценивать, насколько вузы и другие образовательные организации ему соответствуют. А в конечном итоге – выражать уровень этой самой инновационности количественно и сравнивать разные образовательные организации высшего образования между собой.

Разработка методики оценки инновационности вузов и проведение такой оценки может стать важным направлением исследования. И первым шагом в этом направлении является поиск ответа на вопрос: Как вообще можно измерить инновационность вуза?

Следует отметить, что тема разработана не слишком подробно. Хотя вопрос про критерии инновационности в образовании и их измерение в научных и практических кругах обсуждается, пока дискуссии идут на уровне постановки вопросов и обозначения проблем. Вопросы, по традиции, больше, чем ответов, причем вопросов ключевых, в т.ч.:

- Не совсем понятно, что представляет собой инновационность в образовании. Самым логичным ответом было бы использовать общее понимание инноваций, как внедрение чего-то нового, в результате чего происходят улучшения. Однако при таком подходе непонятно, что представляют собой «улучшения» в образовании и кто может определять их критерии. Например, применительно к школе критерием могут быть оценки, здоровье школьников, удовлетворенность родителей, зарплата преподавателей и т.д.

- Непонятно, какие факторы способствуют или препятствуют этим самым инновациям/улучшениям.

- Непонятно, какую именно информацию нужно собирать и как, чтобы оценить инновации в образовании.

Раскрывая эти вопросы, обратим внимание на такие подробности.

Методологию измерения инновационности вузов еще только предстоит разработать. При этом неочевидно, в какой степени можно ориентироваться на подходы, существующие в других областях, например, в бизнесе (очевидно, что можно использовать лишь некоторые, не самые важные, из критериев) или в государственных организациях.

Не менее существенная опасность, подстерегающая того, кто берется за оценку инновационности вуза - перепутать ее с качеством работы вуза. Очевидно, что качество само по себе инновациям не тождественно, а лишь связано с ними.

С учетом всех этих опасностей постараемся предложить свой набор критериев для определения инновационности вуза.

Высшие учебные заведения имеют ряд существенных отличий, которые делают их весьма специфическими организациями

В реалиях сегодняшних дней и на основании ст. 20 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 г. 273-ФЗ инновационным можно назвать:

1. «Вуз, для которого основными видами деятельности является научно-исследовательская, учебная, производственная (практика), социализаторская (воспитательная), внешняя на основе инновационных подходов и методов управления;

2. Вуз, научный и профессорско-преподавательский состав которого занимает лидирующие позиции в своих областях деятельности, способен обеспечить научное и консультационное сопровождение различных научно-исследовательских и образовательных проектов и работ;

3. Вуз, который на основе эффективного использования интеллектуального потенциала непрерывно создает точки роста, обеспечивающие привлечение финансовых ресурсов для собственного развития, реализации и распространения инноваций, инициированных вузом;

4. Вуз, развитие которого определяется обновленческими процессами в образовании региона, государства, мира» [4, с. 15].

Среди критерии оценки инновационности вуза можно выделить следующие:

Собственные инновации. Обязательным критерием инновационности вуза является инициирование собственных инноваций, призванных решать различные проблемы в области образования. Ими могут быть различные образовательные программы, уникальные методики обучения, новые модели обучения.

В соответствии с основным документом, определяющим область инноватики, на данный момент, Руководством Осло «Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям» инновации могут быть четырех типов: продуктовые, процессные, организационные, маркетинговые. Дадим определение каждому типу.

«Продуктовая инновация – есть введение в употребление (внедрение) товара или услуги, являющихся новыми или значительно улучшенными по части их свойств или способов использования.

Процессная инновация есть внедрение нового или значительно улучшенного способа производства или доставки продукта. Сюда входят значительные изменения в технологии, производственном оборудовании и/или программном обеспечении.

Организационная инновация есть внедрение нового организационного метода в деловой практике предприятия, в организации рабочих мест или внешних связей.

Маркетинговая инновация есть внедрение нового метода маркетинга, включая значительные изменения в дизайне или упаковке продукта, в размещении продукта, его продвижении на рынок или методах назначения цены» [3, с. 46].

Переложив данные определения на образование, можно заключить о необходимости реализации данных видов инноваций в вузе для его характеристики как инновационного.

Развитие учебной деятельности в инновационном ключе. Развитие учебной деятельности как критерия инновационности вуза предполагает создание новых элементов содержания обучения через обновленные образовательные программы, обновленное содержание и инновационные формы непрерывного образования, приближение подготовки кадров к потребностям новой школы, развитие бизнес-образовательной деятельности.

Развитие научно-исследовательской деятельности в инновационном ключе. Данное направление предполагает развитие научных школ, повышение у студентов и профессорско-преподавательского состава потребности исследовательской деятельности.

Развитие внешних связей. Развитие внешних связей является отражением развития в вузе организационных инноваций. Развитие внешних связей подразумевает под собой развитие мобильности студентов, развитие мобильности профессорско-преподавательского состава, развитие международной деятельности, обеспечение кооперирования деятельности с педагогическими вузами региона, страны, зарубежными.

Инновационные структуры. Наличие инновационных структур в вузе можно охарактеризовать как критерий инновационности вуза (бизнес-инкубаторы, технопарки, инновационно-технологические центры)

Инновационные проекты. Необходимым является наличие проектов, реализованных в инновационных структурах.

Информационная среда. Информационная среда, в которой функционирует высшее учебное заведение, является главенствующим фактором, влияющим на эффективность образовательного процесса, системы управления вузом, экономическую основу его деятельности, собственно на формирование инновационного потенциала вуза.

Информационные технологии, которые должны использоваться в интересах решения задач в масштабах кафедры, факультета и вуза в целом.

Работа с одаренными детьми. Инновационный вуз должен сосредоточиться на одаренных детях. Если мы задаемся целью создать человека-инноватора, то должны иметь дело с сильнейшим материалом. Задача вуза – подготовка и адаптация специалиста к той или иной профессиональной деятельности. И содержание обучения подчинено этой цели – освоению определенной профессии.

Электронные ресурсы. Наличие и развитие электронных ресурсов предполагает наличие электронных форм делопроизводства, внедрение в деятельность электронного документооборота в таких видах деятельности как учебная и внеучебная работа, библиотечное дело, управление кадрами, формирование банка данных вуза по различным направлениям.

Результаты исследования, отраженные в данной статье могут быть использованы в разработке системы критериев характеризующих ВУЗ как инновационный. Подобная система критериев может послужить средством анализа и сравнения ВУЗов.

Использованные источники:

1. Клименко А.А. Инновационные подходы в образовании. СПб.. 2011
2. Миронов В.В. Инновационное образование. Вызовы и решения. М., 2010
3. Руководство Осло «Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям». Организация экономического сотрудничества и развития

статистическое бюро европейских сообществ. Перевод на русский, изд-ие 2-ое исправленное. М., 2010

4. Фидарова С.И., Датиева Э.Н. Концепция инновационного развития СОГПИ. Владикавказ, 2011

5. Шкутько О.Н. Развитие элементов инновационной инфраструктуры в системе высшего образования. М., 2011

Дрюпина Л.В.

учитель английского языка

МОУ «Бурашевская СОШ»

Дрюпина И.В., канд. психол. наук

доцент кафедры психологии

НОУ ВПО «Институт «Верхневолжье»

Россия, г. Тверь

КОНЦЕПЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ УЧИТЕЛЬ - ШКОЛА

Работа посвящена теоретическому описанию понятия «психологический контракт» и представлению результатов собственного эмпирического исследования психологических контрактов учителей общеобразовательных средних школ.

Ключевые слова: психологический контракт, мотивация, ожидания, личность учителя.

Система общего образования является основным источником развития и обогащения интеллектуального потенциала нашей страны. Успешность организации образовательного и воспитательного процессов в школе зависит от личности учителя, от того, насколько он профессионально подготовлен, его желания работать, приносить пользу.

Выполнение профессиональных задач учителем, как и любым другим профессионалом, будет эффективно тогда, когда ему будут созданы благоприятные условия трудовой деятельности, как внешние (материальное вознаграждение, социальный пакет и др.), так и внутренние (возможность самореализации, карьерного роста и др.). Но специфика состояния современных российских школ такова, что они не могут предложить специалистам, особенно начинающим, адекватную оплату труда и другие социальные гарантии. Педагогическое мастерство требует постоянного напряжения, психической и физической активности, непрерывной работы над собой. Но это возможно лишь при условии формирования позитивного психологического контракта между учителем и школой. Использование концепции психологического контракта позволяет выявить причины, ожидания и обязательства работника, что именно в современных условиях учителя недополучают от школы.

Понятие «психологический контракт» впервые появилось в работах К. Аргириса и Х. Левинсона [3], которым приписывают авторство этого

понятия, и было впоследствии концептуально развито Д. Руссо [4] и другими исследователями.

Психологический контракт – это конструкт личностного уровня, который основывается на ожиданиях и обязательствах субъекта труда, его представлениях об условиях трудового соглашения, об обмене обязательствами между сотрудником и местом его работы. Психологический контракт дает ответы на два главных вопроса трудовых отношений: «Чего я могу ожидать от организации», «Какой вклад от меня ожидается взамен?». В отличие от трудового договора «психологический контракт» формулируется имплицитно, стороны могут полностью не осознавать некоторые из своих ожиданий.

Если стороны по-разному понимают психологический контракт, то это может стать причиной недоразумений и конфликтов. Усилия, направленные на повышение уровня мотивации, по-видимому, окажутся эффективными лишь в том случае, если обе стороны интерпретируют психологический контракт одинаково. Со временем психологический контракт подвергается коррекции. Например, незамужняя девушка может много работать сверхурочно, чтобы больше заработать или добиться повышения по службе. Она же, обзаведясь семьей, будет больше ценить четкий рабочий график и свободное время.

В проведенном собственном эмпирическом исследовании изучалось содержание психологического контракта учителей общеобразовательных средних школ г. Твери и Тверской области. Объем выборки составил 84 человека - женщины в возрасте от 22 до 62 лет. Для диагностических целей применялась методика «Структура и свойства психологического контракта» Е.С. Ребриловой [2].

Большая часть ожиданий учителей на момент устройства на работу (рис. 1) была связана с тем, что школа предоставит возможность реализовать потребность в признании, будет благоприятный климат в коллективе, работа будет приносить удовлетворение.

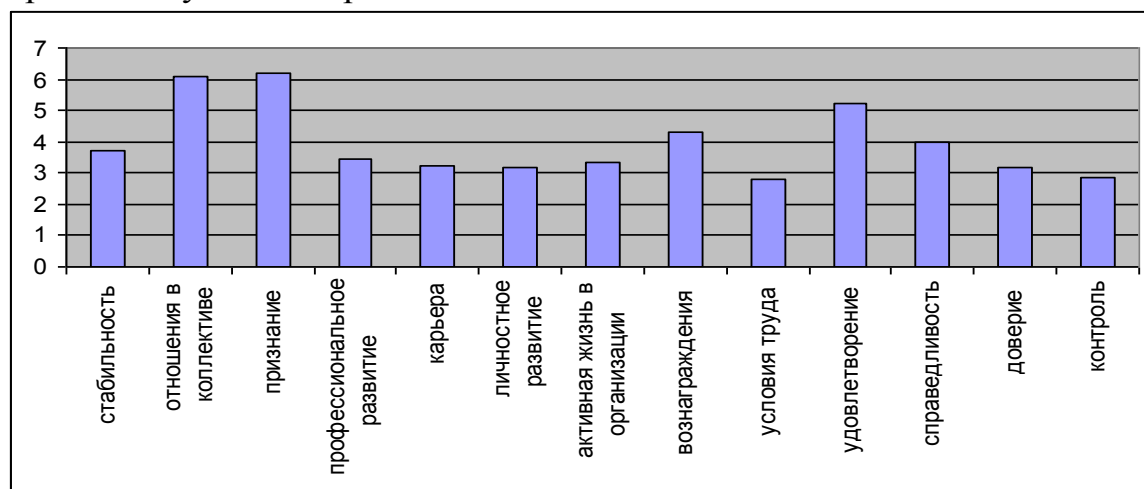


Рис. 1 – Ожидания учителей при устройстве на работу

Проработав определенное время в школе, потребность в признании учителя считают реализованной больше, чем остальные потребности (рис. 2). Ожидания благоприятного климата в коллективе не оправдались. При интерпретации данного факта следует обратиться к специфике женского коллектива. В женском коллективе много времени посвящается пересудам: в чем и откуда пришла коллега, кто за кого и какую работу сделал. Женщина, декларирующая, что пришла только исполнять служебные обязанности, а не общаться, становится объектом общей агрессии.

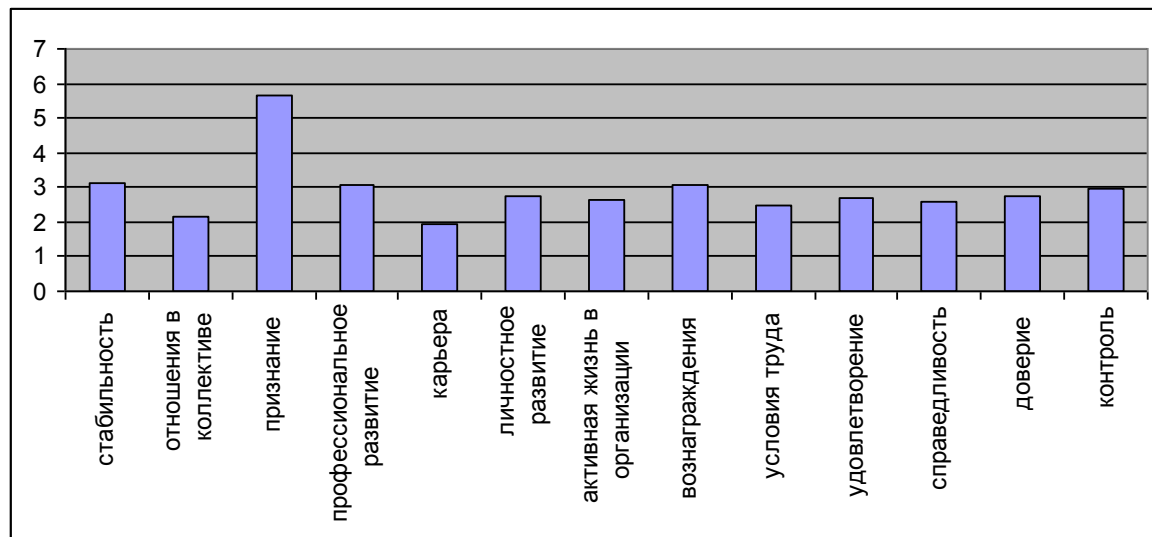


Рис. 2 – Оценка учителями реализации ожиданий, имевшихся при поступлении на работу

Парадоксально, но одним из противоречий женских коллективов является то, что женщины гораздо больше ориентированы на поиск дружеских отношений, чем мужчины. Сочетание тяги к тесным отношениям, ожиданий, разочарований, обид образует потенциал агрессии. Поскольку культура издавна табуирует прямое выражение агрессии и открытое применение силы женщиной, то агрессия реализуется косвенно – в форме сплетен, интриг, бойкотов, формирования микрогрупп.

Менее всего оказались реализованными также ожидания в отношении карьерного роста. Действительно, возможность карьерного роста в школе ограничена. Почти все должности в школе заняты именно специалистами-учителями. На каждую школу существует только одна должность директора, две-три должности для его заместителей.

Направленность психологического контракта у 48% учителей отрицательная. Их ожидания от школы и обязательства перед ней не реализованы. У 52% учителей нейтральная направленность контракта – достаточный уровень реализации ожиданий от школы и намерений для продолжения трудовой деятельности. Следует отметить яркий негативный вывод, что положительная направленность контракта у испытуемых

отсутствует. Несформированность позитивного контракта можно интерпретировать и индивидуально-психологическими факторами несоответствия специалиста профессии, что связано с отсутствием профессионального психологического отбора на данные должности как при отборе для обучения по педагогическим специальностям, так и при устройстве на работу. Мощное влияние могут оказывать профессиональные деформации. Так, в исследованиях Т.А. Жалагиной [1] показано, что профессиональные деформации очень сильно влияют на личность педагога, подрывая здоровье и желание работать.

Таким образом, для успешного мотивирования учителей и предупреждения трудовых конфликтов необходимо понимать психологический контракт так же, как и они. И учитель, и администрация образовательного учреждения должны иметь возможность (и желание) высказать свои ожидания и постараться прийти к соглашению. Все это обуславливает необходимость в реализации исследований содержания психологического контракта, его систематической диагностике.

Использованные источники:

1. Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза. Дисс. ... канд. психол. н. М., 2005.
2. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды. Дисс. ... канд. психол. н. Тверь, 2009.
3. Argyris C. Understanding organizational behavior // Homewood, Illinois: Dorsey Press. 1960.
4. Rousseau D.M., Tijoriwala S.A. Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures // Journal of Organizational Behavior. 1998. Vol. 19. P. 679-695.

*Жикривецкая Е.С.
магистр 1 года обучения
Южный Федеральный Университет
Россия, г. Ростов-на-Дону*

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Использование информационно-образовательной среды, как ключевой при моделировании процесса обучения ставит на повестку дня целый комплекс теоретических и прикладных задач:

- описание модели обучения как системы взаимодействий, трансакций: хорошо организованные среды характеризуются многообразием возможных диалогов и обеспечивают индивидуальный подход обучаемых;

- систематизация средств хранения, представления, передачи и обогащения информации, а так же условий их использования в процессе обучения;

- пересматривается роль педагога: от главного носителя информации – к организатору взаимодействия со средой, компетентного эксперта в выборе индивидуальной стратегии обучения.

В современной науке предлагается множество классификаций информационно-образовательных сред по различным основаниям: активные и пассивные по деятельностному признаку, материальные (природа, техника, знаковые модели, компьютерные модели) и идеальные (духовные, социальные) по характеру носителей информации. Структура информационно-образовательной среды описывается и формируется через направления потоков информации. Актуализируются проблемы моделирования информационно-образовательной среды, предание ей качеств активности, насыщенности, структурированности.

Информационные технологии позволяют существенно обогатить, структурировать, расширить границы образовательного пространства, но в тоже время вызывать стресс у детей при восприятии большого количества информации. [1]

Гибкость информационных сетей, способность переструктурировать и устанавливать новые связи позволяют каждому субъекту каждый раз своей активностью создавать центры и периферии информационного пространства.

Образовательная среда определяется как:

- сфера деятельности, связанная с созданием, потреблением информации;

- система средств общения с человеческим знанием, служащая как для хранения, структурирования и представления информации, составляющая содержание накопленного знания, так и для ее передачи, переработки и обогащения.

Контекстом понятия «информационно-образовательная среда» является язык теории информации: источник, передатчик, канал передачи, приемник, адресат, источник помех; теории коммуникации (передачи информации): субъект коммуникации, язык коммуникации, канал передачи информации, правила коммуникации.

Понятие «информационно-образовательное пространство» в гуманитарной культурологии принципиально отлично и от бесструктурного, бескачественного геометрического пространства, доступного лишь измерениям виртуального пространства естествоиспытателя, совпадающего с физической средой. Здесь пространство не считается некоторой натуральной данностью, оно не дано само по себе и не может существовать без человеческого участия по сохранению единства составляющих его частей.

Всё это в полной мере относится и к информационно-образовательному пространству: в отличие от среды оно не «создаётся», а «структурируется», «культивируется» субъектами и динамической сетью их взаимодействий. Единство информационно-образовательного пространства удерживается нормативно-правовыми актами, едиными образовательными стандартами, содержанием образования. [2]

Таким образом, среда – дана, пространство – всегда удерживается волевым усилием человека. Е.А.Суханова определяет образовательные события как совокупность содержания и формы взаимодействия, в которой порождается понимание человеком своих возможностей, своих перспектив, своих способов мышления, коммуникации. В обучении событие существует как проблемная ситуация, нравственные коллизии, оформление как личностно значимые проблемные вопросы, задачи, задания.

Современные информационные технологии представляют богатые возможности для моделирования и структурирования образовательного пространства, а так же:

- позволяют представить образовательное пространство как чувственную реальность, виртуальный мир, позволяющий заменить мысленные интерпретации реальным воздействием, материальным трансформирующим, изменяющим облик этого мир.

- позволяют проектировать средства проектирования, отражающие индивидуальную образовательную траекторию и организующие рефлекссию индивидуального опыта общения, мышления, чувствования в обучении.

В последнее время значительно расширился интерес психологии развития в изучении реальности взаимодействия с компьютером. По-мнению А.В Черной, он связан с рядом актуальных для психологии развития академических и прикладных проблем.

Использованные источники:

1. Толыпина Ю.А. От информационно-образовательной среды – к информационно-образовательному пространству. Санкт-Петербург, «Молодой ученый», 2012г.
2. Топоров В.Н. Пространство и текст// Из работ московского семиотического круга. – М., 1997г.

*Заставнюк Л. І., к.е.н.
доцент кафедри аграрного менеджменту і права
Тернопільський національний економічний університет
Україна, Тернопіль*

*Зигрій О. В., к.е.н.
доцент кафедри гуманітарних та фундаментальних дисциплін
Чортківський навчально-науковий інститут підприємництва і
бізнесу
Тернопільський національний економічний університет
Україна, Тернопіль*

ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ЯК ОСНОВНА УМОВА ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ

Анотація. У статті висвітлено організаційні аспекти самостійної роботи студентів вищих навчальних закладів; проведено аналіз самопідготовки студентів з метою виявлення позитивної навчальної мотивації та ставлення до навчання; запропоновано деякі інноваційні технології та прийоми, що зможуть покращити навчальний процес.

Ключові слова: самостійна робота, студент, планування, конспектування, індивідуалізація, симуляція, веб-квест, розумова карта, бортовий журнал.

Аннотация. В статье отражены организационные аспекты самостоятельной работы студентов высших учебных заведений; проведен анализ самоподготовки студентов с целью выявления позитивной учебной мотивации и отношения к учебе; предложены некоторые инновационные технологии и приемы, которые смогут улучшить учебный процесс.

Ключевые слова: самостоятельная работа, студент, планирование, конспектирование, индивидуализация, симуляция, веб-квест, умственная карта, бортовой журнал.

Annotation. The organizational aspects of independent work of students of higher educational establishments are reflected in the article; the analysis of samopodgotovki of students is conducted with the purpose of exposure of positive educational motivation and attitude toward studies; some innovative technologies and receptions which will be able to improve an educational process are offered.

Key words: independent work, student, planning, summarizing, individualization, simulation, veb-kvest, mental map, log-book.

Постановка проблеми. Самостійна робота студентів у вищих навчальних закладах України поступово перетворюється на провідну форму організації навчального процесу. Поняття „самостійна робота” включає в себе не тільки виконання студентами позааудиторних завдань, а й різні види їх навчально-пізнавальної діяльності. Самостійна робота являється важливою складовою у підготовці кваліфікованого фахівця, конкурентноспроможного на ринку праці, здатного до компетентної професійної діяльності на рівні світових стандартів. Практична підготовка

студентів є обов'язковим компонентом освітньо-професійної програми для здобуття кваліфікаційного рівня і має на меті набуття студентом професійних навичок та вмінь, що являється надзвичайно актуальною для сьогодення.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. Поняття „самостійна робота” подається науковцями по-різному. Зокрема, О. М. Алексюк, А. А. Аюрзанайн, П. І. Підкасистий, В. А. Козаков, Р. О. Нізамова, П. І. Підкасистий, О. Я. Савченко, Р. С. Семенова, Д. Д. Тетеріна визначають самостійну роботу як особливу форму навчальної діяльності суб'єкта, спрямовану на виконання поставленої мети, що є результатом діяльності мислення. Мислення студента можна розглядати як активну цілеспрямовану діяльність, у ході якої здійснюється переробка вже відомої і тільки що сприйнятої інформації.

Поділяємо думку Є. М. Розенбаума в тому, що велику увагу слід приділяти роботі в парах під час самостійного опрацювання навчального матеріалу, оскільки це дає можливість наближати умови виконання вправ до природних умов бесіди, яке має велике психологічне значення [5, с. 32].

Науковець В. Козаков вважає самостійну роботу студентів специфічним видом діяльності навчання, головною метою якого є формування самостійності суб'єкта, а формування його вмінь, знань та навичок відбувається опосередковано через зміст та методи всіх видів навчальних занять [1, с. 6-7].

Діагностика стану сформованості у студентів навичок самостійної роботи дала змогу виявити недостатній рівень попередньої підготовки студентів до здійснення її та розвиток у них основних компонентів навчальної культури. Погоджуємося з науковцями О. А. Біда, О. П. Савченко у тому, що саме незнання раціональних прийомів розумової діяльності, умов їх застосування, невміння працювати зі спеціальною літературою та іншими джерелами інформації, узагальнювати, систематизувати набуті знання, раціонально планувати й використовувати час навчальної праці, зводять рівень знань студентів до не надто високих показників у якості освіти [2, с. 14].

Формулювання мети статті та завдань. При кредитно-модульній системі навчання самостійна робота студентів є формою організації навчальної діяльності та засобом формування самостійності і активності особистості, вміння ставити й індивідуально вирішувати теоретичні (практичні) завдання.

Головна мета самостійної роботи студентів – навчитися індивідуально здобувати, оновлювати, поповнювати знання, плідно використовувати їх під час навчання та в подальшій професійній діяльності.

Варто виділити основні види самостійної роботи: слухання лекцій та їх конспектування, робота з книгою (підручником, навчальним посібником, довідником тощо), підготовка доповідей, звітів, рефератів, розв'язування

задач, виконання розрахунково-графічних і лабораторних робіт, переклади, підготовка і проведення різних експериментів, участь у роботі наукових гуртків і в дослідженнях кафедри, курсові й дипломні проекти тощо. Відповідно до цього, самостійна робота може виконуватись студентами у бібліотеці, навчальних кабінетах, лабораторіях, комп'ютерних класах, а також у домашніх умовах. Навчальний матеріал навчальної дисципліни, передбачений робочим навчальним планом для засвоєння студентом у процесі самостійної роботи, виноситься на підсумковий контроль поряд з навчальним матеріалом, який опрацьовувався при проведенні навчальних занять.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний ринок праці потребує ініціативних, цілеспрямованих, творчих спеціалістів, які мають високий рівень теоретичної і практичної підготовки, вміють самостійно приймати рішення. Тому особливої уваги набувають такі функції самостійної роботи [8, с. 11]:

- орієнтуюча і стимулююча дозволяють надати процесу навчання студентів так зване професійне прискорення;
- виховуюча – розвиваються, формуються та корегуються професійні якості;
- педагогічна корекція – виводить студентів на новий рівень професійно-творчого мислення;
- дослідницька (розвиваюча) – підвищення культури розумової праці, залучення до творчих видів діяльності, збагачення інтелектуальних здібностей студентів;
- інформаційно-навчальна – швидке реагування на різноманітну інформацію, використання її у практичних цілях, удосконалення навичок критичного мислення, аналізу, синтезу та оцінки інформації.

Введення Болонської системи та активізація у вищій школі самостійної роботи студентів потребує не лише відповідної реорганізації навчального процесу, а й модернізації всієї навчально-методичної документації, розробки нових дидактичних підходів для глибинного самостійного засвоєння наукового матеріалу. У зв'язку з цим збільшується та частина роботи викладачів, яка знаходить відображення в навчально-методичній діяльності. Це пов'язано з тим, що самостійна робота студентів планується в навчальному плані (зазначено кількість годин на роботу з кожної дисципліни); у робочій програмі з усіх дисциплін має бути перелік питань, які виносяться на самостійне вивчення, визначаються форми контролю; у плані навчально-методичної роботи кафедр і може корегуватися.

Сучасна концепція вищої освіти пов'язує хід і результати навчання з рівнем організації самостійної роботи студентів на різних його етапах, що потребує розроблення теоретичних і методичних основ керівництва самостійною навчальною діяльністю. На думку науковців, система вищої освіти покликана не лише давати студентам певну систему знань, формувати

в них професійні вміння та навички, розвивати творче мислення, але й озброювати методикою самостійного пошуку і здобуття інформації, необхідної для подальшої професійної діяльності. Враховуючи вищенаведене, самостійну роботу студентів слід організувати у кілька етапів.

Перший етап – підготовчий. Є одним з головних напрямів роботи кафедр і циклових методичних комісій. Вихідними даними для планування самостійної роботи на кафедрі є стандарти освіти за спеціальністю. Для упорядкування системи завдань, у вишах складаються графіки виконання самостійної роботи. Однак слід пам'ятати, що самостійна робота планується і організовується, не зважаючи на фізичні можливості студентів, тому це одне з найгостріших питань, щодо бюджетного часу студента. Навчальний час, відведений для самостійного опрацювання, регламентується робочим навчальним планом і повинен становити не менше 1/2 та не більше 2/3 загального обсягу навчального часу студента, відведеного для вивчення конкретної дисципліни.

Другий етап – теоретичний. Керівництво самостійною роботою здійснюється у формі порад, консультацій, застосування різних методичних прийомів, контролю за ходом та якістю її виконання. Викладач повинен спланувати, якого змісту і обсягу буде самостійна робота, дібрати завдання для студентів з поступовим зростанням рівня самостійності, проконсультувати щодо послідовності виконання, щодо вимог до якості результатів самостійної роботи, максимально її індивідуалізувати.

Третій етап – навчально-практичний, що включає аудиторну та позааудиторну самостійну роботу студентів. Для кращого донесення студентам матеріалу, призначеного для самостійного вивчення, необхідно:

√ – сформувати у студентів вміння виявляти у зовнішньому плані те, що від них вимагається, на основі заданого їм алгоритму діяльності та посилянь на цю діяльність, які містять умови завдання. Ознаки явища повинні бути чіткими, представлені в чіткому виді через завдання та інструкцію до його виконання (н-д, завдання за зразком);

√ – навчити студентів засвоювати отриману інформацію по пам'яті, на основі репродуктивного відтворення і частково самостійного пошуку рішення типових навчально-пізнавальних завдань [8, с. 11]. Це передбачає необхідність здійснення аналізу певного об'єкта, різних шляхів виконання завдання, визначення найбільш доцільних з них або послідовного виділення логічно розташованих способів його розв'язання;

√ – подати правильне вирішення нетипових пошукових завдань на основі накопиченого досвіду. Такі завдання потребують виділення проблеми, її формулювання, пошук і реалізацію. Включають метод творчої взаємодії викладача зі студентами, що базується на розв'язанні проблемних задач (відмова від готових завдань), що містять пошуковий характер для активізації студентів самостійного пошуку істини [8, с. 11];

√ – створити передумови для творчої діяльності студентів, яке полягає у глибокому проникненні в сутність об'єкта, що визначається, встановленні нових зв'язків і стосунків, необхідних для обґрунтування нових проблем, ідей, генерування нової інформації [6, с. 20].

Передостанній етап – контрольний – характеризує необхідність визначити вимоги до звітності студентів про виконання ними завдань самостійного характеру. Оскільки самостійно виконана робота студентів без відповідної звітності та при відсутності контролю за її виконанням втрачає своє значення. Саме тут навчальний матеріал виноситься на змістові модулі, на підсумковий контроль поряд з програмним матеріалом, який опрацьовувався на заняттях.

Останній етап – корекційний. Самостійна робота нерозривно пов'язана з розвитком мислення студентів. Основним є навчання на високому рівні інтелектуальних труднощів, що вимагає певних зусиль. Важливим принципом є індивідуалізація. Тобто самостійна робота має бути організована як індивідуальна робота кожного студента. Для цього викладач має враховувати вікові й психологічні можливості кожного студента, наявність знань, умінь і навичок, рівень пізнавального інтересу. І, наостанок, слід пам'ятати, що самостійна діяльність студентів завжди закінчується певними результатами.

Матеріали багатьох досліджень свідчать про те, що багато студентів не вміють самостійно працювати. Формування здібностей до самостійної роботи – це не тільки умови, які були вже названі, але й позитивна навчальна мотивація та позитивне ставлення до навчання. Нами було проведено анонімне анкетування студентів. Отриманий результат відображає, що 60 % студентів мають труднощі з завданнями на самостійне опрацювання через його великий обсяг. Аналізуючи ставлення студентів щодо позааудиторної роботи, побачили, що лише 50 % навчального матеріалу опрацьовується самостійно, 27 % – матеріал з електронних ресурсів, 45% – опорні конспекти лекцій, логічні схеми, графіки. Лише 32 % студентів використовують опрацьований самостійно матеріал на аудиторних заняттях і 55 % не бажають, щоб їхні самостійно отримані знання коригувались викладачем. Однак, 18 % студентів потрібна допомога викладача при організації самостійної роботи.

Отже, анкетні дані показують, що далеко не кожний студент вміє успішно поповнювати свої знання самостійно, не привчений індивідуально працювати, бракує часу, а коригувати і перевіряти самостійно вивчений матеріал не бажають.

Враховуючи згадані дослідження вважаємо, що сучасні підходи до самостійної роботи студентів в умовах інформаційного суспільства вимагають розробки нового змісту, принципів, методів, форм і засобів реалізації процесу організації самостійної роботи студентів. Для того щоб самостійна робота була організована на належному рівні вищої школи

пропонуються інноваційні прийоми організації СРС, які дозволяють раціонально використовувати час, швидко знаходити необхідну різноманітну інформацію, застосовувати її у практичних цілях, розвивати навички критичного мислення, аналізу, синтезу та оцінки інформації.

Вивчаючи дослідження О. С. Хорошайло та ін. науковців, беремо до уваги інноваційні прийоми організації самостійної діяльності студентів.

Одним з інноваційних способів організації самостійної роботи у вишах є симуляції (інтерактивні імітатори реальних ситуацій), які вважаються одними з найефективніших і сучасніших практичних навчальних технологій.



Рис. 1. Характеристика симуляційних процесів.

Доречно згадати (рис. 1), що симуляції розвивають швидкість реакції у відповідь, надають можливість оцінювати інформацію і розпоряджатися нею, сприяють розвинути здатність вирішувати професійні завдання.

Ще одним цікавим прийомом організації самостійної роботи є складання „розумової карти”, що вважається унікальною для організації мислення, представлена у вигляді рисунку, який відображує хід думок на етапі вирішення проблеми. Методика має досить широку сферу застосування – від складання переліків справ до розвитку інтелектуальних здібностей і розв’язання творчих завдань, будування кар’єри, здійснення виступів, опрацювання великої кількості матеріалу.

Заслуговує уваги методика складання „Бортового журналу” (рис. 2). Суть рис. 2 полягає у тому, що викладач частинами подає матеріал. Студенти, в свою чергу, занотовують ключові слова, малюнки, зв’язок з досвідом і так далі, тобто складають „бортові журнали”. Потім проходить процес обговорення змісту журналів, надаються консультації викладачем, досліджується зв’язок інформаційного сполучення з „реальним” життям.

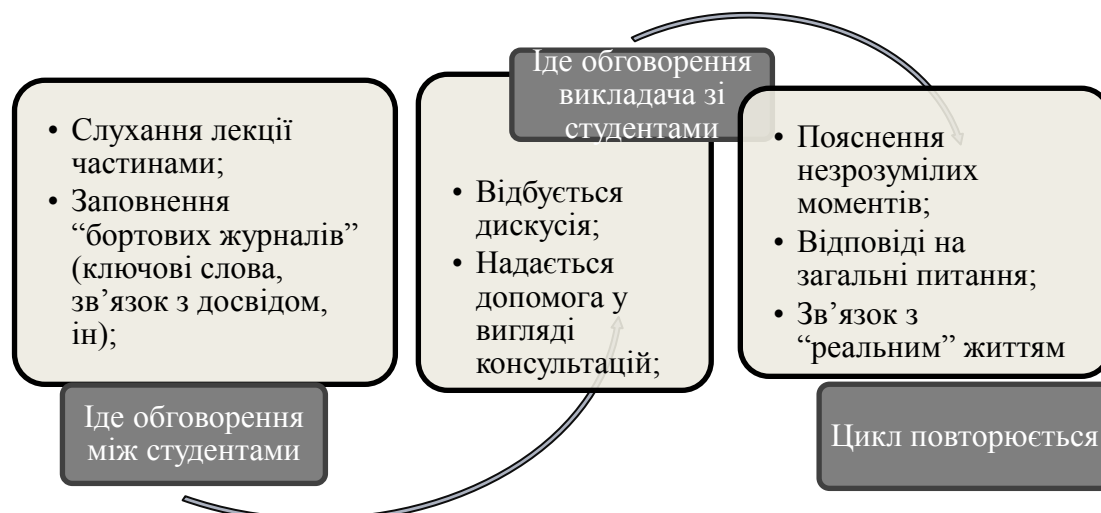


Рис. 2. Діагностика складання „Бортового журналу”.

Сучасним способом організації процесу навчання є самостійна робота студентів з використанням створення тематичних веб-сторінок і веб-квестів. Веб-квест (web-quest) – проблемне завдання з елементами рольової гри, для виконання якого використовуються інформаційні ресурси Інтернету (рис. 3).



Рис. 3. Найбільш сприятливі результати веб-квесту.

Веб-квест являється найбільш складним і цікавим, оскільки спрямоване на розвиток навичок аналітичного і творчого мислення. Додаткову мотивацію при виконанні веб-квесту можна створити, запропонувавши студентам вибрати ролі (наприклад, учений, бухгалтер, фінансист, маркетолог і т.д.) і діяти відповідно до них.

Добре організована самостійна робота студентів дозволяє не тільки ефективно проводити аудиторні заняття, залучати до обговорення питань якнайбільше студентів, але й формувати в них стійкий інтерес до

досліджуваного предмета, усвідомлювати цінність набутих знань, виробляти прагнення й уміння їх самостійно добувати.

Висновки і пропозиції. Сучасний компетентний фахівець повинен володіти новітніми інформаційними технологіями, мати комунікативні вміння, вміти трансформувати отримані знання в інноваційні технології, мати навички самостійного отримання знань і підвищення кваліфікації. У зв'язку з цим, засвоєння студентами певної системи знань і професійних умінь є недостатнім, з'являється потреба здійснити поворот до навчання, що враховує індивідуально-психологічні можливості кожного, хто навчається. Реалізація цієї мети припускає, що в сучасній вищій школі навчальний процес повинен набувати характеру самостійної праці студентів, адже поза самостійною роботою не можна підготувати активну особистість, фахівця, необхідного сучасному суспільству і виробництву.

Отже, самостійна робота являється плановою роботою студента, яка виконується за завданням і під керівництвом викладача, але без його особистої участі;

- це основний засіб засвоєння студентом навчального матеріалу у вільний від обов'язкових навчальних занять час;

- це різні види навчально-пізнавальної діяльності під час аудиторних занять;

- одна з головних умов глибокого і міцного оволодіння знаннями, формування переконань, розвиває творчу активність студента, зв'язує його знання і вміння з практикою.

З розвитком самостійної діяльності у студентів діяльність викладача і студента змінюється, тобто, зменшується доля участі викладача у спільній діяльності зі студентом. Від організуючої, плануючої та контролюючої вона стає більш рекомендуючою й орієнтуючою. Студент стає більш активним, тепер він виступає не об'єктом, а суб'єктом діяльності. А це, в свою чергу, сприяє підвищенню рівня розвитку самостійної роботи студентів у процесі пізнання нового, робить цей процес самокерованим, що дозволяє студентові займатися самонавчанням і в подальшому житті.

Список використаної літератури

1. Организация работы студентов в условиях интенсификации обучения / [Алексюк А.Н., Аюрзанайн А.А., Пидкасистый П.И., Козаков В.А.]. – К.: ИСДО, 1993, – С. 6–7.
2. Трущенко Е. Н. Организация самостоятельной работы студентов вуза на основе компетентного подхода к профессиональной подготовке специалистов: дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.08. / Е. Н. Трущенко. – М., 2009. – 168 с.
3. Буряк В. К. Активность и самостоятельность учащихся в познавательной деятельности / В. К. Буряк // Педагогика. – 2007. – № 8. – С. 71–78.
4. Борисенко Н. А. Теоретичні засади формування самостійної роботи студентів у навчанні іноземних мов [Електронний ресурс] / Н. А. Борисенко

// Матеріали ІІ Всеукраїнської науково–практичної інтернет – конференції, – Херсон : – 2012. – № 4. – Режим доступу до журн. :

<http://srw.ksu.ks.ua/>

5. Купчик Л., Осецька Н. Самостійна робота студентів з іноземної мови у немовному виші [Електронний ресурс] / Л. Купчик, Н. Осецька. – 2012. – № 1. – Режим доступу до журн. :

<http://archive.nbuv.gov.ua/>

6. Самостійна робота студентів / Педагогіка вищої школи / Педагогічна бібліотека, – К : – 2013. – від 08.10. 2013. – С. 20. – Режим доступу до журн. :

<http://pedlib.com.ua/>

7. Біда О. А., Савченко О. П. Сучасні тенденції в організації самостійної роботи студентів ВНЗ [Електронний ресурс] / О. А. Біда, О. П. Савченко // Е–журнал „Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку”. – 2010. – № 2. – С. 14. – Режим доступу до журн. :

<http://intellect-invest.org.ua/>

8. Хорошайло О. С. Використання інноваційних технологій і прийомів для організації самостійної роботи студентів (аналіз зарубіжного досвіду [Електронний ресурс] // О. С. Хорошайло / „Освітологічний дискурс”, – К : – 2011. – № 1 (3). – С. 11. – Режим доступу до журн. :

<http://innovations.kmpu.edu.ua/>

*Иванова Л.А., кандидат педагогических наук
доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Набережночелнинского государственного
торгово-технологического института
Россия, Татарстан, г. Набережные Челны*

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

В статье поднимается проблема совершенствования профессиональной подготовки будущих специалистов на основе компетентного подхода. Автор предлагает вниманию, опробованную им, систему способов обучения, которая отражает практико-ориентированный и интерактивный подходы к обучению, и позволяет успешно формировать компетенции будущего специалиста.

Ключевые слова: компетентность, компетенции, методы обучения, практико-ориентированный и интерактивный подходы к обучению, учитель – менеджер.

В системе уровней профессионального мастерства «компетентность» занимает промежуточное звено между исполнительностью и совершенством. При этом компетентность – это не только обладание знаниями (в этом случае более уместно использование термина «эрудиция»), а и готовность решать задачи наилучшим образом, то есть компетентность включает в себя содержательный и процессуальный компоненты.

Анализ научно-педагогической литературы позволяет заметить, что одни авторы, исследуя компетентность, говорят о профессиональной компетентности (Л.И. Анцыферова, Ю.В. Варданян, И.А. Колесникова, Н.В. Кузьмина и др.), другие (Б.С. Гершунский, И.А.Зими́на, Е.И. Огарев, А.К. Маркова) – о социальной компетентности, а третьи (А.Л. Бусыгина, Э.Ф. Зеер, М.А. Чошанов) – о личностной компетентности будущих специалистов.

Это объясняется тем, как отмечает Л.М. Митина, что «сам термин еще окончательно не устоялся в отечественной психологии и в большинстве случаев употребляется интуитивно для выражения достаточного уровня квалификации и профессионализма специалиста» [1, 69].

На основе широкого анализа разнообразных методов, форм обучения, разработанных и испытанных мировой педагогической практикой, нами был отобран ряд таких способов обучения, совокупность которых составляет определенную дидактическую систему. Эта система отражает практико-ориентированный и интерактивный подходы к обучению, следовательно, позволяет успешно формировать компетенции будущего специалиста.

1. Кейс-метод в образовательном процессе (интерактивный и практико-ориентированный подходы)

Кейс (Case study) - метод анализа ситуаций. Суть его в том, что обучаемым предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Будучи интерактивным методом обучения, он завоевывает позитивное отношение со стороны студентов, которые видят в нем игру, обеспечивающую освоение теоретических положений и овладение практическим использованием материала. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию студентов, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию по отношению к учебе.

2. Проблемное обучение (практико-ориентированный подход)

Основной из задач проблемного обучения считалась активизация во время занятий интеллектуального потенциала обучаемых, их мыслительной деятельности.

Проблемное обучение представляет собой систему приемов, обеспечивающих целенаправленные действия педагога по организации включения механизмов мышления и поведения студентов путем создания проблемных ситуаций. В процессе проблемного обучения преподаватель не сообщает готовые знания (информацию), а ставит перед студентами проблему и путем пробуждения интереса к ней вызывает у них желание найти средство для ее разрешения.

Ключевым понятием проблемного обучения является "проблемная ситуация", которая создается преподавателем с учебной целью. Она включает сложный теоретический или практический вопрос, требующий изучения, расширения, исследования в сочетании с определенными условиями и обстоятельствами, создающими ту или иную обстановку (ситуацию).

Таким образом, проблемное обучение позволяет личности на основе имеющейся многообразной информации выработать свои собственные позиции, соотнести их с чужими воззрениями, найти среди них те, которые соприкасаются с его взглядами, и выработать свое отношение к неприемлемым точкам зрения, т.е. сформировать информационное мировоззрение, которое является открытым для уточнения, углубления, изменения.

3. Метод проектов (интерактивный и практико-ориентированный подходы)

В основе метода проектов лежит развитие познавательных навыков обучающихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления. Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность студентов — индивидуальную, парную или групповую, которую они выполняют в течение определенного отрезка времени. Этот подход органично сочетается с групповым подходом к обучению. Метод проектов всегда предполагает решение какой-то проблемы, предусматривающей, с одной стороны, использование разнообразных методов, средств обучения, а с другой — интегрирование знаний, умений из различных областей науки, техники, технологии, творческих областей. Результаты выполненных проектов должны быть «осязаемыми», т.е. если это теоретическая проблема, то конкретное ее решение, если практическая — конкретный результат, готовый к внедрению.

По своей сути метод проектов – межпредметная образовательная среда. А.В. Хуторской отмечает: «Работа по проекту является исследовательской, моделирует работу в научной лаборатории или иной организации».

В основе метода проектов лежит развитие познавательных, творческих навыков обучающихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления.

4. Обучение в сотрудничестве (интерактивный подход)

Обучение в сотрудничестве - это модель использования малых групп студентов. Учебные задания структурируются таким образом, что все члены команды оказываются взаимосвязанными и взаимозависимыми и при этом достаточно самостоятельными в овладении материалом и решении задач. Преподаватель оказывается свободным и способным к маневру на занятии.

Он может больше внимания уделить отдельным студентам или группе. Вместе с тем в нужный момент он может объединить всех студентов группы, дать необходимые пояснения, прочитать лекцию, если это необходимо и т.д.

Следует отметить, что недостаточно сформировать группы и дать им соответствующее задание. Суть как раз и состоит в том, чтобы студент захотел сам конструировать свои знания. Поэтому проблема мотивации самостоятельной учебной деятельности студентов не менее, а может быть и более важна, чем способ организации, условия и методика работы над проектом.

Одна треть времени в интерактивном обучении отдаётся на обратную связь, в данном случае это дебрифинг. Дебрифинг (от англ. de briefing – «выдаивание» знаний из участников группового взаимодействия) – это процесс пересмотра суждений или мнений участников интерактивного обучения (2, 285).

Дебрифинг проводится после завершения поставленной перед малой группой (командой) задачи. Каждая команда обсуждает все достоинства и недостатки малых групп, а затем высказывает свои суждения.

Интерактивный подход в обучении предполагает также и игровое имитационное моделирование, когда обучающийся как бы проигрывает определённую роль. В деловой имитационной деятельности (игре) повышается мотивация обучаемых, так как предоставляется возможность применить полученные знания для решения практических задач.

В интерактивном обучении игровое моделирование является, на наш взгляд, одним из основных видов деятельности обучаемых на занятии. Это связано с тем, что «интерактивная игра – это интервенция (вмешательство) ведущего в групповую ситуацию «здесь и сейчас», которая структурирует активность членов группы в соответствии с определённой учебной целью, что позволяет обучаемым лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего, групповых и межличностных проблем» (2, 22).

Таким образом, интерактивная игра – это групповое имитационное взаимодействие всех участников образовательного процесса с целью более эффективно и с малым риском обучиться новым способам поведения и проверки на практике новых идей (добавим мнение студентов), получив при этом еще и удовольствие от самого процесса игры.

5. Портфолио (практико-ориентированный подход)

Учебный портфель (портфолио) – это та технология, которая может быть использована как основа индивидуального маршрута обучения. В литературе мы можем найти разные определения портфолио: «Портфолио – это набор работ учащихся, который связывает отдельные аспекты их деятельности в более полную картину, «Портфолио – нечто большее, чем просто папка работ учащихся; это спланированная заранее индивидуальная подборка достижений учащихся». Кроме «накопительной» портфолио

выполняет модельную функцию, отражая динамику развития студента, его отношений, результатов его самореализации; демонстрирует стиль учения, свойственный обучающемуся; показывает особенности его общей культуры и отдельных сторон интеллекта; помогает учащемуся проводить рефлексию собственной учебной работы; подготовки и обоснования будущей исследовательской работы; служит формой обсуждения и самооценки результатов работы учащегося на зачете или итоговом занятии; помогает учащемуся самостоятельно установить связи между предыдущими и новыми знаниями.

Портфолио мы рассматриваем не только как форму аутентичного оценивания образовательных результатов по продукту, созданному студентом в ходе учебной, творческой, социальной и других видов деятельности, но и как видимый и осязаемый результат обученности выпускника учебного заведения, который может быть представлен работодателю, как доказательство компетентности в определенной области.

6. Метод сетевого взаимодействия –web-квест (интерактивный и практико-ориентированный подходы)

Современная сетевая парадигма образования предполагает переход от социального партнерства к сетевому взаимодействию [3]. Веб-квест (от английского webquest) буквально – Поиск в Интернете. Сейчас, когда понятия Интернет и Обучение уже не столь далеки друг от друга, как казалось совсем недавно, это название звучит все чаще. И считается новым словом в образовательных технологиях.

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. Выделяют следующие виды заданий для веб-квестов:

1. Пересказ	11. Убеждение
2. Планирование и проектирование	12. Научные исследования
3. Самопознание	
4. Компиляция	
5. Творческое задание	
6. Аналитическая задача	
7. Детектив, головоломка, таинственная история	
8. Достижение консенсуса	
9. Оценка	
10. Журналистское расследование	

Обсуждение результатов работы над web – квестами можно провести в виде конференции, чтобы обучающиеся имели возможность показать свой труд, осознав значимость проделанной работы. На этом этапе закладываются такие черты личности как, ответственность за выполненную работу, самокритичность, взаимоподдержка и умение выступать перед аудиторией.

На наш взгляд, в настоящее время возникла объективная необходимость внедрения в процесс образования, особенно высшего, подобных вышеназванным способов и подходов к обучению. Лекционная система (читай – диктовка), не имеет право на существование в эпоху тотального Интернета, а именно, возможности добыть знания сиюминутно в необходимом количестве. Роль преподавателя (профессора, доцента) сегодня носит организационный характер. Сейчас от преподавателя обучающиеся ждут умения организовать учебный процесс, увлечь оригинальной методикой добывания знаний и трансформации этих знаний в умения. И средства обучения должны соответствовать таким методикам: интерактивные доски, свободный доступ к Wi-Fi в учебном заведении, возможность пользоваться Интернетом на занятиях и др.

Очевидно, что образование нового типа требует нового учителя. Он должен быть готов к диалогу, к совместному поиску, к сотворчеству. Это должен быть учитель-менеджер, который призван создавать условия для успешного образовательного процесса. А это требует «переориентации деятельности преподавателя с информационной на организационную, заключающуюся в руководстве аудиторной и самостоятельной учебно-познавательной, научно-исследовательской и профессионально-практической деятельности студентов».

Использованные источники:

1. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Издат. центр «Академия», 2011. 320 с
2. Панфилова А.П. Игровое моделирование в деятельности педагога: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Под общ. ред. В.А.Сластёнина, И.А.Колесниковой. М.: Издательский центр «Академия», 2011. 362с.
3. 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. 11с
4. Гурье Л.И. Основы педагогики высшей школы. Учебное пособие. Казань: КГТУ, 2009. 185 с.

*Киселева М.П., кандидат педагогических наук
доцент кафедры информационных и образовательных технологий
Смоленский государственный университет
Россия, г. Смоленск*

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ЗАДАНИЯ НА УРОКЕ ИСТОРИИ

Аннотация. Автором рассматривается вопрос о возможности использования сетевого сервиса на уроке истории.

Ключевые слова: сетевой сервис, веб 2.0, интерактивность.

Практически каждый учитель кроме учебника использует на своем уроке дополнительный дидактический материал. Обладая высокой степенью интерактивности, компьютерные технологии стали мощным инструментом в руках творческого учителя для решения различных дидактических задач [1], [2], [3].

Напомним, что интерактивность (от англ. interaction — «взаимодействие») — понятие, которое раскрывает характер и степень взаимодействия между объектами, когда цель достигается информационным обменом элементов этой системы, например, между учеником и упражнением, заданием. Ученик не просто получает инструкцию по выполнению задания, его содержательную часть, но и получает реакцию на свои действия: визуальную, звуковую. К сожалению, на страницах Интернет-ресурсов достаточно часто в качестве интерактивных материалов преподносятся обычные презентации.

Ниже приведем пример сервиса, который обладая возможностью создания интерактивных упражнений, поможет учителю сделать урок более интересным, а ученику процесс закрепления, самопроверки имеющихся знаний более увлекательным.

В педагогической среде завоевал популярность сервис LearningApps (адрес в Интернете – LearningApps.org), который является приложением Web 2.0 для поддержки обучения и процесса преподавания с помощью интерактивных модулей.

Рассмотрим основные функции сервиса. Для выбора языка интерфейса в правом верхнем углу находятся кнопки с изображением государственных флагов.

На главной странице сервиса можно познакомиться с основными правилами и функциями сервиса (пункт меню - Показать разъяснение).

В каталоге ссылок полезной для начинающих может оказаться ссылка «Мастер-класс «Создание дидактических материалов с помощью сервиса learningapps.org»». Мастер-класс поможет изучить особенности создания и применения в образовательном процессе дидактических материалов, созданных с помощью онлайн сервиса learningapps.org.

В разделе **Все упражнения** можно узнать какие упражнения уже существуют. Все упражнения разбиты на предметные категории:

астрономия, информатика, история и т.д. Выбрав упражнение, его можно выполнить или вставить в свой блог, на страницу сайта, скачать на свой компьютер. Для вставки на сайт копируется адрес или код под упражнением. Для скачивания надо нажать на ссылки SCORM или iBooks Author под упражнением. После нажатия на ссылки скачивания появится окно, в котором надо указать путь для сохранения архива с упражнением. Разархивировав упражнение, в папке найти файл index и открыть его – теперь можно работать с упражнением в автономном режиме.

Для регистрации (аккаунта) надо нажать кнопку **Подать заявку**. Регистрация производится один раз, бесплатно. После регистрации в меню появится еще один пункт – Мои упражнения, где будут отображаться только ваши упражнения. Регистрация необходима для того, чтобы можно было сохранить упражнения созданные вами. Например, вы можете удалить фотографии и добавить свои.

Для создания нового упражнения надо нажать пункт меню **Новое упражнение**: Затем выбрать вид упражнения (рис.1): выбор (викторина, кто хочет стать миллионером, выделить слова и т.д.), распределение (классификация, найти на карте, найти пару и т.д.), последовательность (расставить по порядку, хронологическая линейка), заполнение (заполнить пропуски, заполнить таблицу и т.д.), онлайн-игры, инструменты. Можно использовать в качестве шаблона готовые упражнения или пустые шаблоны.



Рисунок 2. Окно сервиса для создания нового упражнения

Данный сервис предлагает достаточно много возможностей для использования его на уроках по истории, как в классе, так и в домашних условиях для закрепления пройденного материала. Например: с помощью шаблона **Найти на карте** могут быть изготовлены задания на соответствие на картах Google-Maps; с помощью шаблонов на последовательность дать задания на закрепление исторических дат; с помощью инструмента **Аудио/видео контент** можно загрузить видео из библиотеки YouTube, сформулировать вопросы в задании предшествующему просмотру, а ответы занести в тетрадь и обсудить в классе; заполнить таблицу. На все типы заданий имеется уже готовые упражнения в свободном доступе, которые можно использовать в своей педагогической практике или на основе которых можно научиться создавать свои. В начале каждого упражнения вы можете указать название упражнения и его задачи. Затем следуют специальные настройки для каждого шаблона.

Благодаря русскоязычному и интуитивно-понятному интерфейсу, как показывает практика работы со студентами факультета истории и права, сервис достаточно легко и быстро осваивается.

Использованные источники:

1. Киселева М.П. Web 2.0: интерактивная поддержка хронологического видеоряда сервисом // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика.- 2013.- Т.19. - № 2. - С.11-13.
2. Киселева М.П. Основы проектирования образовательного блога // Педагогическая информатика. - 2011 - № 1 - С.79-81.
3. Киселева О.М., Тимофеева Н.М., Быков А.А. Формализация элементов образовательного процесса на основе математических методов // Современные проблемы науки и образования - 2013 - №1 - С.224.

*Киселева О.М., к.п.н.
доцент*

*Смоленский государственный университет
Россия, г. Смоленск*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПЕДАГОГИКЕ

Аннотация. В статье представлены основные работы педагогов одной из научных школ Смоленского государственного университета по проблеме применения методов математического моделирования в педагогике.

Ключевые слова: образовательный процесс, математические модели.

Сегодня представлено большое число работ по проблеме формализации образовательного процесса на основе методов математического моделирования и дальнейшей его автоматизации. Однако общая теория применения методов математического моделирования в педагогике находится на стадии формирования.

Работа ученых Смоленского государственного университета в направлении автоматизации работы учителя представлена исследованиями педагогов Д.А. Бояринова, Е.П. Емельченкова, О.М. Киселевой, С.В. Козлова, Н.Н. Савченковой, Г.Е. Сенькиной, Н.М. Тимофеевой, Е.В. Чепиковой и др.

Рассмотрим некоторые результаты, полученные в исследованиях вышеперечисленных педагогов, проведенных под руководством Г.Е. Сенькиной.

В работе «Проектирование личностно ориентированной обучающей системы» [1] Д.А. Бояринов в рамках графового моделирования:

- создал комплекс личностно ориентированных программ в составе «Автоматизированной системы обучения «Задачник» и «Автоматизированной системы методической поддержки работы учителя»;

- дал содержательную педагогическую интерпретацию некоторых инвариантов теории графов и ввел в научный оборот новые инварианты: прочность связи, вектор прочности графа и др.

Одной из ключевых работ С.В. Козлова является «Педагогическое проектирование индивидуального тестирования в личностно ориентированной обучающей системе» [2]. В своих работах автор [3, 4, 5]:

- определил специфику использования математического аппарата для педагогического проектирования индивидуальных тестов личностно ориентированной обучающей системы: соответствия Галуа, импликативные матрицы;

- в рамках построения математических моделей дал содержательную педагогическую интерпретацию применения соответствия Галуа к отбору индивидуальных тестовых заданий и оптимизации этого набора с помощью аппарата импликативных матриц;

- элементы технологии индивидуального тестирования в личностно ориентированной обучающей системе реализовал в виде обучающей программы «Система индивидуального тестирования «Комплекс измерения обученности»».

Совместные и индивидуальные работы Сенькиной Г.Е. [6, 7,], Емельченкова Е.П. [4, 6, 12] и Киселевой О.М. [8, 9, 10, 11, 13] направлены на решение проблем:

- выявления сущности и областей применения методов математического моделирования в обучении, уточнено с точки зрения педагогики определение понятия «метод математического моделирования»;

- на основе аналитического обзора генезиса применения методов математического моделирования, выделения этапов становления методов математического моделирования в педагогике;

- выявления и систематизации классификаций методов математического моделирования, применяемых в образовательном процессе;

- разработки подходов к организации процесса обучения с использованием методов математического моделирования: алгоритмы исследования задачника на полноту, построения модели обучения по различным учебным пособиям, а также комплекс алгоритмов, связанных с построением траектории обучения группы.

В рамках использования графовых моделей и алгебры многомерных матриц Н.М. Тимофеева представила [14, 15, 16, 17, 18, 19] алгебраическую и графовую модели учебных словарей по педагогическим дисциплинам. Н.Н. Савченкова в работе «Об автоматизации работы с учебными программами» [20] рассматривала проблему разработки новых и анализа существующих учебных стандартов и планов. В работе «Один подход к математическому моделированию учебного процесса» [21] И.С. Галченкова строит математическую модель процесса обучения как задачи

динамического программирования и решает эту задачу с использованием алгебры многомерных матриц.

Полученные результаты являются подтверждением не только возможности формализации педагогического объекта, но и яркой иллюстрацией к решению проблемы создания систем автоматизированного проектирования. Продолжение разработки указанных научных направлений можно рассматривать как перспективный путь развития методов математического моделирования в области обучения.

Использованные источники:

1. Бояринов Д.А. Проектирование личностно ориентированной обучающей системы: дис. ... канд. пед. наук– Смоленск, 2004. – 235 с.
2. Козлов С.В. Педагогическое проектирование индивидуального тестирования в личностно ориентированной обучающей системе: дисс. ...канд. пед. наук. -Смоленск, 2006.
3. Козлов С.В. Педагогическое проектирование индивидуального тестирования в личностно ориентированной обучающей системе: автореф. дис.... канд. пед. наук. -Смоленск, 2006.
4. Козлов С.В. Соответствия Галуа. САПР учителя / С.В. Козлов, Е.П. Емельченков //Системы компьютерной математики и их приложения. - Смоленск: Изд-во СГПУ2006.- С. 100-102.
5. Козлов С.В. Использование математического аппарата теории графов для построения модели предметной области в информационном образовательном пространстве «Средняя школа – ВУЗ» Инфокоммуникационные технологии в региональном развитии. – Смоленск: СПЭК, 2011. – С.108-110.
6. Сенькина Г.Е., Емельченков Е.П., Киселева О.М. Методы математического моделирования в обучении: монография/Смол.гос.ун-т.- Смоленск, 2007. -112 с.
7. Киселева О.М. Применение методов математического моделирования в педагогике/О.М. Киселева, Г.Е. Сенькина// Вестник Поморского университета. 2007. № 3. С.32 -36.
8. Тимофеева Н.М. Перспективы развития методов математического моделирования в обучении / Н.М. Тимофеева, О.М. Киселева //Системы компьютерной математики и их приложения. -Смоленск: Изд-во СГПУ, 2009. -С. 249-252.
9. Тимофеева Н. М. Применение математических методов в педагогике/ Н.М. Тимофеева, О.М. Киселева //Системы компьютерной математики и их приложения. -Смоленск: Изд-во СГПУ, 2006. -С. 182-184.
10. Киселева О.М. Применение методов математического моделирования в обучении: дисс... канд. пед. наук. -Смоленск, 2007. -181 с.
11. Киселева О.М. Формализация элементов образовательного процесса на основе математических методов/О.М. Киселева, Н.М. Тимофеева, А.А. Быков //Современные проблемы науки и образования. -2013. -№ 1.-С. 224.

12. Емельченков Е.П. САПР учителя. Обучение в группе / Е.П. Емельченков, О.М. Княгницкая // Системы компьютерной математики и их приложения. Смоленск: Изд-во СГПУ, 2003. С. 148-151.
13. Киселева О.М. Применение методов математического моделирования в обучении: автореф. дис... канд. пед. наук. -Смоленск, 2007.
14. Киселева О.М. Построение концептуальной модели учебных словарей по педагогическим дисциплинам/О.М. Киселева, Н.М. Тимофеева//Научно-методический электронный журнал "Концепт". 2013. Т. 4. № 34. С. 3216-3220.
15. Тимофеева Н.М. Моделирование учебных словарей по педагогическим дисциплинам / Н.М. Тимофеева, О.М. Киселева //Общественные науки. 2012. Т. 2. № 6. С. 157-164.
16. Тимофеева Н. М. Попытка формализации педагогической науки путем систематизации её терминосистемы/Н. М. Тимофеева//Информатика и образование. -2008. № 4. -С.105-107.
17. Тимофеева Н. М. Проектирование учебных словарей по педагогическим дисциплинам: дисс. ...канд. пед. наук. -Смоленск, 2004. -215 с.
18. Тимофеева Н.М. Проектирование учебных словарей по педагогическим дисциплинам : автореф. дис.... канд. пед. наук. -Смоленск, 2004.
19. Тимофеева Н. М. Концепция проектирования словаря по обучению математике /Н.М. Тимофеева // Математическая морфология: электронный математический и медико-биологический журнал. 2006.
20. Галченкова И.С. Один подход к математическому моделированию учебного процесса / И.С. Галченкова, В.И. Мунерман // Методология и методика информатизации образования: концепции, программы, технологии. – Смоленск: Изд-во СГПУ, 2004. –С. 78 – 81.
21. Савченкова Н.Н. Об автоматизации работы с учебными программами // Методология и методика информатизации образования: концепции, программы, технологии. – Смоленск: Изд-во СГПУ, 2004. - С. 282 – 286.

***Кислинский В.Б., кандидат физико-математических наук
доцент, заместитель директора по учебной работе***

Левин В.Н.

***старший преподаватель кафедры
математических и естественнонаучных дисциплин***

***Сызранский филиал ФГБОУ ВПО «Самарский
государственный экономический университет»***

Россия, г.Сызрань

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ СМК ВУЗА

В статье рассматриваются особенности построения и функционирования важной составляющей части системы качества образовательного учреждения – системы контроля качества учебных занятий. Анализ проведен в рамках процессного подхода. Выделены

особенности осуществления корректирующих воздействий. Приведены примеры положительного воздействия на организацию учебного процесса в вузе.

Ключевые слова: система менеджмента качества, процессный подход, контроль качества, управляющие воздействия, корректирующие воздействия.

Качество какого-либо вида деятельности и ее продукта является важнейшим требованием современного мира, способом удовлетворения потребностей личности и общества в целом.

В соответствии с Концепцией модернизации российского образования главной задачей российской образовательной политики должно стать обеспечение современного качества образования на основе соответствия потребностям личности, общества, государства. В плане достижения поставленных целей перед высшими учебными заведениями поставлена задача организация внутривузовских систем менеджмента качества образования (или сокращенно СКОУ – системы качества образовательного учреждения – в соответствии с терминологией, рекомендуемой Рособрнадзором). Внедрение и повсеместное использование СКОУ должно помочь повышению конкурентоспособности учреждений высшего профессионального образования в европейском и мировом образовательном пространстве. Помимо этого, применение СКОУ, по мысли разработчиком Концепции, должно привести к организации непрерывного образования выпускников вузов в течение всей активной жизни, оптимизировать управление образовательным процессом, способствовать интеграции российских вузов в единое образовательное пространство [1].

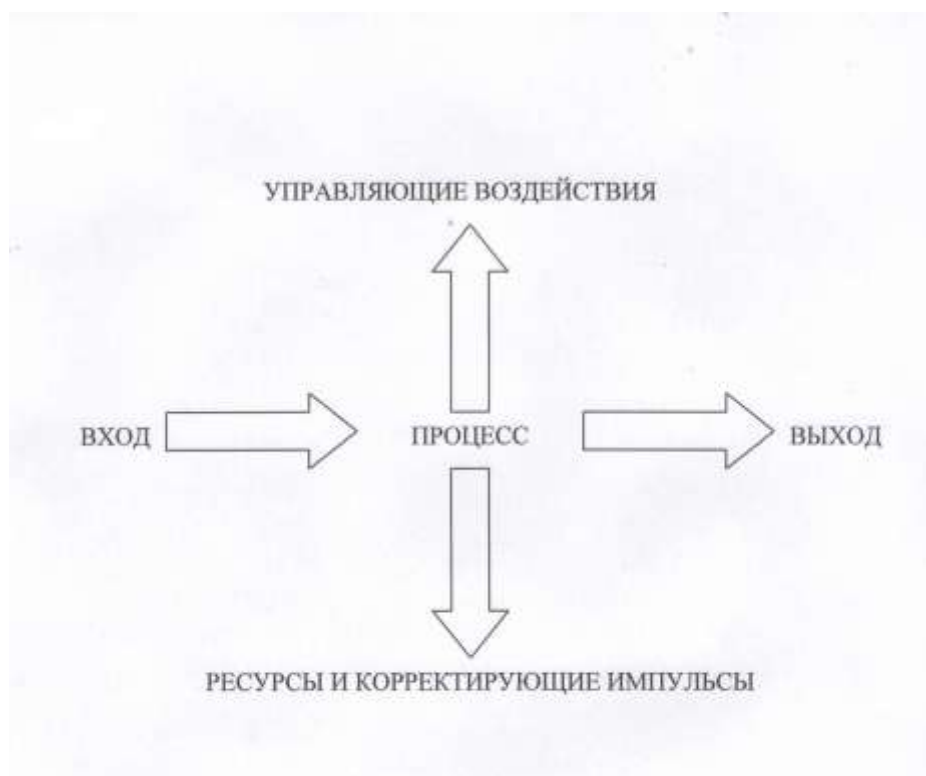


Рис. 1. Модель «входа-выхода».

В качестве базы менеджмента качества вуза необходимо использовать построение и оптимальное, эффективное взаимодействие четырех систем:

- системы мотивации персонала в направлении обеспечения постоянного улучшения качества своей работы;
- системы обучения персонала в направлении достижения необходимого уровня качества всех видов деятельности;
- системы эффективных взаимодействий с поставщиками входного продукта по вопросам качества;
- системы эффективных взаимодействий с покупателями готовой продукции в области качества.

Основными объектами менеджмента качества образования являются соответствующие процессы, управление которыми приводит к достижению поставленного уровня реализации целей. Собственно говоря, это и есть процессный подход в управлении качеством (см. рис.1).

В рамках процессного подхода все виды деятельности учебного заведения (образовательная, воспитательная, научно-исследовательская и др.) представляются как преобразование неких входных продуктов в требуемые выходные с применением необходимых ресурсов и привлечением управляющих и корректирующих импульсов (воздействий). Следовательно, формирование и непрерывное совершенствование всех основных и вспомогательных процессов становится одним из определяющих направлений деятельности вуза (см. рис.2).

Учебные занятия под руководством преподавателя, безусловно, занимают центральное место в образовательном процессе. Форма проведения занятий может изменяться в зависимости от того, какая педагогическая технология применяется преподавателем. Однако эффективность использования учебного времени, качество изложения учебного материала, степень достижения преподавателем учебной и воспитательной целей при любой технологии являются теми факторами, которые оказывают определяющее воздействие на качество формирования профессиональных компетенций у обучаемых. Следовательно, контроль качества проведения учебных занятий необходимо должен занимать одно из основных мест в системе качества.

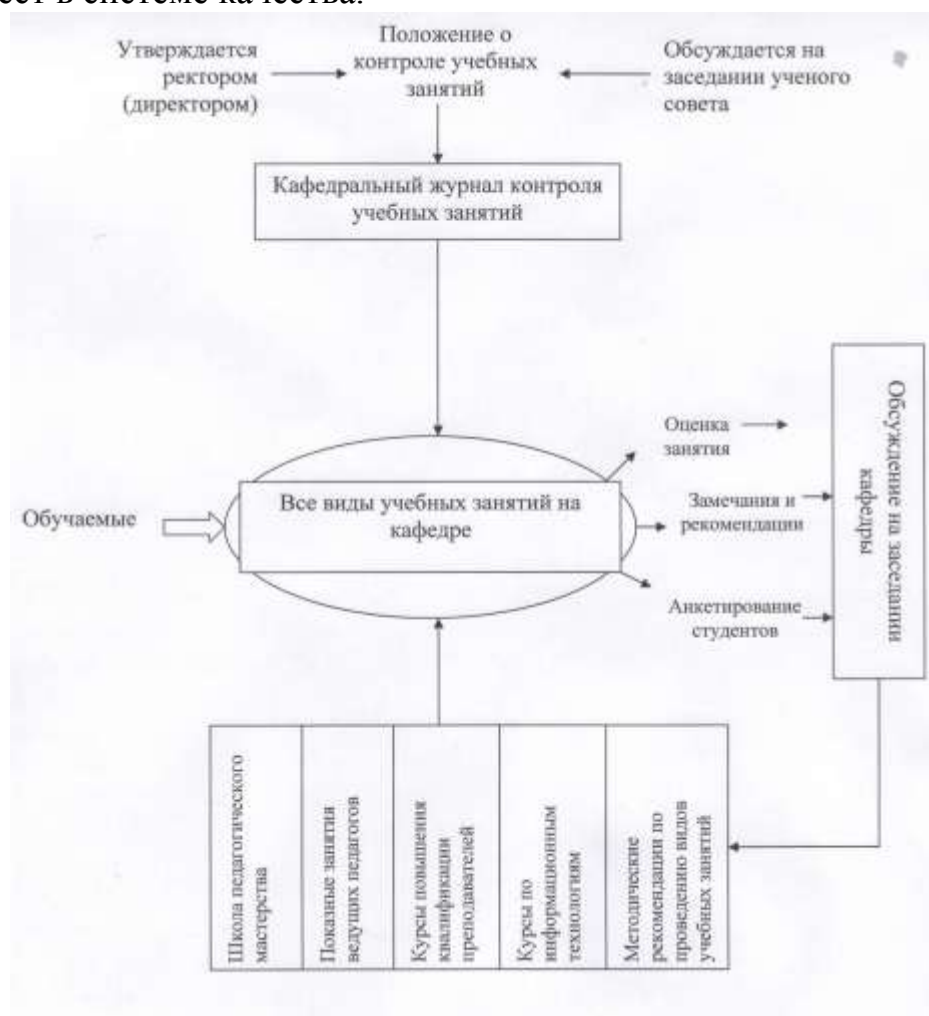


Рис. 2. Схема процесса контроля качества учебных занятий.

Безусловно, при этом организацию контроля следует рассматривать с точки зрения процессного подхода, так как только в этом случае становится возможным определять оперативно необходимые корректирующие воздействия и на их основе вносить изменения в организацию учебного процесса. Рассмотрение в рамках процессного подхода позволяет проводить

анализ слабых мест в контроле качества, вырабатывать рекомендации по их устранению [2]. На рисунке 2 предложен один из вариантов организации процесса контроля качества учебных занятий, активно и успешно применяемый на практике в Сызранском филиале Самарского государственного экономического университета. В рамках данного процесса предусмотрена разработка целого комплекса регулирующих воздействий с помощью разработки рекомендаций после анализ результатов контроля как индивидуально для преподавателя, так и для кафедры в целом.

Одним из достоинств предложенной схемы явилось то, что существенно возросла мотивация преподавателей к повышению уровня своего педагогического мастерства. С этой целью оказалось целесообразным создание и функционирование Школы педагогического мастерства, различных курсов по инфокоммуникационным технологиям. Резко возрос также интерес преподавателей к обучению на курсах повышения квалификации в других вузах, что позволяет непосредственно знакомиться с последними новациями в области методики преподавания.

Использованные источники:

1. Под рук. А.С.Степанова. Практические рекомендации по выбору типовой модели системы управления качеством образования для вузов и ссузов. М.: Федеральное агентство по образованию, 2006 – 182 с.
2. Панцева Е.Ю. Отбор содержания – проблема теории и практики обучения // Наука - промышленности и сервису. 2011. №6-1. – С.84-90.

Ковязин К.

студент 4 курса экономического факультета

Национальный исследовательский

Мордовский Государственный Университет им. Н.П.Огарева

Российская Федерация, Республика Мордовия, г. Саранск

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ГБОУ РМ СПО «САРАНСКИЙ ТЕХНИКУМ СФЕРЫ УСЛУГ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Организационная культура ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» в процессе своего развития сталкивалась со множеством проблемных ситуаций. Одной из серьезных проблем для техникума явилось изменение посредством реорганизации и перерождения. Так, в 2010 году согласно Распоряжению Правительства Республики Мордовия произошла реорганизация, в результате которой объединились два учебных заведения ГБОУ РМ НПО «Профессиональный лицей №19» и ГБОУ РМ НПО «Профессиональный лицей №20». Перед обеими организациями до объединения стояли одинаковые цели и задачи: подготовка конкурентоспособных выпускников, владеющих знаниями, умениями, навыками и востребованными в производстве. Но, достижение поставленных целей происходило в учебных заведениях по-разному.

Организационная культура в двух коллективах разительно отличалась. Она складывалась в течение нескольких десятков лет и включала в себя историю, традиции, атрибутику, символы, обычаи, нравы и т.д. Поэтому после объединения образовалось учебное заведение не только с новым названием - ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий», но и с новой организационной культурой.

Изменениям культуры такого уровня соответствуют уже не просто небольшие адаптационные перемены, а истинные организационные преобразования. Существуют различные механизмы и процессы при помощи которых осуществляются преобразования культурных представлений в организациях. На различных стадиях организационного развития культура выполняет разные функции, а потому изменение на каждой стадии происходит по-своему.

На этапе формирования организации культура требует совершенствования, конкретизации и четкого доведения до работников. На стадии среднего возраста организации культура становится все более разнообразной: в ней формируется множество субкультур. В этой связи одной из сложнейших стратегических задач руководителей становится определение элементов, нуждающихся в изменении. К этому времени у них уже достаточно рычагов для преобразования представлений. На стадиях зрелости и упадка культура нередко становится частично дисфункциональной и может быть изменена более интенсивными мерами, такими как скандалы и преобразования. Исходя из этого, можно сделать вывод, что в настоящее время техникум находится в переходном периоде от стадии зарождения к стадии среднего возраста. На стадии зарождения все сотрудники техникума находились в достаточно жестких обусловленных отношениях. На стадии среднего роста произошло расширение техникума, появились новые люди, не участвовавшие в непосредственном личном контакте с руководителем. На этой стадии резко усложняются задачи, стоящие перед администрацией.

Педагогическому коллективу пришлось создавать новую организационную культуру, приемлемую для всех сотрудников. Особые задачи стоят перед администрацией учебного заведения. Имея большой педагогический стаж и жизненный опыт, директор техникума, его заместители хорошо изучили характер, особенности поведения сотрудников, они умело прогнозируют их поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что преподавание в учебном заведении осуществляют мастера производственного обучения, преподаватели и специалисты базовых предприятий. Поэтому каждой группе свойствен свой психологический климат, что приводит к появлению субкультур. Большого внимания требует работа с молодыми педагогами. Так, за каждым начинающим свою педагогическую деятельность мастером производственного обучения, преподавателем закрепляется наставник из

числа опытных педагогов. Вокруг новых работников создается атмосфера доброжелательности, терпимости, доверия, то есть такая атмосфера, которая способствует раскрытию их профессиональных и человеческих качеств. Первые шаги в новой должности не остаются без внимания и оценки наставника. Впрочем, опытные педагоги от обучения молодых коллег получают не только моральное удовлетворение, но и материальное. Приказом директора по техникуму наставник получает стимулирующие выплаты в размере 30% от заработной платы молодого педагога.

В связи с реорганизацией утрачены многие прежние ценностные ориентации, а новые ценности не смогли еще установиться в сознании сотрудников. В настоящее время в ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» идет активный поиск этих ценностей, путей и методов ценностной переориентации всей деятельности учебного заведения. Администрация техникума пытается формировать организационную культуру таким образом, чтобы смягчить последствия стратегических изменений в ходе реорганизации учебного заведения.

Ковязин К.

студент 4 курса экономического факультета

Национальный исследовательский

Мордовский Государственный Университет им. Н.П.Огарева

Российская Федерация, Республика Мордовия, г. Саранск

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассмотрены социально-психологические аспекты управления персоналом предприятия, дана характеристика набора и отбора персонала, раскрыты методы мотивации в процессе работы персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивация, методы мотивации, кадровая политика, социально-психологическое взаимодействие, управленческая технология.

Нет организации, в которой социально-психологические аспекты управления персоналом не были бы актуальны. В ходе экономической деятельности формируются сложные и многосторонние отношения между различными категориями работников. В организациях и учреждениях среднего профессионального образования персонал - это прежде всего работники, люди со своим комплексом профессиональных и индивидуальных качеств, среди которых, социально-психологические и профессионально-квалификационные характеристики человека занимают преимущественное положение. Именно поэтому, в современных рыночных условиях человеческий фактор становится не только главным экономическим ресурсом, но и ключевым звеном эффективной деятельности всех образовательных учреждений.

В конкурентной рыночной среде каждое учебное заведение должно ориентироваться на удовлетворение не только внешних потребностей работодателей, но и внутренних потребностей своих сотрудников. Поставленная задача требует полного учета в действующей системе управления персоналом как социально-экономических, так и социально-психологических целей всего коллектива образовательного учреждения и каждого его сотрудника. Иными словами, необходимы взаимодействие и достижение стратегических целей и удовлетворение текущих личных потребностей сотрудников, в том числе и учет психологических закономерностей и особенностей поведения их в организации.

Социально-психологические связи и взаимоотношения по типу «личность—личность», «личность—группа», «группа—группа» являются многозвенными и потому весьма сложными системами взаимодействия персонала в организации. В практическом отношении наиболее важными выступают внутригрупповые взаимодействия сотрудников, которые могут проявляться как в форме сотрудничества, взаимопомощи и поддержки, так и в форме соперничества, состязательности и конкуренции. В личных взаимоотношениях групповое взаимодействие персонала может представлять собой либо динамическое состояние совместимости людей, либо состояние напряженности и несовместимости членов группы по какому-то существенному признаку или производственному фактору, либо смешанное состояние.

Правильное управление персоналом и хорошая мотивация создают условия не только для успешного достижения общей конечной цели учреждения, но и для полной трудовой отдачи всех сотрудников, развития их творческой активности и удовлетворения как физических, так и духовных потребностей.

Значимым для Республики Мордовия центром подготовки работников для сферы услуг и производства является Государственное бюджетное образовательное учреждение Республики Мордовия среднего профессионального образования «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий».

В техникуме сложилась своя система управления, которая постоянно совершенствуется и дает эффективный результат функционирования всего образовательного учреждения. Высшее управление техникумом осуществляет директор. Согласно положению Министерства образования Республики Мордовия распределены функциональные обязанности между членами администрации: заместителями директора по учебно-производственной, учебно-воспитательной работе, общеобразовательным дисциплинам и старшим мастером. К осуществлению контроля и руководству привлекаются органы самоуправления техникума: общее собрание, педагогический совет, совет учреждения, студенческий совет и т.д. Основным документом, регламентирующим материальные методы

мотивации персонала, является «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Мордовия среднего профессионального образования «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий». Совет трудового коллектива техникума рекомендует для практического применения единовременные премии за интенсивность и высокие результаты работы, которые представлены в следующей таблице 1.

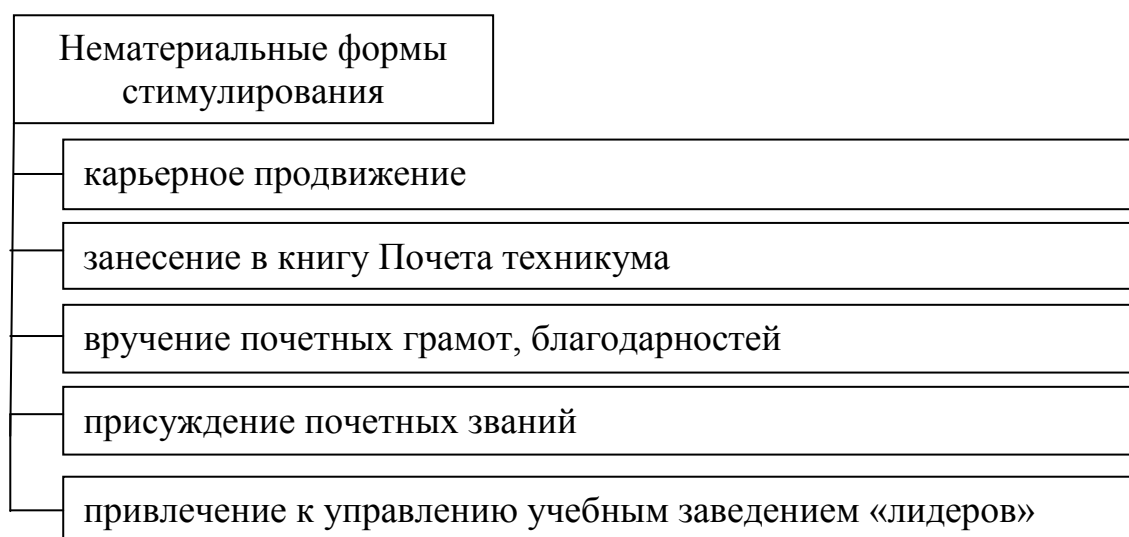
Таблица 1 – Единовременные выплаты.

№ п/п	Показатели для премирования	Размер премии
1	2	3
1	Успешное выполнение программ развития, планов работ, приказов, распоряжений и поручений	
2	Проведение и участие во всероссийских, республиканских, городских мероприятиях	
1	2	3
3	Активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления	Размер премии устанавливается решением инициативной группы и утверждается приказом руководителя в пределах имеющихся на премирование средств и с учётом личного вклада работника.
4	В целях социальной защиты и за особые заслуги перед техникумом	
5	Присвоение почетных званий	
6	Высокие показатели в работе, инициативу, творчество, исполнительскую дисциплину, активное участие в общественной жизни техникума.	
7	За достижение высоких показателей, определяемых внутренним рейтингом техникума и другие	
8	Эффективная работа по проведению лицензирования или аккредитации техникума	
9	Эффективная работа по трудоустройству учащихся	

Методы мотивации персонала организации также представлены в положении о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых работникам ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий». Настоящее положение разработано с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных сотрудников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, роста профессионального мастерства сотрудников, а также социальной защищенности и материальной поддержки.

Нематериальные формы стимулирования педагогической деятельности сотрудников в техникуме можно представить в виде рисунка 1.

Рисунок 1 - Нематериальные формы стимулирования.



Такой подход к решению проблемы мотивации поддерживает в педагоге творческий тонус, потребность наилучшим образом выполнить свою работу. Следовательно, в техникуме созданы условия, при которых каждый преподаватель, мастер производственного обучения чувствует себя главным в реализации поставленных задач.

Имея большой педагогический стаж и жизненный опыт, директор техникума, его заместители хорошо изучили характер, особенности поведения сотрудников, они умело прогнозируют их поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что преподавание в учебном заведении осуществляют мастера производственного обучения, преподаватели и специалисты базовых предприятий, которые много лет работают в техникуме. Поэтому каждой группе свойствен свой психологический климат. Но, особенно, это важно в работе с молодыми педагогами. Так, за каждым начинающим свою педагогическую деятельность мастером производственного обучения, преподавателем закрепляется наставник из числа опытных педагогов. Вокруг новых работников создается атмосфера доброжелательности, терпимости, доверия, то есть такая атмосфера, которая способствует раскрытию их профессиональных и человеческих качеств. Первые шаги в новой должности не остаются без внимания и оценки наставника.

Необходимость использования в практике управления организацией социально-психологических методов руководства очевидно, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения. Таким образом, социально-психологические аспекты управления персоналом с одной

стороны нацелены на формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе, развитии благожелательных отношений между его членами, изменение роли руководителя. С другой стороны, они раскрывают личные способности каждого сотрудника, оказывают помощь в их совершенствовании, что в конечном итоге ведет к максимальной самореализации всех участников учебной деятельности. В целях развития ученического самоуправления и приобщения обучающихся к управленческой деятельности в техникуме создан и успешно работает студенческий совет.

В основе современной системы управления человеческими ресурсами в техникуме лежат эффективные методы подбора, расстановки и продвижения кадров в соответствии с квалификацией, способностями, интересами личности, потребностями организации; справедливые формы оплаты труда и мотивации, предполагающие вознаграждение не только за индивидуальные, но и коллективные результаты. Это позволяет решать такие задачи, как обеспечение организации квалифицированными кадрами; совершенствование системы оплаты труда и мотивации; повышение удовлетворенности трудом всех категорий персонала; предоставление сотрудникам возможностей для развития, роста квалификации и профессионального мастерства; поощрение творческой активности; формирование и сохранение благоприятного морально-психологического климата.

Но не всегда личные и общественные цели персонала совпадают. Включаясь в свою трудовую деятельность, каждый сотрудник интересуется не только общими целями и результатами работы, но и своими личными потребностями. Всякого сотрудника интересует, что он должен конкретно и в каких условиях делать, какие затраты физических и умственных усилий от него потребуются, какими своими свободами он должен жертвовать во имя общего дела, с какими людьми и как ему предстоит взаимодействовать, как будет оцениваться и вознаграждаться его труд, сколько он лично может получить за выполнение работы или услуги и т.д. От этого и ряда других факторов зависят не только удовлетворенность собой, своим взаимодействием с организацией, но и мотивация его личного отношения к работе, величина трудового вклада в общие-производственные и финансовые результаты деятельности организации. Даже зная особенности поведения, характера каждого отдельного работника, трудно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что каждой группе свойствен свой психологический климат. Поэтому, существенным условием образования и развития творческой атмосферы в техникуме является соблюдение принципа психофизиологической совместимости.

Так же к проблемам по управлению персоналом можно отнести недостаточное финансирование учебных заведений среднего

профессионального образования. В связи с этим возникла необходимость гибкого реагирования на запросы рынка труда, внедрение новых профессий, введение профильных программ и повышение психологической нагрузки на сотрудников техникума. Для решения данных проблем и преодоления негативных факторов социально-психологических методов управления персоналом необходимо:

- формирование мотивации деятельности в творческих группах для укрепления сплоченности коллектива;
- оптимальная расстановка кадров;
- гибкое реагирование на запросы рынка труда;
- развитие социального партнерства;
- создание системы мониторинга по всем направлениям образовательного процесса;
- создание единой базы данных по всем элементам структуры управления.

Ковязин К.

студент 4 курса экономического факультета

Национальный исследовательский

Мордовский Государственный Университет им. Н.П.Огарева

Российская Федерация, Республика Мордовия, г. Саранск

ОЦЕНКА ИЗМЕНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ГБОУ РМ СПО «САРАНСКИЙ ТЕХНИКУМ СФЕРЫ УСЛУГ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Организационная культура предстает в глазах сотрудника как сущность организации (внутренний имидж). Внутренний имидж, в свою очередь, является частью внешнего имиджа организации. Состояние организационной культуры ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» оценим на основе анализа основных элементов:

- степень совпадения ценностей, чем выше степень совпадения, тем сильнее культура;
- степень конформизма, т. е. насколько сотрудники организации ведут себя в соответствии с принятыми формальными и неформальными нормами;
- уровень развития и использования системы информирования, %;
- развитость системы передачи культурного опыта, %;
- состояние социально-психологического климата, % от идеального.

Содержание элементов влияет на параметры организационной культуры и выражается в показателях деятельности организации.

1) Уровень текучести кадров – содержание данного показателя имеет объективные пределы – нижний предел обусловлен необходимостью

естественной смены кадров (например, уход на пенсию) и составляет 3–5 %, а верхний предел обусловлен возможностью организации самосохраняться. Превышение данного показателя над среднеотраслевым характеризует организационную культуру как неэффективную, если значение показателя ниже среднеотраслевого показателя, это свидетельствует об эффективной организационной культуре. Динамика данного показателя показывает как отношение персонала к изменениям (резкое сокращение текучести кадров, после информирования персонала о планах развития, предстоящих изменениях и т. п.), так и изменение состояния организационной культуры.

Данные о среднесписочной численности работников ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» представлены графически на рисунке 1.

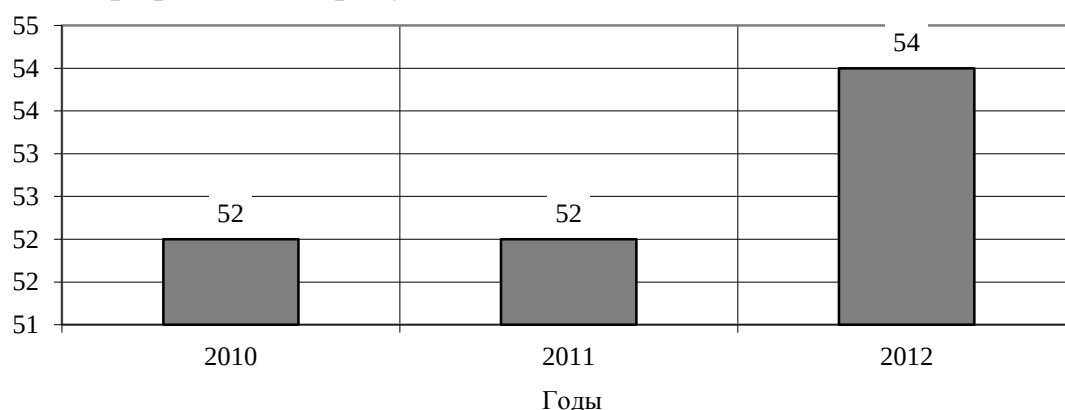


Рисунок 1 – Среднесписочная численность персонала ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» в 2010 – 2012 гг.

Таким образом, средняя численность персонала техникума за 2010 – 2012 гг. имела положительную тенденцию. За последние три года не было примеров увольнения сотрудников из техникума, поэтому коэффициент текучести кадров равен нулю. Это свидетельствует об эффективности организационной культуры в учебном заведении.

2) Уровень конфликтности – этот показатель можно использовать как отдельно, так и в сочетании с другими, например, с уровнем текучести кадров или количеством нововведений, изобретений. При сочетании высокого уровня конфликтности, большого количества нововведений и изобретений и низкого уровня текучести кадров можно сказать, что конфликты в данной организации являются конструктивными, нацеленными на решение организационных целей, в культуре заложено отношение к конфликту как к необходимости, как к критерию проверки идеи на жизнеспособность (т. е. диагностируется инновационная организационная культура). И наоборот, высокий уровень конфликтности и высокий уровень текучести кадров свидетельствует о неэффективной организационной культуре, явном противостоянии руководства и персонала. Если же уровень конфликтности низок, а текучесть кадров высока, то можно предположить

наличие скрытого сопротивления со стороны персонала, причины которого нужно еще выяснять.

Уровень конфликтности в ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» был определен методом опроса сотрудников техникума. Из 10 опрошенных преподавателей и мастеров производственного обучения, оценка по 10-бальной шкале конфликтности получена следующая:

$$Y_k = \frac{7+8+6+8+9+9+10+8+7+10}{10} = \frac{82}{10} = 8,2.$$

Коэффициент эффективности организационной культуры по уровню конфликтности может изменяться от 1 до 1/10 в зависимости от оценки уровня конфликтности, которую дали сотрудники техникума (от 1 до 10). Чем ближе данный коэффициент к 10, тем эффективнее организационная культура техникума. Данный коэффициент по техникуму составил 8,2 балла.

3) Степень доверия персонала руководству измеряется с помощью опроса. 20 сотрудникам техникума были заданы вопросы:

- доверяете ли Вы руководителю принимать стратегические решения, решать текущие вопросы?;

- доверяете ли Вы руководителю как личности?

На первый вопрос из 20 опрошенных 17 человек дали положительный ответ, что составляет 85%. На второй вопрос положительный ответ дали 80% респондентов (16 сотрудников из 20 опрошенных).

Таким образом, в вопросах компетенции оценка степени доверия руководителю ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» оказалась несколько выше, чем оценка межличностного общения. Это свидетельствует о том, что проведенное исследование действующей организационной культуры ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» показало, что она эффективна. Но с течением времени и под воздействием обстоятельств организационная культура техникума должна претерпевать изменения. В связи с тем, что организационная культура ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» формируется под воздействием множества факторов и процессов, то и изменение культуры требует проведения многочисленных преобразований в различных областях учебного заведения: стратегии, персонале, кадровой политике, организационной структуре, стиле управления, системе оплаты труда, создании новых традиций и т. д.

В техникуме, согласно программе проведения стратегических изменений, было поставлено 4 целевые задачи, касающиеся изменения организационной культуры:

- 1) Обучение администрации стратегическому менеджменту.
- 2) Обучение педагогов основам стратегического менеджмента.

3) Формирование «критической массы» сторонников процесса совершенствования стратегического управления в техникуме.

4) Вовлечение инженерно-педагогических работников в деятельность по стратегическому изменению организационной культуры.

Для решения первой целевой задачи в ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» были выполнены следующие действия:

- подготовлена программа обучения основам и принципам стратегического менеджмента администрации техникума, инженерно-педагогического коллектива;

- составлены графики обучения администрации техникума, мастеров производственного обучения и преподавателей.

Для решения второй целевой задачи в ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» были подготовлены программы обучения и дифференцированное обучение сотрудников с учетом категории и видов выполняемых работ и обязанностей.

Для решения третьей целевой задачи в ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» была проведена организация и проведение деловых игр (тренингов), круглых столов и иных мероприятий по обмену опытом и выработке у сотрудников навыков внедрения и поддержания в рабочем состоянии систем стратегического управления.

Для решения четвертой целевой задачи в техникуме были разработаны дополнения к существующей премиальной системе и внедрена в установленном порядке эффективная система мотивации персонала на основе оценки деловой активности и оценки вклада сотрудников в создание, внедрение и функционирование коммуникационного процесса.

Особо следует выделить аспекты рассматриваемой программы, направленные на изменение организационной культуры руководящего состава. Администрация техникума, согласно разработанной программы, обеспечила устранение препятствий, мешающих правильному выполнению сотрудниками своих функций, предоставила все необходимые условия для качественного выполнения персоналом своей работы.

Результатом стратегических изменений организационной культуры ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» стало изменение стиля руководства, а также осознана необходимость осуществлять коллективное управление, при котором активная роль принадлежит рядовым сотрудникам, непосредственно участвующим в решении производственных вопросов.

В условиях коллективного управления основная задача руководителя ГБОУ РМ СПО «Саранский техникум сферы услуг и промышленных технологий» – научиться эффективно координировать деятельность групп, чтобы в итоге сама группа смогла бы выявлять проблемы и принимать

решения, связанные с работой. Тогда в максимальной степени проявляются коллективная ответственность и коллективный подход.

В результате выполнения программы стратегических изменений организационной культуры получены следующие результаты:

- достигнуто понимание администрацией принципов и философии коммуникационного процесса, объемов работ, последовательности действий и мероприятий по совершенствованию организационной культуры;
- создана начальная фаза вовлечения персонала в процесс создания в техникуме современной организационной культуры и необходимости ее изменения;
- повышение деловой активности и стремления сотрудников участвовать в деятельности и вносить свой вклад в постоянное улучшение процессов и результатов деятельности организации и осознание ими наличия реальных возможностей влиять на результат.

*Козлова О. В., канд. филос. наук
доцент*

Осколков В.М.

студент 4-го курса

*Череповецкий государственный университет
Россия, г. Череповец*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗАХ

В системе современного российского образования довольно остро стоит проблема развития научной деятельности в вузе и её поддержки.

Научная деятельность в вузе является как важным фактором в его развитии, так и одним из критериев эффективности деятельности вуза. Наличие научных разработок или создание качественного продукта как их результата положительно сказывается на престижности вуза, а также его благосостоянии. Научная работа оценивается сегодня в качестве инвестиций в человеческий и социальный капитал, отдача от которых должна быть реализована прежде всего в других областях общественной деятельности.

Для развития научной деятельности Вуза должны быть созданы, на наш взгляд, следующие условия:

- Материальная база, необходимая для осуществления научных исследований (современное технологическое оборудование, оснащенные по современным технологическим требованиям лаборатории)
- Обеспечение связи научных исследований и процесса обучения
- Поддержка и стимулирование прикладных и фундаментальных исследований, а также научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по приоритетным направлениям развития науки и технологий в РФ
- Содействие развитию международного научного сотрудничества путем финансирования прежде всего международных связей Вуза

- Привлечение студентов и преподавателей к научной деятельности

Рассмотрим эти условия подробнее.

- Надо отметить тот факт, что положение в области научных исследований наиболее сложно в региональных вузах. Известно, что их финансирование, в том числе и на научные исследования, осуществляется в значительно меньших размерах, чем ведущих столичных Вузов. Однако такая практика не всегда оправданна, примером чего является успешное развитие и высокие научные достижения в городе Новосибирске в советский период развития страны.

Сегодня в распоряжении региональных вузов меньше материальных ресурсов для создания исследовательской базы, а те, что имеются, как правило, технологически и морально устаревшие, даже компьютерные технологии. Конечно, определенные дополнительные средства для научной деятельности все же выделяются, прежде всего, в виде грантов. Но их для региональных Вузов катастрофически не хватает. Многие фундаментальные разработки и исследования работники Вузов, по большей части, осуществляют в качестве альтруизма. Любые научные исследования требуют в первую очередь их опубликования, гранты выделяются единицам, в основном под узкую тему исследования, поэтому дорогостоящие сегодня публикации, особенно в зарубежных и входящих в список ВАК журналах, исследователи осуществляют за свой счет, отрывая эти средства от нужд семьи, собственных детей. Альтруизм ученого оборачивается научным эгоизмом по отношению к семье.

- Что касается связи науки и процесса обучения, то сегодня наукой занимаются только те учащиеся, кто успевает в учебе, это позволяет им получать дополнительные стипендии. Но если научный процесс мог бы заменить некоторую часть образовательных дисциплин, это позволило бы добиться больших результатов в научной деятельности. Материальная стимуляция учащихся в виде повышенных стипендий предоставляется только, при наличии успешно сданной сессии, а уж во вторую очередь по результатам научной деятельности. При этом студент может на «удовлетворительно» осваивать часть дисциплин, при этом проявлять научный интерес в каких-то конкретных сферах, но в таком случае он лишается материального стимулирования за научные исследования, что, на наш взгляд, не адекватно современным условиям и процессам развития личности студента.

Если за вузом числится много научных публикаций и статей, то это ещё не означает наличия в нем высокого уровня научной деятельности. Существует такой показатель эффективности научной деятельности Вуза, как индекс цитирования. В российской интерпретации это указывает на значимость статьи для науки или актуальность темы данной работы. Несмотря на то, что этот показатель подвергается критике, как показатель

недостоверный из-за самоцитирования и возможной «накрутки», у региональных вузов этот показатель находится на низком уровне.

Различие условий для развития науки и образования между региональными и столичными вузами, ухудшает взаимодействие между ними, не только на международном уровне, но и внутри страны.

Набор квалифицированного персонала в региональных вузах сложнее. Подготовить высококвалифицированных сотрудников легче в столичных вузах, а привлечь их работать после этого в региональные проблематично, потребуется стимуляция высокой заработной платой, а подготовка специалистов на местах требует более высокого уровня образования.

Привлечение студентов и преподавателей к научной деятельности, является, на наш взгляд, одним из наиболее важных факторов для развития науки. Наличие материальной базы и условий сами по себе не создают научные результаты, их создают люди. Но для этого требуется организация и поддержка научных исследований на всех уровнях: института, правительства, работников Вуза.

Существующая система образования направлена, на наш взгляд, на оптимизацию, прежде всего, количественных показателей, в ущерб качественным. Увеличивается количество рабочих часов преподавателей при том же уровне заработной платы, тем самым времени для научной деятельности, которая и раньше проводилась в нерабочие часы, остается ещё меньше. Для проведения качественной научной работы, она должна поощряться и финансироваться Вузом и государством в куда больших размерах.

Европейское образование включает в себя образовательные стандарты, требующие глубокого усвоения учебного материала, достижения определенных показателей в изучаемой области, – это определяет качество образования в зависимости от количественных и качественных параметров. У нас же институт образования превратился в систему «показателей некачественной количественной активности». Однако известно, что «нарушение меры между количественными и качественными параметрами образования ведет к деградации института образования, хотя должно вести к лучшему качеству. Однако лучшего качества можно добиться при качественно позитивных для образовательной системы количественных составляющих: меньшая нагрузка, прекращение гонки за дутыми показателями, адекватная интеллектуальным затратам заработная плата в вуз».[1, с.98]

С 1 сентября 2011 года Россия вошла в Болонский образовательный процесс. Результаты этого вхождения не имеют однозначных оценок. В Болонских документах говорится о целях образования, повышении его качества. Мы увидели перевод на двухуровневую систему подготовки специалистов, прием вступительных экзаменов в форме ЕГЭ, но качественного повышения уровня образования пока не произошло.

Научная деятельность связана с качеством образования в целом, она должна быть её частью. Но, к сожалению, это качество в последние десятилетия только снижается. После ввода ЕГЭ снижаются требования к знаниям абитуриентов, идет «борьба» за них между Вузами, особенно региональными. Также Вузам, из-за государственного финансирования в зависимости от числа студентов, приходится снижать планку качества образования, чтобы не отчислять студентов и получать финансирование. В частных Вузах ситуация аналогична. «Студент считает возможным выйти на семинар, особенно по социально-гуманитарному блоку дисциплин, только с распечаткой текста из Интернета, в лучшем случае, пройдясь по нему маркером, проявляя полное неумение не только понять, объяснить смысл текста, но даже запомнить его.» [1, с.96] Стремление некоторых преподавателей добиться повышения уровня знаний студента наталкивается на сопротивление со стороны администрации университета, которая заинтересована в сохранении студентов любой ценой.

Правительство должно было давно озаботиться созданием УСЛОВИЙ для повышения качества результатов и самой деятельности Вуза. И, прежде всего, заботиться не о пресловутой «оптимизации» его деятельности, которая на практике вылилась только в снижение уровня и качества работы ППС в целом. Для того, чтобы заниматься научной работой, необходимо время, а его у преподавателей отбирают все больше, повышая почасовую ставку. Думать о научной деятельности, ощущая себя социальным изгоем, прежде всего, из - за низких окладов, может далеко не каждый человек, работающий в сфере образования. Да и время развития науки за счет, прежде всего, альтруистов миновало. Создание в региональных вузах благоприятной научной среды, привлечение научного коллектива позволит постепенно снижать разрыв качества образования, по сравнению со столичными вузами, и соответственно повышать качество научной деятельности, возможности взаимодействия между вузами.

Использованные источники:

1. Козлова О.В., Севелов А.Н. Противоречия количественных и качественных составляющих российского образования //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – Тамбов: Грамота, 2013. - №2 (28). Часть 2.

*Козьяков Р.В., кандидат психологических наук
доцент, профессор, зав. кафедрой общей и практической
психологии
Московский социально-гуманитарный институт
Россия, г. Москва*

ТЕХНОЛОГИЯ СНИЖЕНИЯ НАРКОЗАВИСИМОСТИ В ПОДРОСКОВОЙ СРЕДЕ, ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ «НЕЗАВИСИМОЙ ОТ НАРКОТИКОВ ЛИЧНОСТИ»

Наркомания стала трагедией и угрозой национальной безопасности страны. Главная опасность наркомании в том, что ей, в основном, подвержены подростки и молодежь.

Подростки не имеют определенных жизненных навыков, позволяющих самостоятельно справляться с воздействием стрессовых ситуаций, возникающих в современном обществе. Они еще не готовы противостоять социальному давлению. Вследствие этого, подростки чаще используют саморазрушающие пути совладания со стрессом – употребление алкоголя, наркотиков и других психоактивных веществ.

Одной из основных мер борьбы с наркоманией является профилактика. Целью профилактической работы по данному направлению, является не только:

- повышение уровня социально-психологической компетенции подростков;
- формирование навыков анализа и критической оценки информации, получаемой о наркотиках, и умения принимать правильные решения;
- но и формирование гармоничной личности, способной самостоятельно справляться с жизненными проблемами;
- предоставление альтернативы наркотизации, в нашем случае направленность на позитивный имидж.

Имидж, по определению В.М. Шепеля [2] – это способ самовыражения личности, выбор жизненного стиля.

Цель исследования – изучение и профилактика наркозависимости посредством организации оптимального имиджа в подростковой среде.

В ходе коррекционно-развивающей работе по данной теме, была составлена программа профилактики наркозависимости [1] и апробирована на базе Центра психологической помощи «Диалог». Методические материалы программы опубликованы в журнале Молодежь и общество. В исследовании принимало участие 35 человек.

Задачи программы: помочь осознать свои обязанности и ответственность по отношению к себе и окружающим; дать достоверную информацию о наркотических веществах, последствиях их потребления и влияния на сферы жизни человека; помочь понять истинные мотивы приобщения к наркотикам, найти здоровые и доступные альтернативы.

Формы проведения занятий: беседы, игры, дискуссии, ролевые игры, анкетирования, элементы тренинга.

Требования к организации занятий: занятия рассчитаны на подростков в возрасте от 11 до 14 лет.

Размер группы. Опыт показывает, что эффективность профилактической работы наблюдается с количеством участников не менее 10 человек и не более 30 человек.

Продолжительность каждого занятия составляет 75-90 минут (зависит от количества участников). Продолжительность занятий не вызывает переутомления, поскольку они содержат игры, способствующие снижению психологической нагрузки.

Один раз в неделю. При этом подростки, с одной стороны не перегружены и не испытывают нехватки времени на другие дела, а с другой стороны – приобретаемые ими навыки не успевают забыться и интерес к занятиям не угасает.

Данные занятия проводились на базе «Центра помощи подросткам и молодежи – Диалог» в лекционном зале. Для проведения занятий в школе подходят актовый зал или класс с наименьшим количеством мебели. Так как участники располагаются по кругу, что очень важно. Кроме того, в курс введено некоторое количество подвижных игр.

Для проведения занятий необходимо: листы ватмана, маркеры, ручки, бейджики, листы бумаги А4, плотная бумага или картон.

Ведущим может быть учитель, психолог, социальный педагог.

Главное условие – умение ведущего завоевать доверие и уважение подростков. Желательно, чтобы ведущий разбирался в подростковой субкультуре, знал особенности своей аудитории, знал ее кумиров, идеалы и т.д.

Занятие № 1.

Цели занятия: - знакомство участников группы; - введение в актуальность проблемы наркомании среди молодежи;

Задачи занятия: - создать атмосферу доверия, взаимного уважения, работоспособности группы; - принятие правил группы; - выяснить ожидания участников от занятий.

План занятия: - представление ведущего; - знакомство «интервью»; - выбор и принятие правил группы; - дискуссионные качели о наркотиках; подведения итогов занятия «Плюс, минус, интересно».

Занятие № 2.

Цель занятия: - формирование стремления к конструктивному взаимодействию с людьми, независимо от многообразия проявления их индивидуальности; - укрепление позитивного отношения к собственной неповторимости; - научение технологии построения собственного образа, его основные стадии развития; - этика общения и имидж личности

Задачи занятия: - сформировать стремление понимать индивидуальные

различия окружающих; - помочь понять ценность уникальности и неповторимости себя и других людей; - раскрыть значение самопрезентации в создании собственного имиджа.

План занятия: - приветствие «Внимание – это Я!»; - Упражнение «Я – солнце»; - дискуссионные качели. «Понятие имиджа. Значение самопрезентации в создании собственного имиджа. Проблемы этики и их роль в построении привлекательного образа»; - игра «Необитаемый остров»; - Подведения итогов занятия «Плюс, минус, интересно».

Занятие № 3.

Цель занятия: - самооценка личности; - повышение внутреннего интереса к себе с точки зрения особенностей личности; - осознание возможности формирования адекватной самооценки; - формирование благоприятных мотивов поведения.

Задачи занятия: - укрепить позитивную самооценку учащихся; - выявить негативное влияние употребления наркотиков на позитивную самооценку.

План занятия: - «Девиз моей жизни»; - дискуссионные качели.

Позитивная самооценка как средство повышения эффективности в создании имиджа; «Письмо себе любимому»; Подведения итогов занятия «Плюс, минус, интересно».

Занятие № 4.

Цель занятия: - определить понятие и причины стресса; - формирование способов оптимального поведения в состоянии стресса и переживания острых негативных эмоций.

Задачи занятия: - сформировать убеждения о способности человека к адаптации в сложных жизненных ситуациях; - дать информацию о воздействии стресса на организм; - дать навыки противостояния стрессу.

План занятия: - приветствие «Странный город»; - дискуссионные качели; - анкета «Умеее ли вы справиться со стрессом?»; - «Аукцион идей»; - подведения итогов занятия «Плюс, минус, интересно».

Занятие № 5.

Цель занятия: - осознание собственной потребности и способности к общению; - решение некоторых проблем в общении; - элементы риторики, неречевое общение и его действенности в формировании имиджа.

Задачи занятия: - дать представление о различных способах общения; - дать возможность потренироваться в невербальных способах самовыражения.

План занятия: - игра «Общение руками»; - дискуссия «Способы общения»; - важность речевого и невербального общения в формировании имиджа; игра «Разговор через стекло»; - подведения итогов занятия «Плюс, минус, интересно».

Занятие № 6.

Цель занятия: - формирование убеждения, что употребление ПАВ

является ложным способом решения жизненных проблем; - формирование навыков отказа от употребления психоактивных веществ.

Задачи занятия: - сформировать убеждение, что отказ от ПАВ является признаком зрелого поведения; - обучить приемам отказа от ПАВ

План занятия: - игра «Запретное движение»; - упражнение «Марионетка»; - мозговой штурм; - дискуссионные качели; - подведения итогов занятия «Плюс, минус, интересно».

Занятие № 7.

Цель занятия: - обсуждение результатов совместной работы; - подведение итогов.

Задачи занятия: - поддержка настроения на дальнейшую самостоятельную работу.

План занятия: - приветствие «Прогноз погоды»; - игра «Воздушный шар»; - послание человечеству; - игра «Пожелания»; - подведения итогов занятия «Плюс, минус, интересно».

Сравнение результатов, полученных на диагностическом и контрольном этапах исследования, проводимых на базе центра «Диалог» подтвердило ранее выдвинутую гипотезу о том, что профилактика наркозависимости будет протекать успешно, если в процессе коррекционно-развивающей работы будет формироваться позитивный имидж.

По результатам работы, в данном направлении, получен диплом третьего интернационального конкурса «Имидж-директория», проводимого Академией Имиджеологии в номинации «Лучший практический имидж проект года» за проект «Профилактика наркозависимости посредством формирования позитивного имиджа «ненаркомана» среди подростков».

Использованные источники:

1. Козьяков Р.В., Чупкина Л.А. Программа профилактики наркозависимости в Центре помощи подросткам и молодежи «Диалог». Молодежь и общество. – №4, 2006. – С.94-112.
2. Шепель В. М. Профессия имиджмейкер. Ростов н/Д: Феникс, 2008. - 528 с.

Константинова В.Г.

старший преподаватель

НОЧУ ВПО Московский социально-гуманитарный институт»

магистрант

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Россия, г. Ярославль

РОЛЬ ГЕРМЕНЕВТИКИ В КОММУНИКАЦИИ

Общение и взаимодействие людей происходят не в изолированном пространстве, а в каждом случае в специфической окружающей обстановке, в конкретной социокультурной среде. Основой развития западной философии и науки в том виде, какими мы их знаем сегодня, стало

изобретение алфавита в Древней Греции. Это открытие позволило преодолеть разрыв между устной речью и языком, отделив сказанное от говорящего и сделав возможным концептуальный дискурс.

Актуальность проблемы коммуникативности наук об обществе и культуре неоспорима, поскольку следствия этого процесса самые разнообразные - от прямой передачи информации до воздействия на сознание и поведение участника коммуникации. Одно из социальных последствий этого процесса - возникновение «второй реальности», символической, виртуальной, замещающей саму действительность и выдающей себя за нее. Безусловно, такого рода коммуникативность оказывает значительное влияние на существование и развитие наук об обществе и культуре, по сути, отбирая их базовую функцию «фабрики смыслов», реализуемую через систему образования. Чтобы говорить о диалоге между несоизмеримыми единицами (представителями разных культур, различных взглядов и т.п.), надо избегать «крайностей толерантности» и «гуманитарной интервенции». Толерантность трактуется сегодня как спасительная терпимость буквально ко всему, но предельная толерантность может быть проявлена в отношении как жизни человека (но не любого образа жизни), так и суверенитета государства (но не его способности использовать суверенитет во зло другим).

Впервые, как самостоятельная, теоретико-методологическая проблема герменевтики (с греч. - разъясняющий, истолковывающий) поставлена В. Дильтеем. Объяснение же как познавательная-аналитическая процедура приобрело ведущее значение в еще научном познании Нового времени. Объяснение связано с реальностью. Человек благодаря мышлению раскрывает в ней закономерный порядок, логически обуславливает этот порядок, подтверждает его через эксперимент. Таким образом, объяснение позволяет подвести те или иные теории под истинные, соотнося их с действительностью. Объяснение широко используется в естественных науках и в социогуманитарном знании, где тесно сопрягается с процедурой понимания. Понимание - это метод, обосновывающий методологическую автономию социальных и гуманитарных наук. Настаивая на самоценности и самодостаточности исторического и культурного мира, он поставил перед философией новую задачу - построить такую систему познания, предметом которой стал бы «целостный человек во всем многообразии его сил». Социогуманитарное знание Дильтей определяет как «науки о духе», имеющие свою специфику[2]. Главной задачей этих наук становится интерпретация (истолкование, разъяснение) значения социокультурных феноменов. Постепенно идея понимания стимулировала развитие методологии, более адекватной для социального и гуманитарного знания: истории, филологии, антропологии, этики, права и других социальных и гуманитарных наук. Ключевыми для нее стали принципы герменевтики, заключающиеся в том, чтобы делать понятным, доводить до понимания.

Искусство толкования иносказаний, многозначных символов было распространено уже в древнегреческой философии и филологии. В Средние века термин «герменевтика» означал учение о правильном толковании священных текстов Библии. Современная философская герменевтика обязана своим рождением немецкому классику-филологу и теологу Фридриху Шлейермахеру (1768-1834). Помимо простой техники понимания и толкования разных сочинений (например, священных текстов) он разработал структуру интерпретации, характеризующую понимание как таковое, причем Шлейермахер мыслил герменевтику прежде всего как искусство понимания чужой индивидуальности. Согласно данному подходу, следует сначала понять целое, чтобы затем стали ясны части и элементы, а для этого необходимо, чтобы интерпретируемый объект и интерпретирующий субъект принадлежали одному горизонту, были в одном круге. Горизонт в данном контексте означает «предварительное понимание».

Шлейермахер первым ввел понятие «герменевтического круга»[1]. В основе проблемы круга - удержание целостности операции понимания, охватывающей как объект, так и субъект. Шлейермахер выделил два фундаментальных свойства «герменевтического круга»: О необходимое предзнание целостности интерпретативного действия; О принадлежность действия и понимания к более широкому горизонту. Как отмечено выше, заслуга систематического развития тезиса, согласно которому понимание есть не частный аспект теории познания, но фундамент всего гуманитарного знания, принадлежит Дильтею. Он считал, что понимание надо рассматривать как единственно адекватное средство передачи целостности, т.е. ее прояснения и осмысления. Подобно тому, как герменевтика Шлейермахера выросла из его философии индивидуальности, дильтеевское учение о герменевтике основывалось на его философии жизни. Дильтей не обращался к «понимающей психологии» как опыту постижения целостности духовно-душевной жизни, так как пытался избегать психологизма. Он считал, что при психологическом подходе к душевной жизни индивидуальности представляют собой изолированные миры и их взаимопроникновение невозможно. Необходимость общезначимости познания требовала выхода за пределы психологической трактовки индивидуальности.

Ханс Георг Гадамер (1900-2002) понимает герменевтику как учение о бытии. Гадамер в ставшей классической работе «Истина и метод» (1960) оттолкнулся от мнения М. Хайдеггера о том, что «герменевтический круг» нельзя трактовать как неустранимое неудобство. Важно понять, что в нем есть онтологически положительный смысл. Подчинить себя изучаемому предмету, неуклонно поддерживать направление взгляда на объект, избегая колебаний и внутренних возмущений, - едва ли не самое сложное в технике понимания. Читающий текст всегда имеет определенный проект: даже самый непосредственный смысл читается в свете некоторых ожиданий.

Однако изначальный проект не может не пересматриваться по мере проникновения в текст. Согласно Гадамеру, схема герменевтического перехода вкратце такова. Есть тексты, несущие смысл. Смыслы в свою очередь говорят о вещах. Толкователь входит в них умом с определенным предпониманием. Всегда есть первоначальный рисунок события просто потому, что интерпретатор читает текст с известным ожиданием, источником которого является предпонимание. Одной из главных задач герменевтики Гадамер считает восстановление авторитета традиции, которая придает смысл всей «исторической дистанции», «временного отстояния» какого-либо события.

Э. Бетти, итальянский историк права, поставил перед собой задачу обобщения всей герменевтической традиции. В 1962 г. он опубликовал исследование «Герменевтика как общая методика наук о духе». Уже по названию работы мы видим, что Бетти следует идеям Дильтея. Бетти сформулировал четыре канона интерпретации[3].

Первый канон герменевтической автономии объекта предполагает, что объект интерпретации - продукт человеческого духа, а значит, в нем наличествует некая формирующая интенция. Именно этот смысл надлежит искать интерпретатору. Смысл есть то, что обнаружимо в открытии, нечто находимое, скрытое, а не то, что привносится извне.

Второй канон также относится к объекту интерпретации и называется критерием когерентности. Каждая мысль находится в определенном отношении к целому. Критерий когерентности говорит о том, что части текста могут быть поняты только в свете целого, а целое может быть понято лишь в связи с его частями, в уточнении деталей.

Третий канон - критерий актуальности понимания. Интерпретатор не может снять свою субъективность до конца. Он идет к пониманию объекта, отталкиваясь от собственного опыта, «транспортируя» объект в его собственном духовном горизонте. Сам процесс понимания сообщает субъекту максимальную жизненную энергию и интенсивное индивидуальное начало.

Четвертый канон говорит о соотносимости смыслов, или об адекватности понимания. Люди могут понять друг друга, если они находятся на одном уровне (конгениальны). Желать понять - этого мало. Необходим «духовный просвет», подходящая перспектива для открытия и понимания. Речь идет об определенной предрасположенности души: моральной и теоретической. Важны богатство интересов и широта горизонта интерпретатора.

Итак, герменевтика постепенно становится методологией социального и гуманитарного познания. Процедуры объяснения как интерпретации и понимания, прочтения текста в определенном культурно-историческом контексте находят сегодня широкое применение в психологии, социологии, филологии, исторической, экономической и юридической науках.

Использованные источники:

1. Гуссерль Э. Философия как строгая наука // Хрестоматия по зарубежной философии конца XIX - начала XX века. М., 1995
2. Дильтей В. Типы мировоззрений // Хрестоматия по зарубежной философии конца XIX - начала XX века. М., 1995
3. Мак-Люэн М. «Галактика Гутенберга»: сотворение человека печатной культуры. Киев, 2003. С.3-17
4. http://goodlib.net/book_
5. <http://do.gendocs.ru/docs/index-100985.html?page=4>
6. http://oitzi.ru/Materials.aspx?doc_id=40&id=809

*Корсакова Г.Г., кандидат пед.наук
доцент*

*Балтийский Федеральный университет им.И.Канта
Россия, г. Калининград*

УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: В статье рассматриваются особенности формирования умений целеполагания студентов неязыкового вуза в процессе обучения иностранному языку. Цели учебной деятельности являются системообразующим фактором процесса обучения.

Ключевые слова: модернизация системы высшего образования, формирование умений целеполагания, номенклатура целей, конструирование обучения, учебные цели.

Социально-экономические изменения, интеграционные процессы в науке и культуре, происходящие в обществе в последние годы выдвигают новые требования к качеству подготовки специалистов. В первую очередь – это направленность на повышение конкурентоспособности выпускников вуза, профессиональную мобильность и способность адаптироваться к изменяющимся условиям.

Модернизация содержания дисциплины «Иностранный язык» в неязыковом вузе связана с новыми тенденциями, происходящими в системе высшего образования в России. Тот факт, что эта дисциплина вошла в базовую часть гуманитарного, социального и экономического циклов всех стандартов, говорит о том, что владение иностранным языком рассматривается как одно из основных условий успешной интеграции России в мировое образовательное пространство. Кроме того, в период стремительно развивающихся информационных технологий встает задача поиска, отбора и анализа информации не только на русском, но и на иностранном языке. В своей учебной деятельности будущий специалист должен уметь ставить перед собой цели информационной деятельности и владеть приемами поиска и обработки необходимой информации.

Цели учебной деятельности являются системообразующим фактором процесса обучения. Поэтому разработка номенклатуры целей является исходным пунктом конструирования обучения. В практической деятельности преподавателей целеполагание часто осуществляется на интуитивном уровне, реальные педагогические воздействия не всегда соответствуют поставленным целям, а цели часто бывают необоснованными или некорректно сформулированными. Более того, когда преподаватель нечетко представляет себе учебные цели включения в учебный процесс той или иной задачи, цель деятельности обучаемых смещается на получение чисто практического результата. А это означает, что студенты решают не учебную задачу, а задачу конкретно-практическую. Деятельность в данном случае теряет специфику учебной деятельности, хотя при этом могут быть достигнуты и некоторые учебные цели. Для этого необходима разработка целевой функции процесса обучения и составление номенклатуры педагогических целей. Преподаватель, осуществляя обучение, должен знать те предельные возможности, которым обладает процесс обучения в целом, процесс обучения конкретному предмету, части предмета, отдельные занятия. Как правило, общие цели обучения конкретному предмету заданы программой и здесь не возникает трудностей у преподавателей. Но на практике, в работе с определенной учебной группой преподаватели часто не представляют точных и конкретных целей занятия или цикла занятий, а значит, маловероятно, что он достигнет положительных результатов в этом направлении. Поэтому в деятельности преподавателя общие цели, заданные программой, должны получить конкретное выражение в промежуточных целях каждого этапа работы с данной группой и в ближайших целях занятия.

При разработке целей мы опирались на положение теоретической дидактики, согласно которому общепринятым стало давление педагогических целей на «эталонные, отражающие социальные требования к профессиональной деятельности специалиста, промежуточные, связанные с учетом реальных условий, и частные цели занятия или цикла занятий» [Гребенюк, 1].

Поскольку в качестве основного активизирующего начала любой деятельности выступает потребность, курс обучения представляется логичным начать с мотивационного введения. Необходимо помочь студентам глубоко осмыслить и расширить свои представления о будущей специальности и роли иностранного языка как компонента профессиональной компетенции. Успешность овладения всеми видами речевой деятельности на начальном этапе во многом зависит от обоснованности системы мотивационного обеспечения, которая позволит управлять мотивами обучаемых на протяжении всего курса обучения иностранному языку. Номенклатура частных целей развития мотивации на начальном этапе обучения может выглядеть следующим образом:

-сообщение информации о предмете познавательной потребности (например, роли иностранного языка не только как средстве общения, но и средстве достижения социальных ролей);

-ориентировка обучаемых в предстоящей деятельности (сообщение информации о длительности курса, его задачах, детальное описание целей обучения с учетом их практической направленности с предъявлением требований по видам речевой деятельности);

-стимулирование выбора актуального мотива деятельности (например, действенным мотивом может стать углубление и расширение знаний по специальности);

-формирование умения студентов ставить цели деятельности (на начальном этапе может формироваться широкий диапазон умений: от принятия и понимания цели, поставленной преподавателем, до творческих умений, предполагающих постановку собственных, нестандартных целей);

-совместная разработка целей деятельности (например, предложение плана, алгоритма деятельности, учебных пособий, методических пособий с обратной связью, чтобы студенты знали меры своего продвижения);

-сообщение информации о специфических для этого предмета учебных умениях (работа с мультимедийными источниками).

На данном этапе доминирующей целью является формирование умений студентов ориентироваться в своей учебной деятельности в процессе овладения языком. Это следующие группы умений:

1. Умения самостоятельно осознавать цели и задачи усвоения конкретного языкового материала: группировать языковой материал в блоки, соотносить с изученным материалом, устанавливать аналогии и расхождения.

2. Умения отбирать виды деятельности, адекватные уровню владения данным языковым материалом и степени его трудности.

3. Умения выстраивать логику учебных действий (последовательность упражнений) соответственно логике становления языкового навыка.

4. Умения конструировать схему-программу речевого высказывания.

В мотивационной сфере студентов формируются умения целеполагания более высокого порядка. Это следующие умения: самостоятельная постановка целей с учетом уровней достижений (успеха-неуспеха) предыдущих целей, то есть прежних результатов выполнения учебных действий; постановка гибких целей, то есть изменение целей в зависимости от ситуации, обстановки; постановка перспективных целей, выходящих за пределы заданной ситуации; постановка нестандартных, оригинальных идей.

Заключительный этап в формировании умений целеполагания студентов сводится к рефлексии над языковым опытом обучаемых. Эта рефлексия, носящая осознанный характер, возникает как следствие решения задач, которые ставятся перед обучаемым на каждом этапе обучения.

Использованные источники:

1. Гребенюк О.С. Основы педагогики индивидуальности: Учебное пособие/ Калининградский гос. университет.-Калининград, 2000.- 572 с.
2. Руденко А. П. Индивидуальный подход к развитию дискурсивной компетенции студентов при обучении иностранному языку в вузе, АКД,17 с., Великий Новгород,2007г.
3. Булатова Д.В. Иностранный язык как средство профессиональной подготовки студентов неязыковых вузов // Профессиональное образование.- 2006, №1. – с.78-83.
4. Виды речевой деятельности в системе профессионально-ориентированного обучения иностранному языку в вузе: Межвуз.сб.науч.трудов// Пермский ун-т. – Пермь, 2007. – 168 с.

Локтина Р.В.

учитель математики высшей квалификационной категории

Пухова Н.А.

учитель математики высшей квалификационной категории

Федотова Е.В.

учитель математики первой квалификационной категории

МОУ Октябрьский сельский лицей

Яшина М.Л., д.э.н.

доцент кафедры «Финансы и кредит»

ФГБОУ ВПО Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина

Россия, г. Ульяновск

ПРОЕКТ СЦЕНАРИЯ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС

Аннотация: В статье предложен конструктор учебного занятия, раскрывающий личностные результаты, метапредметные универсальные учебные действия обучающихся, и проект сценария учебного занятия, состоящий из мотивационно-целевого, практического и рефлексивно-оценочного этапов, раскрывающих деятельность педагога и обучающихся в условиях действия федерального государственного образовательного стандарта.

Ключевые слова: федеральный государственный образовательный стандарт, универсальные учебные действия обучающихся, личностные результаты, деятельность педагога, развитие личности.

Современное образование в России перешло на Федеральный государственный образовательный стандарт второго поколения (ФГОС). В основу ФГОС нового поколения положена новая идеология. Перед образовательными учреждениями поставлена задача, которая предполагает воспитание гражданина современного общества, человека, который будет учиться всю жизнь. Целью современного образования становится развитие

обучающийся образовательного учреждения как субъекта познавательной деятельности.

Особенность ФГОС нового поколения является деятельностный характер, который ставит главной задачей развитие личности обучающегося. Современное образование отказывается от традиционного представления результатов обучения в виде знаний, умений и навыков; формулировки стандарта указывают на реальные виды деятельности.

Поставленная задача требует перехода к новой системно-деятельностной образовательной парадигме, которая, в свою очередь, связана с принципиальными изменениями деятельности преподавателя, реализующего новый стандарт. Также изменяются и технологии обучения, внедрение информационно-коммуникационных технологий открывает значительные возможности расширения образовательных рамок по каждому предмету в общеобразовательном учреждении.

В соответствии с Федеральным законом № 309 от 5 декабря 2007 г. «в Российской Федерации устанавливаются Федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований обязательных при реализации основных образовательных программ основного общего, основного общего, среднего (полного) общего, основного профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию» [1].

Федеральный государственный стандарт основного общего образования (ФГОС ООО) включает в себя требования:

- к результатам освоения основной образовательной программы основного общего образования;

- к структуре основной образовательной программы основного общего образования, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;

- к условиям реализации основной образовательной программы основного общего образования, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям.

В основе ФГОС лежит системно-деятельностный подход, который предполагает ориентацию на результаты образования как системообразующий компонент Стандарта, где развитие личности обучающегося на основе усвоения универсальных учебных действий, познания и освоения мира составляет цель и основной результат образования. Смена образовательной парадигмы (цели): вместо передачи суммы знаний - РАЗВИТИЕ личности обучающегося на основе освоения способов деятельности. Основной результат – развитие личности ребенка на

основе универсальных учебных действий. Основная педагогическая задача – создание и организация условий, инициирующих детское действие [2].

Для достижения вышеотмеченной задачи необходима реализация универсальных учебных действий (УУД) - способности субъекта к саморазвитию и самосовершенствованию путем сознательного и активного присвоения нового социального опыта; совокупности действий обучающегося, обеспечивающих его культурную идентичность, социальную компетентность, толерантность, способность к самостоятельному усвоению новых знаний и умений, включая организацию этого процесса [3].

При этом личностные УУД включают готовность и способность обучающихся к саморазвитию, сформированность мотивации к обучению и познанию, ценностно-смысловые установки обучающихся, отражающие их индивидуально-личностные позиции, социальные компетенции, личностные качества; сформированность основ гражданской идентичности. Предметные УУД включают освоенный обучающимися в ходе изучения учебного предмета опыт специфической для данной предметной области деятельности по получению нового знания, его преобразованию и применению, а также систему основополагающих элементов научного знания, лежащих в основе современной научной картины мира. Метапредметные УУД включают освоенные обучающимися универсальные учебные действия (познавательные, регулятивные и коммуникативные), обеспечивающие овладение ключевыми компетенциями, составляющими основу умения учиться, и межпредметными понятиями [4].

Достижение развития личности обучающегося невозможно без системы информационной, технической и учебно-методической подсистем, целенаправленно обеспечивающих учебный процесс. Информационно-образовательная среда образовательного учреждения, которая должна включать в себя совокупность технологических средств (компьютеры, базы данных, коммуникационные каналы, программные продукты и др.), культурные и организационные формы информационного взаимодействия, компетентность участников образовательного процесса в решении учебно-познавательных и профессиональных задач с применением информационно-коммуникационных технологий, а также наличие служб поддержки их применения [5].

При этом огромную роль в развитии личности обучающегося играют электронные образовательные ресурсы, как совокупность данных образовательного контента и средств их передачи, получения и хранения в цифровом формате, предназначенная для выполнения задач обучения [6] и информационно-коммуникационные технологии, объединяющие совокупность приемов, методов, средств, обеспечивающих хранение, обработку и передачу информации, направленных на повышение эффективности и производительности труда [7].

С учетом вышеизложенного, для обеспечения подготовки к занятиям по программе ФГОС авторами предложен конструктор (табл. 1) и проект сценария занятия (табл. 2).

Таблица 1 - Конструктор учебного занятия в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта

Преподаватель	
Класс	
Предмет	
Тема занятия	
Цель занятия	
Дата проведения	
Тип учебного занятия, вид занятия, методы, формы, приёмы обучения	
Личностные результаты	осознает свои трудности и стремится к их преодолению, имеет способность к самооценке своих действий, поступков, осваивает новые виды деятельности, участвует в творческом, созидательном процессе; осознает себя как индивидуальность и одновременно как член общества положительно относится к учению, познавательной деятельности, приобретает новые знания, умения, совершенствует имеющиеся.
Метапредметные УУД:	Регулятивные адекватно оценивает свои достижения, осознает возникающие трудности, ищет их причины и пути преодоления, принимает и сохраняет учебную задачу; планирует (в сотрудничестве с преподавателем или самостоятельно) необходимые действия, операции, действует по плану. Познавательные выполняет учебно-познавательные действия в материализованной и умственной форме; осуществляет для решения учебных задач операции анализа, синтеза, сравнения, классификации, устанавливает причинно-следственные связи, делает обобщения, выводы, осознает познавательную задачу; читает и слушает, извлекает нужную информацию, а также самостоятельно находит ее в материалах учебников, рабочих тетрадей, понимает информацию, представленную в изобразительной, схематичной, модельной форме, использует знаково-символические средства для решения различных учебных задач. Коммуникативные строит небольшие монологические высказывания, осуществляет совместную деятельность в парах и рабочих группах с учетом конкретных учебно-познавательных задач, вступает в учебный диалог с преподавателем, участвует в общей беседе, соблюдая правила общения, задает вопросы, слушает и отвечает на вопросы других, формулирует собственные мысли, высказывает и обосновывает свою точку зрения.

Таблица 2 – Проект сценария учебного занятия в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта

Этапы занятия		Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	
Мотивационно-целевой этап	I. Организационный момент. Цель этапа: - настроить обучающихся к учебной деятельности и на получение новых знаний; - создать условия для мотивации у обучающегося внутренней потребности включения в учебный процесс	- приветствие; - проверка явки обучающихся; - заполнение преподавателем классного журнала; - проверка готовности обучающихся к занятию; - настрой обучающихся на работу; - доведение до обучающихся плана занятия.	Личностные УУД	Осуществляемые действия: - эмоциональный настрой на занятие и т.д.
				Формируемые способы деятельности: - проявление эмоционального отношения в учебно-познавательной деятельности и т.д.
			Познавательные УУД	Осуществляемые действия: - активное слушание; - выдвижение предположений о теме занятия и т.д.
	Формируемые способы деятельности: - формулирование собственных ожиданий.			
	II. Проверка выполнения домашнего задания. Цель этапа: - установить правильность и осознанность выполнения всеми обучающимися домашнего задания;	- выявление факта выполнения домашнего задания у всего класса, устранение типичных ошибок; - обнаружение причин невыполнения домашнего задания отдельными	Личностные УУД	Осуществляемые действия: - повторение ранее изученного материала.
				Формируемые способы деятельности: - проявление эмоционального отношения в учебно-познавательной деятельности.
Регулятивные УУД			Осуществляемые действия: - контроль правильности ответов обучающихся.	
			Формируемые способы деятельности: - оценка результата по алгоритму; - адекватное восприятие оценки преподавателя.	

- устранить в ходе проверки обнаруженные пробелы в знаниях; - выяснить степень усвоения заданного на дом материала; - определить типичные недостатки в знаниях и их причины; - ликвидировать обнаруженные недочёты.	обучающимися; - формирование понимания у обучающихся связи выполнения домашней работы с результатами своего обучения вообще; - использование различных форм контроля в зависимости от вида и цели домашнего задания.	Познавательные УУД	Осуществляемые действия: - взаимоконтроль и внесение корректив в учебно-познавательную деятельность. Формируемые способы деятельности: - развитие и углубление потребностей и мотивов учебно-познавательной деятельности.
		Коммуникативные УУД	Осуществляемые действия: - взаимодействие с преподавателем во время опроса. Формируемые способы деятельности: - продолжение развития умения использовать простые речевые средства для передачи своего мнения; - умение полно и точно выражать свои мысли.
III. Актуализация знаний. Цель этапа: - организовать актуализацию изученных способов действий, достаточных для проблемного изложения нового знания; - актуализировать мыслительные операции, необходимые для проблемного изложения нового знания; - предъявить задания, близкие жизненному	- организация задания на повторение; - эвристическая беседа; - заслушивание сообщения обучающихся.	Личностные УУД	Осуществляемые действия: - активизация имевшихся ранее знаний; - активное погружение в тему; - высказывание различных вариантов решения данной проблемы. Формируемые способы деятельности: - умение слушать в соответствии с целевой установкой; - принимать и сохранять учебную цель и задачу; - дополнять, уточнять высказанные мнения по существу полученного задания.
		Познавательные УУД	Осуществляемые действия: - развитие и углубление потребностей и мотивов учебно-познавательной деятельности; - слушать вопросы преподавателя; - отвечать на вопросы преподавателя; - осуществлять актуализацию личного жизненного опыта.

	опыту обучающихся; - зафиксировать ситуацию, демонстрирующую недостаточность имеющихся знаний; - организовать фиксацию затруднений в выполнении обучающимися индивидуального задания или в его обосновании.			Формируемые способы деятельности: - формирование умения извлекать информацию из иллюстраций, текстов; - формирование умения выявлять сущность, особенности объектов; - формирование умения на основе анализа объектов делать выводы; - формирование умения обобщать и классифицировать по признакам; - формирование умения находить ответы на вопросы.
			Коммуникативные УУД	Осуществляемые действия: - взаимодействие с преподавателем во время опроса; - участие в коллективном обсуждении проблем и принятии решений. Формируемые способы деятельности: - формирование компетенции в общении, включая сознательную ориентацию обучающихся на позицию других людей как партнеров в общении и совместной деятельности; - формирование умения слушать, вести диалог в соответствии с целями и задачами общения.
Практический этап	IV. Проблемное изложение нового знания Цель этапа: - зафиксировать причину затруднения у обучающихся; - сформулировать и согласовать цели занятия; - организовать уточнение и	- объяснение преподавателя с опорой на личные знания обучающихся.	Регулятивные УУД	Осуществляемые действия: - самостоятельное определение темы занятия; - осознание целей и задач обучения; - восприятие, осмысление, запоминание учебного материала; - осмысление темы нового материала и основных вопросов, подлежащих к усвоению. Формируемые способы деятельности: - формирование умения учиться высказывать своё предположение на основе работы с материалом учебника; - формирование умения оценивать учебные действия в соответствии с поставленной задачей; - формирование умения прогнозировать предстоящую работу

согласование темы занятия; - организовать подводящий или побуждающий диалог по проблемному объяснению нового материала; - организовать фиксацию преодоления затруднения.			(составлять план); - формирование умения слушать и понимать других; - формирование умения формулировать свои мысли в устной форме; - формирование умения работать в парах, в группах.
		Познавательные УУД	Осуществляемые действия: - развитие и углубление потребностей и мотивов учебно-познавательной деятельности; - развитие умения получать информацию из рисунка, текста и строить сообщения в устной форме; - развивать умение проводить сравнение изученных объектов по самостоятельно выделенным основаниям; - развивать умение осуществлять поиск необходимой информации, используя дополнительные источники информации.
			Формируемые способы деятельности: - формирование умения осуществлять познавательную и личностную рефлексию.
V. Первичное закрепление знаний обучающихся Цель этапа: - зафиксировать алгоритм выполнения... - организовать усвоение обучающимися нового материала (фронтально, в парах или группах)	- использование различных способов закрепления знаний, вопросов, требующих мыслительной активности, творческого осмысления материала; - обращение преподавателя по поводу ответа обучающегося к классу (группе) с предложением:	Личностные УУД	Осуществляемые действия: - осмысление темы нового материала и основных вопросов, подлежащих усвоению; - применение на практике и последующее повторение нового материала.
		Коммуникативные	Осуществляемые действия: - формирование умения высказывать своё отношение к новому материалу, выражать свои эмоции; - формирование мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности; - формирование умения оценивать поступки в соответствии с определённой ситуацией.
			Осуществляемые действия: - формирование умения учитывать позицию собеседника,

	дополнить, уточнить, исправить, взглянуть на изучаемую проблему с иной стороны; - выявление умений у обучающихся узнавать и соотносить факты с понятиями, правилами и идеями.	УУД	осуществлять сотрудничество и кооперацию с преподавателем и сверстниками.
VI. Физкультминутка			
VII. Тренировочные упражнения или практическая работа с самопроверкой, взаимопроверкой по эталону и проверкой преподавателем Цель этапа: - тренировать способность к самоконтролю, взаимоконтролю и самооценке; - проверить умение работать обучающихся по алгоритму; - организовать самостоятельную работу обучающихся; - организовать самопроверку		Личностные УУД	Осуществляемые действия: - проявление эмоционального отношения и волевых усилий в учебно-познавательной деятельности - выдвижение гипотез, основанных на жизненном опыте обучающихся - восприятие, осмысление, запоминание учебного материала.
			Формируемые способы деятельности: - применение на практике полученных знаний и последующее повторение;
		Регулятивные УУД	Осуществляемые действия: - самоконтроль выполнения задания - взаимоконтроль и внесение корректив в учебно-познавательную деятельность.
			Формируемые способы деятельности: - планирование действия в соответствии с поставленной задачей и условиями ее реализации, в т.ч. во внутреннем плане
		Познавательные УУД	Осуществляемые действия: - развитие и углубление потребностей и мотивов учебно-познавательной деятельности; - усвоение новых способов умственной деятельности через разные виды получения информации.
			Формируемые способы деятельности: - умение структурировать знания;

	самостоятельной работы; - организовать выявление и исправление допущенных ошибок; - организовать ситуацию успеха по результатам выполнения самостоятельной работы.			- выбор наиболее эффективных способов решения задач; - установление причинно-следственных связей; - построение логической цепи рассуждений; - выдвижение гипотез, их обоснование.
Рефлексивно-оценочный этап	VIII. Инструктаж преподавателя по выполнению домашнего задания Цель этапа: - включить новый способ действий в систему знаний обучающихся; - тренировать способность применять новый алгоритм действий в стандартной и нестандартной ситуации.	- инструктаж преподавателя по выполнению домашнего задания	Познавательные УУД	Осуществляемые действия: - отработка алгоритма по изученной теме; - творческая переработка изученной информации; - поиск в традиционных источниках (в алфавитном, в предметном каталоге, в каталоге вторичных источников, в энциклопедиях); - поиск в компьютерных источниках (в сети Интернет, в электронных книгах, в электронных каталогах, архивах, с помощью поисковых программ, в базах данных); - поиск в других источниках (в социуме, в аудио-, видеоисточниках); - переработка (на основе анализа и синтеза). Формируемые способы деятельности: - развитие и углубление потребностей и мотивов учебно-познавательной деятельности; - поиск и выделение информации; - применение методов информационного поиска, в т.ч. и с помощью компьютерных средств.
	IX. Рефлексия учебной деятельности на занятии Цель этапа: - организовать фиксацию нового содержания,	- рефлексия преподавателя и обучающихся о достижении целей занятия (объективная и	Коммуникативные УУД	Осуществляемые действия: - оценка и самооценка учебной деятельности; - обобщение и систематизация знаний; - обучающиеся выражают свои эмоции по поводу занятия

	изученного на занятии; - организовать фиксацию степени соответствия результатов деятельности на занятии и поставленной цели в начале занятия; - организовать проведение самооценки обучающегося работы на занятии; - по результатам анализа работы на занятии зафиксировать направления будущей деятельности.	комментированная оценка результатов коллективного и индивидуального труда обучающихся на занятии); - выставление отметок в классный журнал и в дневники обучающихся.		Формируемые способы деятельности: - формирование умений полно и точно выражать свои мысли.

Система образования отказывается от традиционного представления результатов обучения в виде знаний, умений, навыков. Особенность ФГОС нового поколения – деятельностный характер, который ставит главной задачей – развитие личности обучающегося. Поэтому цель основного общего образования должна быть направлена на формирование и развитие компетентности обучающегося в области использования информационно-коммуникационных технологий на уровне общего пользования, включая владение информационно-коммуникационными технологиями, поиском, построением и передачей информации, презентаций выполненных работ, основами информационной безопасности, умением безопасного использования средств информационно-коммуникационных технологий и сети Интернет.

Использованные источники:

1. Мастер-класс как современная форма аттестации в условиях реализации ФГОС. Алгоритм, технологии, модели и примеры проведения, критерии качества / сост. Н.В. Ширшина. – Волгоград: Преподаватель, 2013. – 277 с.
2. Нечаев М.П. Технологии внеурочной деятельности учащихся в реализации стандарта общего образования. ФГОС в школе. Учебно-методическое пособие. - М.: УЦ «Перспектива», 2012. – 104 с.
3. Основная образовательная программа образовательного учреждения. Основная школа / [сост. Е.С. Савинов]. – М.: Просвещение, 2011. – 342 с.
4. Профессиональная деятельность преподавателя в период перехода на ФГОС основного образования. Теория и технология / Е.Ю. Ривкин. – Волгоград: Преподаватель, 2013. – 183 с.
5. Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся. Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений. М.: АРКТИ, 2004. – 77 с.
6. Фещенко Т.С. Новые стандарты – новое качество работы преподавателя. Практико-ориентированное учебно-методическое пособие. – М.: УЦ «Перспектива», 2013. – 224 с.
7. Формирование позитивно ориентированной личности учащегося / сост.: О.Е. Ероховец. – Минск: Красико-Принт, 2013. – 128 с.
8. Чернобай Е.В. Проектирование учебного процесса преподавателем в современной образовательной среде: М.: УЦ Перспектива, 2011. – 112 с.
9. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=814> (дата обращения 18.12.2013).
10. Новые материалы на сайте Федерального Государственного Образовательного Стандарта [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://standart.edu.ru> (дата обращения 12.12.2013).
11. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт. Глоссарий. Универсальные учебные действия [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=313> (дата обращения 23.12.2013).

12. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт. Глоссарий. Метапредметные результаты образовательной деятельности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=824> (дата обращения 18.12.2013).
13. Факультет повышения квалификации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://academy.odoport.ru/documents/akadem/bibl/education/communications/5.1.html> (дата обращения 10.11.2013).
14. Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Термины и определения. ГОСТ Р 52653-2006 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ifap.ru/library/gost/526532006.pdf> (дата обращения 12.12.2013).
15. Блог социального педагога, психолога – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mybloginfo.ru> (дата обращения 23.12.2013).
16. Атаулова О.В., Кондракова Л.В. Деятельностная модель технологического образования учащихся в условиях перехода на ФГОС второго поколения – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pandia.ru/text/77/229/28668.php> (дата обращения 23.12.2013).

Майор А.Г.

5 курс, специальность Маркетинг

Финансовый университет при правительстве РФ

Росси, г. Липецк

СОВЕМЕННЫЕ ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЕ ВЫСТАВКИ И ЯРМАРКИ КАК МОДЕЛИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТОВАРОВ

Торгово-промышленные выставки, не исключая заключение коммерческих сделок, призваны прежде всего показать научно-технические достижения.

Выставка — это периодически проводимое рыночное мероприятие, где предприятия и организации, представляя предлагаемые товары и услуги, одновременно их демонстрируют, и рекламируют и Неизменным остается главное свойство выставок - непосредственное общение с потребителем, уникальная возможность для производителя показать свой товар лицом, к чему маркетолог никак не может остаться безучастным. Здесь одновременно сталкиваются производители и потенциальный потребители, и можно собрать максимум информации о партнерах и конкурентах. Современные торгово-промышленные выставки и ярмарки отражают модель соответствующего рынка товаров, его связей и возможностей [1].

Выставки представляют собой специальное направление воздействия на потребителя — *событийный маркетинг*, который включает организацию интересных мероприятий для привлечения внимания заинтересованной аудитории к предлагаемым товарам и услугам.

Выставки могут также преследовать цели, связанные с паблик рилейшнз: создание определенного имиджа (“если участвуем, значит, есть

что показать”), поддержание контактов с общественными организациями, демонстрация масштабов деятельности, получение дополнительной информации и обеспечение обратной связи.

Выставки принято классифицировать по географическому и тематическому (по отраслям) признакам, масштабу организации (межрегиональная, федеральная) и характеру функционирования (краткосрочные, передвижные и постоянные) [2].

Таблица 1

Цели участия в выставках

<i>Виды целей</i>	<i>Содержание</i>
1. Контакты	Организация контактов с известными и динамичными потенциальными клиентами Поиск контактов с новыми, неизвестными потенциальными клиентами Анализ контактов со старыми клиентами Контакт с современными средствами рекламы и пропаганды Культивирование особых контактов — с властями, дипломатическими службами
2. Торговые сделки (продажа)	Получение заказов Внедрение новых методов/условий Пересмотр/урегулирование текущих торговых операций и пр.
3. Презентация товаров	Презентация/внедрение новых товаров Акцентирование улучшений в уже продающихся товарах Демонстрация преимуществ в использовании и выгод 1 применения
4. Коммуникация (как особая причина участия экспонента в выставке)	Совершенствование имиджа товаров/услуг Увеличение популярности предприятия Улучшение картины, создаваемой услугами, которые предоставляет предприятие Контакты с известными и неизвестными механизмами формирования общественного мнения Поиск новых покупательских сегментов Повышение популярности предприятия Активизация рекламной кампании Контакты со средствами массовой информации Получение информации о переменах в желаниях и тенденциях рынка Проработка развивающихся контактов Освоение рыночной информации Обмен опытом Создание фирменного имиджа
5. Сбыт	Заключение соглашений на уровне торговых сетей Поиск торговых партнеров из различных географических регионов Поддержка и улучшение торговых сетей на региональном уровне
6. Исследование рынка	Наблюдение за развитием отрасли Изучение условий конкуренции (цена, качество, упаковка) Пересмотр позиции предприятия на рынке
7. Исследование товара	Оценка товара и его цены и их влияние на способность Оценка реализуемости товара в отношении его функциональности, дизайна, упаковки, цены, коммерческих условий Изучение реакции клиентов и потребителей на презентацию новых

	товаров и улучшений Регистрация реакции посетителей на аналогичные товары конкурентов
8. Исследование рекламно-пропагандистской деятельности	Испытание степени популярности товаров Испытание степени эффективности программы рекламно-пропагандистской деятельности предприятия
Исследование политики и методов коммуникации	Сравнение с конкурентами с точки зрения степени интенсивности и методики Пересмотр коммуникативной политики в отношении степени ее интенсивности (пассивная — активная — интенсивная коммуникация)
Исследование посетителей (иерархия поведения посетителя на ярмарке-выставке)	Ориентация Получение информации Осмотр Беседа-контакт Заключение контракта

Преимущество выставок — праздничной атмосфере, располагающей посетителей к коммуникации и заключению сделок. Основная цель участников — изучение конъюнктуры рынка, содействие продажам представляемой продукции. Общая схема подготовки включает ряд важных этапов, без учета которых невозможно максимально использовать преимущества выставок. Как показывают расчеты, средняя стоимость коммерческих контрактов на выставках примерно в 3 раза меньше, чем для иных вариантов продвижения. Затраты на заключение сделки с клиентом, приобретенным на выставке, на 60% ниже, чем те, которые требуются для получения заказа в обычной обстановке.

Выставки и ярмарки, как правило, освещаются местными **средствами** массовой информации, и можно получить дополнительную рекламу, особенно если экспозиции уделили внимание глава **администрации**, представитель правительства и другие **официальные** гости. Но для этого надо быть заметными и **предложить** что-нибудь запоминающееся, оригинальное.

Выставки функционируют за счёт денежных поступлений от взносов её участников, входной платы посетителей, посреднических услуг, проводимых консультаций, сдачи в аренду экспозиционной площади, оплаты рекламы, изданий коммерческо-информационных материалов, заказов на художественно-оформительские работы, издательской деятельности и средств, поступивших по договорам с вышестоящими организациями [3].

Таким образом функционирование выставок и ярмарок преследует цели:

- оказание предприятиям, организациям, арендаторам, лицам, занимающимся индивидуальной трудовой деятельностью, выставочно-информационных услуг;
- развёртывание рекламной деятельности;
- информирование потенциальных потребителей о новой продукции, сферах её применения и возможностях приобретения;
- обмен коммерческой информацией с другими регионами, что способствует рационализации хозяйственных связей;
- освещение достижений и перспектив развития в области науки и техники, освоения и внедрения новой технологии, прогрессивных технологических процессов и т.д.; при этом используется печать, радио, телевидение, кино, магнитофонные записи лекций и бесед и др. Проведение маркетинговой работы на выставках связано с изучением конъюнктуры рынка и рыночных связей, организацией рекламы, оказанием услуг, подбором экспонатов, поиском и подбором зарубежных фирм, способных стать партнерами.

На базе экспозиций павильонов, смотров, выставок организуются краткосрочные курсы, научно-технические семинары и конференции, встречи с целью обмена опытом, консультации посетителей. В организации выставок важное значение имеют показ техники, изготавливаемой внешнеэкономическими партнёрами, систематическое изучение выставочного дела и методов показа экспонатов на зарубежных выставках с целью использования современных научно-технических средств в оформлении экспозиций.

Использованные источники:

1. Васильев Г. А., Ибрагимов Л. А., Каменева Н. Г. и др. Международный маркетинг: Под ред. Г.А. Васильева, Л. А. Ибрагимова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 199с.
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.

Миконен Е.Ю.

воспитатель

***Государственное образовательное учреждение для детей
дошкольного и младшего школьного возраста № 698 «Пансион»***

Россия г. Санкт-Петербург

ВОСПИТАНИЕ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

В статье раскрывается проблема формирования положительного эмоционально-ценностного отношения к своему здоровью у дошкольников. Обсуждается проблема обеспечения максимально благоприятных условий для формирования здорового образа жизни, гармоничного физического, психического и социального развития каждого ребенка, обучение основам культуры здоровья и ценностного отношения к нему.

Ключевые слова: дошкольники, здоровье, ценностное отношение, дошкольное образовательное учреждение.

Проблема здоровья подрастающего поколения на сегодня актуальна как никогда, так как отражает уровень цивилизованности общества и является показателем его развития [6, 7].

Если ранее ухудшение здоровья детей рассматривалось как результат неблагоприятного воздействия социально-экономических и экологических факторов, то в настоящее время, также рассматривается неблагоприятное влияние на здоровье и сугубо педагогических факторов [4, 5].

Необходимость сохранения и укрепления здоровья детей, посещающих дошкольные образовательные учреждения, в действительности, переходит в педагогическую плоскость [8, 10, 15]. Значительную часть своего времени сегодня большая часть детей проводит в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ). Это предполагает, что все больше функций по воспитанию и развитию детей ложится на педагогов-воспитателей ДОУ. Именно это заставляет педагогическую общественность принимать на себя значительную долю ответственности за здоровье детей в плане его сохранения, формирование личности, способной принимать ответственные решения в отношении собственного здоровья и здоровья других [2, 3, 13].

В.А. Сухомлинский писал: «Я не боюсь ещё и ещё раз повторить: забота о здоровье - это важнейший труд воспитателя. От жизнерадостности, бодрости детей зависят их духовная жизнь и мировоззрение, умственное развитие, прочность знаний, вера в свои силы. Если измерить мои заботы и тревоги о детях в течение первых четырех лет обучения, то добрая половина их - о здоровье» [20].

Здоровье и отношение к здоровью как педагогов, так и дошкольников имеет большое значение и в связи с тем, что дошкольные образовательные учреждения являются важнейшим звеном социализации детей, где среди

других ценностей усваивается ценность здоровья, формируется мотивация на сохранение своего здоровья и здоровья окружающих [15, 17, 18].

В настоящее время можно с уверенностью утверждать, что именно педагог в состоянии сделать для здоровья ребенка-дошкольника больше, чем врач. Это не значит, что педагог должен подменять медицинского работника. Просто коллектив дошкольного образовательного учреждения должен работать так, чтобы нахождение детей в детском саду не наносило ущерба их здоровью, а приносило положительные эмоции и необходимые знания и умения [1, 12, 16].

Благодаря совместному взаимодействию всего педагогического коллектива ДООУ, получение первоначальных представлений об организме человека, здоровье и факторах на него влияющих должны быть направлены на привитие дошкольникам следующих необходимых в реальной действительности знаний, умений и навыков способствующих:

- получению знаний о живой природе и присущих ей закономерностях;
- усвоению знаний о жизнедеятельности и средообразующей роли живых организмов;
- пониманию методов познания живой природы;
- освоению представлений о жизнедеятельности собственного организма;
- проведению наблюдений за состоянием собственного организма, развитию познавательных интересов, интеллектуальных и творческих способностей в процессе проведения наблюдений за живыми организмами, воспитанию позитивного ценностного отношения к живой природе, собственному здоровью и здоровью других людей;
- привитию культуры поведения в природе;
- использованию приобретенных знаний и умений в повседневной жизни для заботы о собственном здоровье и здоровье окружающих;
- оценке последствий своей деятельности по отношению к природной среде, собственному организму, здоровью других людей;
- соблюдению правил поведения в окружающей среде, норм здорового образа жизни, профилактики заболеваний, травматизма и стрессов, вредных привычек [9, 14].
- При формировании положительного эмоционально-ценностного отношения к своему здоровью у дошкольников необходимо рассматривать такие положения, как:
 1. Знание о здоровье.
 2. Отношение к здоровью.
 3. Поведение, сохраняющее и укрепляющее здоровье.
 4. Здоровье как ценностные ориентации

Таким образом, здоровье каждого человека неотделимо от его жизнедеятельности и ценно тем, что составляет неперемное условие эффективной деятельности, через которую достигается благополучие и счастье. Каждый индивидуум должен быть заинтересован в своем благополучии и счастье, которые непосредственно связаны с постоянным сохранением и укреплением своего здоровья, соблюдением правил здорового образа жизни. Проблема отношения подрастающего поколения к своему здоровью является приоритетной государственной задачей во всем мире. Без определенных условий жизнедеятельности и заботы по здоровьесбережению со стороны взрослых обеспечить полноценное психофизиологическое созревание, эффективное качественное образование воспитание, гармоничное развитие формирующейся личности невозможно. Поэтому важнейшей задачей педагогов является обеспечение максимально благоприятных условий для формирования здорового образа жизни, гармоничного физического, психического и социального развития каждого ребенка, обучение основам культуры здоровья и ценностного отношения к нему [8, 10, 11].

Формируя положительное эмоционально-ценностное отношение дошкольников к своему здоровью прежде всего, необходимо рассмотреть, что такое «ценности».

В педагогической науке и практике ведутся поиски и разработки различных воспитательных программ и технологий, которые призваны решать проблемы развития личности, обогащения его души духовными и материальными ценностями, созданными за всю историю человечества. Исследуются методы, способы и пути передачи социального опыта, богатства традиций, ценностей и культуры подрастающему поколению.

Дошкольников необходимо учить не только тому, чтобы они правильно воспринимали существующие нравственные принципы и знали высшие человеческие ценности, но и тому, чтобы основы общечеловеческих ценностей стали регулятором их поведения в каждодневных жизненных ситуациях.

Знание, учет и анализ механизмов образования ценностных ориентаций и целенаправленное использование методов организации присвоения ценностей детьми поможет решить эту проблему и при последующем обучении в современной школе.

Использованные источники:

1. Марецкая Н.И., Пазыркина М.В., Сопко Г.И. Компетентный подход к проектированию информационно-развивающего пространства в детском саду // Научно-методический электронный журнал "Концепт". - 2013. - № 3.- С. 112-118.
2. Пазыркина М.В., Сопко Г.И. Значение формирования здоровьесберегающих компетенций педагога // Школа будущего. -2013. - № 2. - С. 138-142.

3. Пазыркина М.В., Сопко Г.И. /Педагогические технологии формирования здоровья в дошкольном образовательном учреждении Международная заочная научно-практическая конференция «Современные тенденции в образовании и науке». Россия, Тамбов. 31 октября 2013.
4. Пазыркина М.В., Сопко Г.И. Формирование здоровьесберегающей компетентности у студентов педагогического вуза / Педагогика и современность. - 2014.- №1. - С. 107-110.
5. Пазыркина М.В., Сопко Г.И. Формирование здоровьесберегающей компетентности будущего педагога. В кн.: Безопасность жизнедеятельности: психолого-педагогические и медико-биологические аспекты. Материалы международной конференции, посвященной 10-летию кафедры БЖ ЯГПУ им. К.Д. Ушинского. 27-28.11.13. Ярославль. - 2013.- С. 135-139.
6. Пазыркина М.В., Сопко Г.И., Журина Т.Г./ Значение валеологической культуры в формировании здоровья педагога //Молодой ученый. - 2012. - № 3. - С. 380-382.
7. Романова Т.В., Пазыркина М.В., Сопко Г.И., Журина Т.Г. /Организация внедрения валеологической поддержки ребенка на основе новых Федеральных государственных требований с использованием диагностических методик // Актуальные задачи педагогики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. — С. 55-57.
8. Сопко Г.И. Клинические проявления наркозависимости. Профилактическая и клиническая медицина. - 2011. - № 3. - С. 485-486.
9. Сопко Г.И. Образ жизни и здоровье. /Основы валеологии: уч. пособие. - СПб: Изд. РГПУ им. А.И. Герцена. 1999. С. 51-56.
10. Сопко Г.И. Пазыркина М.В. О необходимости компетентного подхода к формированию культуры безопасности жизнедеятельности в дошкольном образовательном учреждении. / Молодой ученый. - 2012. - № 11. - С. 484-486.
11. Сопко Г.И., Сковорода Н.Н., Платонов Д.В. Закаливание как фактор повышения культуры здоровья./Здоровье детей как ценность культуры//Материалы X международной конференции «Ребенок в современном мире». 16-18 апреля 2003. СПб. РГПУ им. А.И. Герцена. С. 313-315.
12. Сопко Г.И., Бахтин Ю.К., Пазыркина М.В. Значение формирования культуры здоровья в педагогическом университете / Приволжский научный вестник. - 2014.- № 1 (29). - С. 99-102.
13. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Здоровье педагога и педагогический процесс. /Учитель: вчера, сегодня, завтра: Материалы международной научно-практической конференции (24-25 июня 2010 г.). Ч.1. Псков. ПГПУ. 2010.- С.237-238.

14. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. / Здоровьеформирующий компонент как важная часть современных интегрированных программ для образовательных учреждений// Молодой ученый. - 2012.- № 6.- С . 417-420.
15. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Педагогические технологии обеспечения безопасности здоровья//Начальная школа плюс до и после. - 2012. - № 7. - С. 9-12.
16. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Культура здоровья – важнейший компонент народного образования // Здоровьесберегающее образование. - 2013.- №1(29). - С. 88-94.
17. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Оздоровительные технологии в образовательном процессе дошкольников (на примере ГОУ прогимназия № 698 «Пансион»). Духовные горизонты детства: материалы ХУП Международной конференции «Ребенок в современном мире. Духовные горизонты детства».(21-23 апреля 2010) -СПб.: Изд-во Политех. ун-та. 2010. С.504-508.
18. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Основы формирования культуры здоровья в педагогическом образовании. В кн.: Безопасность жизнедеятельности: психолого-педагогические и медико-биологические аспекты. Материалы международной конференции, посвященной 10-летию кафедры БЖ ЯГПУ им. К.Д. Ушинского. 27-28.11.13. Ярославль 2013.- С. 155-159.
19. Сопко Г.И., Пазыркина М.В. Формирование культуры здоровья в педагогическом образовании// Наука 21 века: вопросы, гипотезы, ответы. - 2014. - № 2.
20. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям / В.А. Сухомлинский. - Киев: Радянська школа, 1971. – С. 87.

Мордвинова Е.А., к.п. наук
доцент кафедры соц. педагогики, псих. и метод. нач. образования
Поволжская государственная социально-гуманитарная академия
Россия, г. Самара

ПРОГРАММА ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПЛОЩАДКИ КАК МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ

Аннотация: В статье описывается опыт разработки программы экспериментальной площадки в школе, с помощью которой организуется инновационная деятельность в школе и к которой привлекаются основные субъекты учебно-воспитательного процесса, социальные партнеры школы, а также используется научно-методический потенциал профилирующей кафедры педагогического вуза.

Ключевые слова: программа эксперимента, инновация, профессиональное самоопределение, ключевая компетенция выпускника школы.

Для российского образования наступило время эксперимента и внедрения педагогических инноваций, которые неразрывно связаны с модернизацией образования в соответствии с новыми ФГОС, как в средней, так и в высшей школе. Сегодня государственная политика в области образования направлена на стимулирование творчества и инновационной деятельности педагогов. Открытие на базе общеобразовательного учреждения (далее – ОУ) экспериментальной площадки вуза по той или иной актуальной теме, т.е. работа ОУ в экспериментальном режиме, влечет за собой планомерное совершенствование содержания, методов обучения и воспитания школьников, повышение квалификации учителей, организацию психолого-педагогического просвещения родителей, а также систематическую научно-методическую помощь коллегам по реализации программы эксперимента со стороны профессорско-преподавательского состава профилирующей кафедры педагогического вуза.

Кроме того, стабильное функционирование и дальнейшее развитие ОУ – сложный многофакторный процесс, успех протекания которого зависит от умения правильно определить стратегию развития ОУ на несколько лет вперед, когда определяются круг проблем, которые необходимо решить за эти годы, чтобы достигнуть запланированных образовательных результатов, другими словами, надо знать, что, как и когда надо изменить и внедрить в существующую образовательную практику, чтобы сделать ее лучше и эффективнее.

В связи с этим становится очевидным, что открытие экспериментальной площадки в школе с четко прописанной программой реализацией эксперимента – это один из способов развития ОУ, это внедрение научно разработанной модели организации инновационной деятельности в школе.

При разработке программы экспериментальной площадки в ОУ необходимо учитывать общие особенности модели организации инновационной деятельности. Эффективность программы экспериментальной площадки во многом обуславливается соблюдением последовательности основных этапов эксперимента (или этапов экспериментально-исследовательского цикла) [3], [4]. За первым, подготовительным этапом, закреплены функции: диагностическая, прогностическая, проектировочная, организационная. Существенной характеристикой прогностической функции является разработка программы эксперимента. За вторым, практическим, – деятельностная и аналитическая функции. На третьем, обобщающем этапе, реализуется контрольно-корректирующая функция. На последнем пятом, внедренческом, этапе – социализация. Следование логике научного исследования, соблюдение этапов его процедуры, документирование всех шагов и оформление результатов — безусловно, необходимы, но начинать нужно с грамотного составления программы.

В качестве модели организации инновационной деятельности в школе приведем пример разработанной программы экспериментальной площадки «Организационно-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения учащихся».

Актуальность темы.

В концепции модернизации Российского образования говорится, что одной из важнейших задач воспитания является формирование у школьников способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

Составная часть социализации – профессиональное самоопределение, умение анализировать содержание профессий, оценивать свои профессиональные возможности, осуществлять жизненный и профессиональный выбор. В связи с этим особую актуальность приобретает формирование такой ключевой компетенции у выпускника современной общеобразовательной школы как, умение осуществлять профессиональный (и шире – жизненный) выбор.

Для этого необходимо глубокое теоретическое осмысление проблем социального воспитания в аспекте профессионального самоопределения детей (на пропедевтическом уровне в начальной школе) и подростков (в основной школе в связи с предпрофильным и профильным обучением); выявление особенностей формирования социального самосознания; разработка и осуществление специальных программ, с помощью которых возможно создать условия для основ профессионального становления и самореализации личности, решить важную проблему самоопределения подростка в системе жизненных ценностей, его социализации.

Социальное становление личности учащегося на уроке и во внеурочной деятельности расширяет диапазон проявления его способностей, увеличивает возможность каждого выпускника школы занять достойное положение в обществе и проявить свою сознательную гражданскую и социальную активность, построить карьеру, быть успешным в профессии, в жизни. Традиционные и новые профессии все больше начинают рассматриваться как средство для построения жизненного успеха, а также становятся средством для нахождения с помощью профессии учащимися своего места в российском обществе. Таким образом, в период, современного изменяющегося общества и динамичных общественных процессов, необходимо разработать современные подходы к формированию профессионального самоопределения учащихся, отвечающие изменяющимся профессиям и изменяющемуся человеку. Задача школы – создание условий для профессионального самоопределения выпускника.

Школа и общество – объективно коэволюционирующие системы. И для обеспечения коэволюции школа должна моделировать процессы, происходящие в обществе, в том числе действие универсальных законов, которые имеют место на всех этапах его развития. Освоив модель, учащиеся

смогут проецировать систему универсальных законов на актуальное состояние общества, обнаруживать различные аспекты личностного проявления в многообразии социальных связей и способов их взаимодействия, прогнозировать будущее, смогут самоопределиваться в выборе профессии.

Далее под профессиональным самоопределением (далее – ПС) мы будем понимать «активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса» [1, 325]. В своих работах Н.С.Пряжников подчеркивает неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Он считает, что «сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации» [2, 32], т.е. профессиональное самоопределение неразрывно связано с профессиональным становлением личности.

Основные моменты процесса профессионального становления:

1. ПС – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.

2. Ядром ПС является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

3. ПС осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексировывает, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии.

4. Актуализация ПС личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.

5. ПС является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: информационно-справочные; просветительские; диагностические (в идеале – помощь в самопознании); морально-эмоциональная поддержка обучающихся; помощь в выборе, в принятии решения.

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения – постепенно сформировать у учащихся внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Опыт зарубежных образовательных учреждений, в частности – в «Международной сети европейских продуктивных школ» (INEPS), а также

опыт работы школьных экспериментальных площадок г.Москвы, г.Челябинска и др., наталкивает нас на процесс соединения допрофессиональной и профессиональной подготовки, профессиональной ориентации молодежи средствами ИКТ, социально-ориентированной деятельности на уроках и во внеурочной практики учащихся.

Таким образом, организационно-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в школе – взаимодействие всех вовлеченных субъектов: обучающихся и их семей; администрации, учителей, кл.руководителей, педагогов дополнительного образования; социальных партнеров школы (вузы, организации, предприятия), а также: учреждений дополнительного образования различной направленности; специализированных профориентационных (государственных и негосударственных) учреждений; органов управления образованием; предприятий экономической сферы.

В современной системе общего среднего образования России возникли следующие *противоречия*:

- между содержанием среднего образования, определяемым стандартами первого и второго поколения и практически отсутствием в нем содержания, определяющего активную социализацию учащихся в аспекте их профессионального самоопределения, что определяет повышение качества трудовых ресурсов страны в условиях ее включения в мировое разделение труда и жесткой экономической конкуренции;

- между необходимостью решения проблем активной социализации, профессионального и личностного самоопределения учащихся, и отсутствием условий для активной социализации учащихся, организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся и психолого-педагогической помощи выпускнику школы.

Кроме этого, слабо просматриваются связи между образовательными учреждениями и социумом (другими образовательными учреждениями, бюджетными организациями, центром занятости населения и др.), программно-целевое взаимодействие с которыми обеспечивало бы успешное формирование учащихся к профессиональному самоопределению, в том числе и социальную практику учащихся, что явилось бы фундаментом активной социализации учащихся.

Таким образом, актуальность заявленной темы эксперимента вытекает из: 1) потребностей общеобразовательной школы в разработке системы организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся; 2) недостаточной теоретической и научно-методической разработанности проблемы организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся в условиях внедрения ФГОС второго поколения в общеобразовательную школу.

Важность и актуальность рассматриваемой проблемы, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность в современных условиях послужили необходимым основанием для определения темы экспериментальной деятельности.

Идея эксперимента:

1. Апробация личностно-ориентированного, деятельностного, ценностного и контекстного подходов к профессиональному самоопределению учащихся через внедрение современных научных достижений в учебно-воспитательный процесс школы для повышения его эффективности и создание организационно-педагогических условий профессионального самоопределения учащихся, направленных на становление их субъектной позиции, формирование социально-профессиональной мобильности, способности ориентироваться в изменяющейся социально-экономической ситуации.

2. Осуществление комплексной профориентационной работы всеми субъектами, участвующими в организационно-педагогическом сопровождении профессионального самоопределения учащихся.

3. Возможность трансформирования накопленного и систематизированного педагогического опыта по организационно-педагогическому сопровождению профессионального самоопределения учащихся, накопленного за годы эксперимента в учебно-воспитательный процесс общеобразовательных школ г.о.Самара.

Объект эксперимента: процесс профессионального самоопределения учащихся МБОУ СОШ № 12 г.о.Самара.

Предмет эксперимента: организационно-педагогические условия формирования профессионального самоопределения учащихся как ключевой компетенции выпускника школы.

Гипотеза: Если создать оптимальные педагогические условия формирования профессионального самоопределения учащихся, разработать и внедрить систему организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся (через встраивание социальной практики в учебный и воспитательный процесс и тем самым обеспечение вхождения учащихся в социальную среду, их приспособления к культурным и социологическим факторам), то произойдет успешная профессиональное самоопределение (и шире – социализация) учащегося.

Цель эксперимента: Теоретически и экспериментально обосновать целостную систему сопровождения профессионального самоопределения учащихся и методическое сопровождение программы профессионального самоопределения учащихся, интегрирующей педагогический и организационный аспекты (в соответствии целями программы развития школы на 2013-2018 гг.: 1) помощь обучающимся в конкретном выборе, связанном с определением либо сферы профессиональной деятельности /

конкретной профессии, либо варианта дальнейшего обучения; 2) формирование и развитие компетенций, необходимых выпускнику школы для самостоятельной ориентации и осуществления профессионального выбора в динамично меняющихся условиях (компетентностный подход к организации образовательного процесса в школе).

Задачи:

1. Разработка системы и реализации программы профессионального самоопределения учащихся, интегрирующей педагогический и организационный аспекты.

2. Оказание психолого-педагогической помощи в составление индивидуальных образовательных траекторий для более глубокого удовлетворения интересов, развития способностей учащихся с учетом их образовательных потребностей и профессиональных запросов.

3. Определение и создание условий эффективности организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся (кадровое обеспечение, материально-техническое, научно-методическое).

4. Формирование и развитие единой информационной научно-методической базы (системы тематических предметных, внеклассных Интернет-ресурсов различного уровня, видеоматериалов профориентационной направленности по новым и высокотехнологичным профессиям, издание специализированного методического пособия «Мир профессий от А до Я» для детей, подростков, родителей по проблеме профессионального самоопределения) в сфере поддержки профессионального самоопределения обучающихся на всех ступенях образования в соответствии с ФГОС и обеспечение их доступности субъектам образовательного процесса.

5. Уточнение путей и способов включения профориентационных аспектов в содержание общего образования (варианты: в учебный и воспитательный план работы школы, дополнительное образование и др.)

6. Реструктуризация социальных связей общеобразовательной школы и социума в связи с реализацией ФГОС НОО и ООО.

7. Формирование целостного набора критериев оценивания результативности социально-профессионального самоопределения выпускников школы и внесение предложений о совершенствовании соответствующей статистики.

8. Разработка системы показателей результативности деятельности администрации, учителей-предметников, классных руководителей, педагогов ДО по сопровождению профессионального

самоопределения обучающихся (дифференцированно по уровням образования, по уровням деятельности и по содержательным линиям).

9. Внедрение в практику и распространение в педагогическом сообществе достижений ОУ в области организационно-педагогического сопровождения профес.самоопределения обучающихся.

10. Повышение культуры делового взаимодействия в сфере социального партнерства с целью учета локальных изменений в потребностях рынка труда и образования, удовлетворения запроса региона в кадровом обеспечении в соответствии с перспективами его социально-экономического развития.

Диагностический инструментарий:

1. Входящее, промежуточное и итоговое тестирование.

2. Анкетирование, направленное на выявление образовательных запросов учащихся.

3. Анкетирование, направленное на определение готовности учащихся к профессиональному самоопределению (карта наблюдения, таблица уровней готовности, соцопрос, рекомендации по переходу на более высокий уровень готовности).

4. «Портфолио учащегося по профессиональному самоопределению», включающий дневник профессионального самоопределения и дневник социальной практики.

Критерии оценки ожидаемых результатов:

1. Уровень мотивации учащихся в рамках реализации задач допрофессиональной подготовки и профессиональной подготовки.

2. Мониторинг готовности учащихся к профессиональной деятельности на основании анализа «Портфолио учащегося по профессиональному самоопределению».

3. Общая высокая культура, толерантность выпускников, удовлетворенность подготовкой к продолжению образования и адаптации к современным условиям жизни, как со стороны учащихся, так и их родителей.

4. Научно-методический и творческий образовательный продукт (проектные и творческие работы).

5. Контролинг поступления учащихся в средние специальные и высшие профессиональные учебные заведения в соответствии с моделью профессионального самоопределения.

6. Успешное обучение в учебных заведениях страны и трудоустройство.

7. Сотрудничество в системе «школа-выпускник» переписка, участие в фестивалях, коллективно-творческих делах, профориентационных классных часах, выступление в СМИ и т.д.

8. Транслируемость достигнутых результатов (возможность и

актуальность публикации материалов эксперимента), трансформирование модели в учебно-воспитательный процесс общеобразовательных школ.

Сроки эксперимента: 3 года

Этапы эксперимента.

1 год эксперимента. Аналитический этап. Цель этапа: изучить отечественный и зарубежный опыт по вопросу организационно-педагогического сопровождения и условия формирования профессионального самоопределения учащихся как ключевой компетенции выпускника школы. Формирующий этап. Цель этапа: собрать, проанализировать и структурировать информацию об образовательных потребностях учащихся для создания алгоритмов оперативного и стратегического управления деятельностью по формированию готовности учащихся к профессиональному самоопределению. Аналитико-диагностический этап. Цель этапа: провести аналитико-диагностические процедуры с участниками УВП и выявить результативность системы организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся. Контрольный этап. Цель этапа: провести мониторинг первого года эксперимента, внести коррективы

2 год эксперимента. Аналитический этап. Цель этапа: собрать, проанализировать и структурировать информацию по реализации и внедрению системы организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся в условиях реализации ФГОС НОО и ОО в ОУ; разработать программу профессионального самоопределения учащихся, интегрирующей педагогический и организационный аспекты; определить условия эффективности организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся (кадровое обеспечение, материально-техническое, научно-методическое). Формирующий этап. Цель этапа: оказать содействие и психолого-педагогическую помощь учащимся в решении проблемы «выбора», выстраивании собственной образовательной траектории профессионального самоопределения и социальной практики. Реализация социальной практики учащихся на основе социального партнерства через программу профессионального самоопределения учащихся, интегрирующей педагогический и организационный аспекты. Аналитико-диагностический этап. Цель этапа: провести аналитико-диагностические процедуры с участниками УВП для выявления результатов деятельности системы и программы организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся. Контрольный. Цель этапа: провести мониторинг второго года эксперимента, внести коррективы.

3 год эксперимента. Аналитический этап. Цель этапа: провести анкетирование участников УВП с выявления положительных и

отрицательных результатов реализации системы и программы организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся и развития социального партнерства ОУ. Формирующий этап. Цель этапа: создать условия для обобщения материалов «Портфолио учащегося по профессиональному самоопределению», включающий дневник профессионального самоопределения и дневник социальной практики. Аналитико-диагностический этап. Цель этапа: провести аналитико-диагностические процедуры с участниками УВП для выявления результатов деятельности системы и программы. Контрольный этап. Цель этапа: организовать работу по программе.

Итоговый анализ: методический аудит; информационный банк.

Прогноз возможных негативных последствий

1. Пассивность социальных партнеров ОУ в оказании действенной помощи при организации эксперимента.

2. Недостаточность финансовых средств для реализации проекта.

Способы коррекции, компенсации негативных последствий

1. Разработка и согласование плана, договора о совместной деятельности с социальными партнерами.

2. Разработка и согласование плана и программы привлечения спонсорских средств через НКО Благотворительный фонд «Ильинка».

3. Взаимодействие со СМИ с целью привлечения внимание общественности к данной проблеме.

База эксперимента: МБОУ СОШ № 12 имени Героя Советского Союза Сафонова Ф.М. г.о.Самара. В эксперименте принимают участие учащиеся 1–11 классов, классные руководители данных классов и воспитатели ГПД. Среди учащихся 9-х классов на уровень эксперимента выводится 9А класс, 9 Б класс – контрольный. В рамках экспериментальной деятельности к сотрудничеству привлекаются социальные партнеры ОУ.

Научно-методическая обеспеченность эксперимента. 1. Нормативно-правовая база: Проекты концепций профориентации и сопровождения профессионального самоопределения (на федеральном и региональном уровнях). Нормативно-правовая база МБОУ СОШ № 12 г.о.Самара: Устав ОУ, Программа развития и др. локальные акты ОУ. 2. Кадровая обеспеченность: административный блок ОУ, классные руководители, воспитатели ГПД, учителя-предметники, социальный педагог, внештатный психолог, медик, педагоги дополнительного образования. 3. Курсы и обучающие семинары по теме эксперимента: КПК по теме: «Управление инновационной деятельностью общеобразовательного учреждения»; семинар с педагогическим коллективом (обмен опытом); обучающие семинары для педагогического коллектива ОУ и учащихся, формирование творческих групп (в течение эксперимента); перспективный план прохождения курсовой переподготовки педагогических кадров.

Форма представления результатов эксперимента для массовой практики: 1. Оказание консультативных услуг. 2. Участие в конференциях разного уровня по теме эксперимента. 3. Проведение мастер-классов, «круглых столов» по внедрению системы и программы в образовательный процесс ОУ. 4. Разработка методического пособия «Мир профессий от А до Я» (из опыта работы ОУ).

Использованные источники:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 4-ое издание перераб., доп. – М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2006. – 336 стр. – (Gaudesamus)
2. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. — 3-е изд., стер. — М.: Издательский центр Академия, 2007. — 496 с.
3. Сиденко А.С. Педагогический эксперимент: от идеи до разработки. – М., 2001. – 61 с.
4. Сиденко А.С., Новикова Т.Г. Эксперимент в образовании. – М.: АПК и ПРО, 2002. – 94 с.

Мукан Н.В., д.пед.н.,

профессор, заведующая кафедры иностранных языков

Фучила Е.Н., к.пед.н.

доцент кафедры иностранных языков

Национальный университет «Львовская политехника»

Украина, г. Львов

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ
ФЕНОМЕНА ГРАМОТНОСТИ**

Концептуальные подходы к определению феномена грамотности и неграмотности взрослых граждан экономически развитых стран эволюционировали на протяжении столетий вместе с изменениями концепции образования в контексте социальных и культурных перемен. В современном мире «...образование действует в двух направлениях: как инструмент, который используют для содействия интеграции младшего поколения в логику существующей системы... и как практику свободы, средство, с помощью которого взрослые критически и творчески управляют действительностью и открывают для себя возможности участия в преобразовании их мира» [5, с. 82].

Очевидно, что виды и уровни навыков грамотности, необходимых для сознательного гражданства, воспитания детей и личностного роста взрослых в 1800 году отличались от тех, которые были необходимы в 1900 году и, в свою очередь, от тех, что необходимы в условиях жизнедеятельности общества в начале XXI века.

Понимание важности обучения на протяжении всей жизни, сформировавшееся в конце XX века, расширило роль и значение

образования взрослых и грамотности как его составляющей. «Целью деятельности системы образования взрослых является реализация права личности на образование на протяжении жизни» [1, с. 209].

Именно поэтому грамотность в XXI в. уже не воспринимается как комплекс базовых навыков, который развивают у детей на протяжении первых лет обучения в школе. Это – комплекс навыков, знаний и стратегий развития личности, которые человек приобретает на протяжении жизни в разнообразных контекстах (политическом, рыночном, социокультурном, общественном и т.д.). Этот комплекс формируется во взаимодействии с другими представителями сообщества, к которому принадлежит личность, и других сообществ, в деятельности которых он (она) принимает участие.

Человечество существует в технически развитом мире, где количество и качество письменных материалов и других источников информации постоянно возрастает. Человек должен понимать и использовать эту информацию, но может это сделать только при условии его готовности к восприятию новых и более сложных ее видов [4].

Грамотность взрослых в ее наиболее ранней форме означала наличие таких элементарных навыков, как умение написать свое имя (подписать документ). На протяжении столетий она была прерогативой и привилегией элиты общества, и эта ситуация менялась крайне медленно, несмотря на возникновение и распространение печатных книг взамен рукописных. Лишь в XVIII веке беглое чтение вслух стало важным социальным фактором (чтение в кругу семьи), а в XX веке возникло понятие «чтение для получения информации». Тогда же в развитых промышленных странах мира (в частности, в США) появились и стали популярными стандартизированные тесты, которые определяли уровень навыков чтения у взрослых, например, тест Флэша-Кинкейда. Формула Кинкейда позволяла определить уровень сложности текста и сравнить его с текстами, которые использовались в средней школе. Например, уровень 9 теста означал, что текст такой сложности мог бы бегло читать ученик 9-го класса средней школы. Самым низким уровнем считался 4-й, а самым высоким – 12-й [8].

Разработанный для нужд Морского Флота США, этот тест стал одним из популярных инструментов для оценки навыков чтения среди широких слоев населения англоязычных стран. Повышение технического уровня среды жизнедеятельности человека увеличивало и требования к уровню грамотности взрослых. Так, стандарт требований к чтению вырос от 4-го уровня (по тесту Кинкейда) в 50-х годах до 12-го уровня в 70-х годах XX века.

Постепенно такие методы оценивания грамотности морально устарели. Информационное пространство обуславливало расширение границ необходимых навыков и сферы их применения. Возникла необходимость переосмыслить само понятие грамотности. Ее начали рассматривать не как процесс развития или использования механических навыков

(расшифровывание текста), а интеллектуальных (создание текстов и их анализ). Следующим шагом в развитии концепции грамотности должно было стать признание того факта, что грамотность – это не некоторый жесткий стандарт, цель которого – разделение людей на категории («грамотный» – «неграмотный»), а понятие, охватывающее определение рода деятельности, которую человек может осуществлять, используя печатные или письменные материалы, а также соотношение этих навыков с совокупностью его социальных потребностей.

Новое объяснение феномена грамотности вызвало необходимость пересмотра предыдущих критериев ее оценки и проведения проверки уровней грамотности в соответствии с новым этапом развития общества. Результаты исследований в отдельных развитых странах свидетельствуют о том, что количество взрослых с низким уровнем грамотности неожиданно велико.

Организаторы этих исследований (Организация экономического сотрудничества и развития Европы и организация «Статистика Канады») пришли к выводу, что низкий уровень грамотности является серьезной угрозой для экономической деятельности и обеспечения социальной справедливости во всем мире. Но препятствием для более широкого понимания проблемы грамотности в промышленных странах стало отсутствие сравнительных международных данных, которые были получены посредством первого широкомасштабного Международного исследования грамотности взрослых (1994-1998 годы) [6]. В результате анализа полученных данных появилось новое определение грамотности взрослых: «Грамотность – это использование печатной и рукописной информации для функционирования в обществе, для достижения личных целей и развития личных знаний и потенциала» [3, с. 15]. Это определение дает возможность рассматривать феномен грамотности с нескольких точек зрения. Термин «грамотность» использован здесь вместо термина «чтение», поскольку он должен более доступно объяснить широким слоям населения предмет оценивания. Исследование грамотности в разных контекстах показало, что представители разных культур и групп населения могут по-разному оценивать важность разных видов применения грамотности.

Анализируя содержание определения, нужно обратить внимание на то, что фраза «использование печатной и рукописной информации» характеризует грамотность не как ряд изолированных навыков, ассоциирующихся с чтением или письмом, но, что более важно, как применение их комплекса для достижения целей в некотором контексте. Во-первых, человек использует грамотность для достижения разных целей, изменяющихся в соответствии с изменениями контекста и личности в нем. Эта вариативность в использовании ведет к взаимодействию с широким диапазоном материалов с качественно разными лингвистическими формами,

что требует применения различных когнитивных стратегий для развития нужных навыков.

Выражение «для функционирования в обществе» предусматривает охват полного диапазона контекстов, в которых грамотность имеет значение в жизни взрослых граждан: от частного до публичного, от обучения в школе до профессиональной деятельности, до непрерывного обучения и активного гражданства. Оно подчеркивает, что грамотность дает гражданам возможность как получить выгоду от общества, так и сделать свой взнос в его функционирование, а именно, поддерживать или улучшать жизненные стандарты, собственные в частности и общества в целом. Грамотность также обеспечивает конкурентоспособность на глобализированном рынке труда и возможность принимать участие в жизнедеятельности общества в условиях прогрессирующего технического развития, поскольку «...образование в демократической стране должно упрочнить положение свободного гражданина не только как носителя познавательных достижений предыдущих поколений, но и как активного самодостаточного участника общественного развития» [2, с. 7].

Второе масштабное международное исследование грамотности взрослых, Программа международного оценивания знаний взрослых (англ. – The Program for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC), которое проводилось в 2011 и 2012 годах, и в котором приняли участие 24 страны мира, еще четче обозначило многогранность феномена грамотности. В этом исследовании оценивалась грамотность взрослых не только в отношении текстов, но и навыков арифметики, ставя во главу угла умение решать проблемы, присущие современной высокотехнологической среде проживания человека, с использованием этих двух составляющих.

Таким образом, в обществе знаний, сформировавшемся в начале XXI века, главной чертой грамотности взрослых является «умение использовать современные цифровые технологии, средства связи и виртуальную среду для получения и оценивания информации, общения с другими людьми и выполнять практические задания» в реалиях информационного пространства [7, с. 4]. Эти навыки теперь являются инструментом для решения проблем в личной жизни, на работе и в обществе, обеспечивая достижение целей и осуществление планов, как личности, так и общества в целом.

Использованные источники:

1. Галус О. М. Порівняльна педагогіка: Навч. посіб. / О. М. Галус, Л. М. Шапошнікова. – К.: Вища шк., 2006. – 215 с.
2. Ніколаєнко С. М. Освіта в інноваційному поступі суспільства / Ніколаєнко С. М. – К.: Знання, 2006. – 207 с.
3. Aspects of Literacy Assessment. Topics and Issues from the UNESCO Expert Meeting. – Paris: UNESCO Division of Basic Education, 2005. – 45 p.
4. Bensalah K. Education in Situation of Emergency and Crisis: Challenges for the New Century: International Consultative Forum on Education for All in

- association with UNESCO and the Swedish International Development Agency / K.Bensalah, M. Sinclair, F.H. Nacer. – Paris: UNESCO, 2000. – 93 p.
5. Freiré P. Pedagogy of the Oppressed / Paulo Freiré. – New York: Herder & Herder, 1971. – 192 p.
6. Literacy in the Information Age. Final report of the International Adult Literacy Survey. – Paris: OECD Publications Service, 2000. – 205 p.
7. Skilled for Life? Key findings from the Survey of Adult Skills. – Paris: OECD Publications Service, 2013. – 32 p.
8. Talburt J. The Flesch Index: An Easily Programmable Readability Analysis Algorithm / John Talburt // Proceedings of the 4th annual international conference on Systems documentation. – New York, 1985. – P. 114-122.

*Невидомская И.А.
ассистент кафедры математики
Ставропольский государственный аграрный университет
Россия, г.Ставрополь*

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА КАК СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООБРАЗОВАНИЯ В ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА

В современных условиях профессиональный рост специалиста, его востребованность на рынке труда зависят от умения проявлять инициативу, решать нестандартные задачи, от планирования и прогнозирования результатов своих самостоятельных действий.

В Федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования квалификации «бакалавр» отмечено, что выпускник должен «владеть общими принципами мышления и логики, использовать в своей профессиональной деятельности общую культуру мышления, уметь обобщать, анализировать, воспринимать профессиональную информацию, определять цели при решении задач в сфере своей профессиональной деятельности и пути их достижения».

В связи с этим, необходимо рассматривать самостоятельную работу студентов как развитие самообразования будущего специалиста, который активно преобразует отношения к получаемой информации, выстраивает индивидуальную траекторию самообучения. Это особенно актуально в свете развития новых форм образовательного процесса, к которым относятся, например, экстернат, дистанционное обучение, системы непрерывного образования и другое [3].

Информационные технологии на современном этапе развития общества предоставляют практически неограниченные возможности размещения, хранения, обработки и доставки информации любого объема и содержания на любые расстояния. В данных условиях приоритетной задачей при подготовке будущих специалистов является самообразование.

Необходимо отметить, что огромную роль при этом имеет педагогическая содержательность обучающего материала и создание условия для самообразовательной деятельности студента.

На наш взгляд, эффективность и качество образования зависят от эффективности организации процесса самообразования и дидактического качества используемых материалов [5].

Исследования, проведенные на основе имеющегося опыта и видов деятельности студентов в учебном процессе Ставропольского государственного аграрного университета, позволили определить три основных компонента информационно-образовательной среды вуза. К ним можно отнести информационно-организационный компонент, учебный компонент и компонент дополнительных ресурсов.

Мы полагаем, что работая с информационно-организационным компонентом, который представлен на рисунке 1, студент планирует свою самостоятельную деятельность на необходимый промежуток времени. Это позволяет сформировать положительную мотивацию к самостоятельному, правильному планированию своей деятельности.

Работая с учебным компонентом, в который входят электронные учебные издания, учебно-методические материалы, обучающие системы и программы, задания для самостоятельного выполнения, студент получает новые знания, приобретает умения и навыки, закрепляет и систематизирует имеющиеся знания.

При работе с компонентом дополнительных ресурсов студент получает доступ к электронным каталогам библиотек не только вуза, в котором он обучается, но и других учебных заведений, к базе данных различных самоучителей и электронных учебников, к имеющимся разработкам по выбранной теме. Большое значение при этом имеет тот факт, что минимизируется время доступа к искомому материалу [2].



Рисунок 1. Информационно-организационный компонент самостоятельной работы студентов в информационно-образовательной среде вуза

Необходимо отметить, что основным элементом, входящим в структуру информационно-образовательной среды вуза, а также обеспечивающим и реализующим учебный процесс, является кафедра. В связи с этим, основным элементом информационно-образовательной среды вуза является виртуальное представительство кафедры, в который входит кадровый потенциал, история развития, достижения, информационные базы, обучающие системы, виртуальные лаборатории. Базовая структура информационно-образовательных ресурсов определяется разработанные кафедрами учебно-методические комплексы, на основе которых создаются электронные учебно-методические комплексы [1].

Информационно-образовательная среда Ставропольского государственного аграрного университета реализована с использованием web-технологий и отвечает требованию открытости. Централизация информационно-образовательных ресурсов и широкий доступ к

представленным знаниям с помощью корпоративных средств телекоммуникации позволяет быстро обновлять и развивать содержание обучающей среды с учетом появления новых знаний и технологий. Все это формирует у студента навыки работы в глобальной сети и, в конечном итоге, формирует творческое мышление, необходимое при самообразовании.

Таким образом, информационно-образовательная среда вуза, являясь одновременно рабочей средой студента и преподавателя, позволяет организовать студента на сотрудничество. Вместе с тем, создает плодородную почву для развития творческого потенциала будущего специалиста, что в современных условиях является необходимым условием востребованности его на рынке труда.

Использованные источники:

1. Бондаренко В.А., Мамаев И.И. Модель организации активной мыслительной деятельности студентов путем использования коротких поисковых упражнений//Сборник научных трудов Информационные системы и технологии как фактор развития экономики региона. 2013. С. 220-225.
2. Мамаев И.И., Шибает В.П. Информационно-образовательная среда вуза как средство повышения эффективности образовательного процесса//Мир науки, культуры, образования. 2013. № 2(39). С. 19-20.
3. Мелешко С.В., Невидомская И.А. Организация самостоятельной работы студентов в информационно-образовательной среде вуза на основе дистанционных технологий//Моделирование производственных процессов и развитие информационных систем. 2012. С. 282-285.
4. Невидомская И.А. Информационно-образовательная среда аграрного вуза как средство профессиональной подготовки студентов//Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 10. С. 17-19.
5. Невидомская И.А. Самостоятельная работа как фактор формирования профессионального самообразования студентов// Общественные науки. 2012. № 1. С. 202-206.

*Ожгибесова Н.Ю., канд. пед. наук
старший преподаватель
Челядинова О.А., канд. пед. наук
старший преподаватель
ТюмГУ
Россия, г. Тюмень*

ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ К ИЗУЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Аннотация: В статье рассматриваются понятия «мотивация» и «творчество», этапы творческого процесса и способы применения творческих заданий на занятиях иностранного языка.

Ключевые слова: мотивация, творчество, творческий процесс.

В последнее время все больше растет интерес к иностранному языку не только у студентов, но и у специалистов. Многие работодатели определяют владение иностранным языком как одно из главных требований. Поэтому одной из задач преподавателя является мотивация студентов к изучению иностранного языка.

Мотивация - это совокупность мотивов и потребностей личности, проявляющей активность для достижения успеха в той или иной деятельности [5; С. 8].

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации в исследованиях обуславливается множественностью подходов к пониманию ее сущности, структуры, а также методам ее изучения: Б.Г.Ананьев [1], В.Г. Асеев [2], Л.И. Божович [3], [4], А.Н. Леонтьев [6], С.Л. Рубинштейн [9], П.М. Якобсон [10] и др.

Нам близко определение, которое предлагает С.С. Занюк. Автор определяет мотивацию как совокупность всех факторов (как личностных, так и ситуативных), побуждающих человека к активной деятельности и обеспечивающих тем самым успех в этой деятельности [1].

В психологическом словаре творчество трактуется как деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей. Творчество предполагает наличие у личности способностей, мотивов, знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью [8].

Таким образом, для побуждения студентов к действию, для увеличения интереса студентов к изучаемому языку, наиболее подходящими, по нашему мнению, являются творческие задания.

Для педагогического творчества помимо определенных перцептивных, интеллектуальных и организаторских качеств необходимы специальные знания и практические умения, которые бы способствовали включению студентов в творческую самостоятельную деятельность. Здесь главенствующую роль играют наличие и владение педагогическим творчеством самим преподавателем, а также формы, средства и методы обучения, как основные атрибуты образовательного процесса.

Известный психолог Я.А. Пономарев [7], обобщая многочисленные исследования, выделяет следующие три основных этапа творческого процесса: 1) осознание проблемы; 2) разрешение проблемы; 3) проверка решения при этом он определяет также содержание каждого этапа.

Осознание проблемы начинается с проблемной ситуации и получает свое развитие благодаря эмоциональной реакции (удивление и др.), которая приводит к пониманию, осмыслению проблемы, а затем и к постановке (формулировке) проблемы.

Разрешение проблемы предполагает выработку научно обоснованного предположения - гипотезы.

Проверка ее чаще всего порождает промежуточные догадки или предположения, разрешение которых подтверждает или отвергает основную гипотезу, в результате чего гипотеза либо принимается, либо заменяется другой. Здесь важен сам ход проверки гипотезы и ее промежуточных предположений, догадок. В результате отрабатываются скрытые связи, обнаруживаются анализ и синтез многочисленных исходных данных, проводится эксперимент.

Проверка решения предусматривает доказательство необходимости внедрения в практику объективности выводов при формировании теоретических разработок, взглядов, процесса.

Конкретизируя общую структуру творческого процесса, можно выстроить такую последовательность этапов в творческом процессе педагога:

- 1) возникновение педагогической задачи;
- 2) анализ исходных данных;
- 3) выдвижение гипотезы, определение системы мер для воплощения педагогического замысла в действительность;
- 4) анализ и оценка результатов творчества.

Творчество в деятельности учителя проявляется по-разному:

- в нестандартных подходах к решению проблемы;
- в разработке новых методов, форм, приемов, средств и их оригинальных сочетаний;
- совершенствований, рационализации, модернизации известного в соответствии с новыми задачами;
- в удачной импровизации на основе как точного знания и компетентного расчета, так и высоко развитой интуиции;
- в умении видеть «веер вариантов» решения одной и той же проблемы;
- в умении трансформировать методические рекомендации, теоретические положения в конкретные педагогические действия.

Творчество новых и перспективных педагогических возможностей уже известных преподавателю может также выражаться:

- в создании нестандартных способов педагогического взаимодействия учителя и учащихся или в открытии методов. Такое открытие может проявляться в оригинальной интерпретации существовавших ранее форм или приемов, их переосмыслении;
- в использовании и оригинальном применении известных, нетрадиционных способов решения тех или иных педагогических задач.

Творческая деятельность связана с умением решать задачи известного круга, не только с наличием мотивационной готовности к этому, но и с учетом любого внешнего контроля. Без этого нет гарантии, что учитель, пытающийся осуществлять педагогические задачи по известным «методикам», сможет самостоятельно их увидеть и решить.

Таким образом, творчество является одной из функций педагогической деятельности и проявляется в нестандартности подходов к решению проблем, импровизировании, умении видеть варианты решения одной и той же проблемы. Творческий подход в преподавании иностранного языка способствует формированию и развитию мотивации студентов на занятиях иностранного языка.

Использованные источники:

1. Ананьев, Б.Г. Познавательные потребности и интересы [Текст] / Б.Г. Ананьев // Ученые записки. – Л. : ЛГУ : Психология, 1959. – Вып. 265. – С. 17.
2. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В.Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 157 с.
3. Божович, Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка. Изучение мотивации поведения детей и подростков [Текст] / Л.И. Божович. – М. : Педагогика, 1972. – С. 7–43.
4. Божович, Л.И. Психологический анализ условий формирования и строения гармонической личности [Текст] / Л.И. Божович // Психология формирования и развития личности. – М. : Наука, 1981. – С. 257–284.
5. Занюк, С.С. Психология мотивации: теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг [Текст] / С.С. Занюк. – Киев : Эльга-Н ; Ника-Центр, 2001. – 352 с.
6. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А.Н. Леонтьев // Избранные психологические произведения: в 2 т. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 2. – 328 с.
7. Пономарев, Я.А. Психология творчества и педагогика [Текст] / Я.А. Пономарев. – М. – 1976.
8. Психология [Текст] : словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
9. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2009. – 713 с.
10. Якобсон, П.М. Психология чувств и мотивации [Текст] / П.М. Якобсон. – Воронеж : НПО «МОДЭК» ; М. : Ин-т практической психологии, 1998. – 304 с.

Поникаровских С.А.

учитель музыки и информатики

Средняя общеобразовательная школа им.В.Г. Подпругина

РФ, ХМАО, с.Троица

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ИНТЕРЕСА УЧАЩИХСЯ К УЧЕБНОМУ ПРОЦЕССУ НА УРОКЕ ИНФОРМАТИКИ

Аннотация. В статье рассматриваются педагогические приемы, которые способствуют формированию интереса у школьников к изучаемому

материалу, формируют мотивацию к учению и развивают творческую самостоятельность учащихся на уроке информатики.

Ключевые слова: педагогические приемы, интерес к предмету, познавательная активность, учебная мотивация.

Учебный процесс сегодня – это не только передача информации. Задача учителя - организовать деятельность учащихся таким образом, чтобы способствовать их познавательной активности. Вопросам организации и управления учебной деятельностью школьников уделяется достаточно большое внимание в научных работах последних лет. Сегодня учителю в учебном процессе предстоит выполнить ряд непростых задач: уроки должны быть интересными, а материал следует донести так, чтобы его процент усвоения был максимальным. В качестве решения этих задач мы предлагаем использование дополнительных педагогических приемов при обучении информатике.

Анализ психолого-педагогической и методической литературы позволяет рассмотреть некоторые методы и приемы, которые используются на занятиях в школе и вузе с целью повышения интереса к изучаемому предмету и с целью формирования учебной мотивации и познавательной активности студентов.

Один из самых распространенных приемов - проблемная ситуация, которая в психологии трактуется как ситуация интеллектуального затруднения, неотъемлемыми составляющими которой являются удивление, тревога, недоумение, неопределенность. Все эти состояния связаны с возникновением творческого мышления и формированием мотивации к преодолению трудностей, а также с эмоциональной разрядкой при преодолении этих трудностей, что способствует прочному запоминанию материала, постоянному научному поиску и интересу к самому процессу получения знаний.

Так, изучая вопросы конфликтологии, Е.М. Сгонникова выделяет следующие приемы, способствующие активизации познавательной активности через проблемную ситуацию: мотивационно-побуждающие приемы; приемы заданного игрового моделирования; приемы конструктивного выхода из ситуации; приемы эвристического движения; приемы активного осмысления; приемы эмпатического соучастия; приемы творческой интроспекции; приемы творческого моделирования разрешения конфликта и др. Приемы заданного игрового моделирования и приемы конструктивного выхода из ситуации используется на уроках информатики для решения комплексных задач, развития творческих способностей, формирования определенных знаний и умений, дающие возможность учащимся понять различные позиции в решении проблем.

Н.Ю. Ожгибесова и О.А. Челядинова в своей статье предлагают повысить интерес к изучаемому материалу и развивать творческую самостоятельную работу студентов при помощи методики эмоционально-интеллектуального стимулирования познавательной активности студентов, в которую включен ряд приемов эмоционально-интеллектуального стимулирования познавательной активности. Данные приемы обеспечивают внутренний интерес к более основательному и глубокому познанию, в результате которого появляется нечто новое в содержании знаний, в способах подхода к их получению. Среди приемов, предлагаемых авторами, мы выделяем те, которые могут быть успешно внедрены на уроках информатики:

1) интегрирующие приемы применяются при закреплении, воспроизведении или контроля материала. Они способствуют созданию ситуации успеха, и включают каждого ученика в активную творческую деятельность.

2) дискуссии «круглый стол», «дебаты», «судебное заседание», «мозговой штурм» и т.д. В рамках нашего исследования мы можем использовать эти приемы на уроках информатики, например, проведение пресс-конференции, в ходе которой учащиеся знакомятся с основными понятиями компьютерных вирусов.

3) прием эмпатии, когда студенты выступают в роли разных представителей их будущей профессии, связанной с информатикой, обосновывают свою точку зрения, отождествляя себя с личностью другого. Так, прием эмпатии активно используется в деловых играх, для имитационного моделирования реальных механизмов и процессов. При этом между различными решающими сторонами отрабатываются навыки принятия решений в условиях взаимодействия, соперничества (конкуренции). В деловой игре могут моделироваться отношения конкурентной борьбы или взаимодействия, а также отношения соревнования между сторонами.

4) приемы создания оптимистической перспективы основаны на возбуждении интереса к познавательным процессам через «эмоциональную активизацию». Учитель создает в учебном процессе ситуации занимательности, используя занимательные примеры, опыт, парадоксальные факты, занимательные аналогии из области информационных технологий.

Таким образом, использование педагогических приемов являются перспективной формой обучения на уроке информатики, так как они создают благоприятный психологический климат на уроке; мотивируют и активизируют деятельность студентов; позволяют использовать имеющиеся знания, опыт, навыки на бытовом и профессиональном уровне. Поэтому использование различных педагогических приемов на уроках информатики повышает эффективность учебного процесса, помогает сохранить интерес учащихся к изучаемому предмету на всех этапах обучения.

Использованные источники:

1. Качалова, Л.П. Педагогические условия формирования интеллектуальных мотивов учения у студентов в процессе изучения педагогических дисциплин [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Л.П. Качалова. – Екатеринбург, 1995. – 178 с.
2. Ожгибесова, Н.Ю., Челядинова, О.А. Приемы эмоционально-интеллектуального стимулирования познавательной активности в аспекте формирования творческой самостоятельности студентов в процессе изучения делового иностранного языка [Текст] / Н.Ю. Ожгибесова, О.А. Челядинова // Вестник Бурятского государственного университета – №1 (2). – 2014. – С. 72-75.
3. Ожгибесова, Н.Ю. Формирование мотивации к изучению делового иностранного языка студентами неязыковых вузов [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Н.Ю. Ожгибесова – 2012. – 178с.
4. Сгонникова, Е.М. Развитие конфликтологической компетентности будущих учителей [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Е.М. Сгонникова – 2010. – 198 с.

Родионов С.Н., к.т.н.

доцент кафедры Туризма и сервиса

Треплин В.А., к.т.н.

доцент кафедры Туризма и сервиса

ФГБОУ ВПО ВФ РГУТиС

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АВТОСЕРВИСА

Проблема подготовки высококвалифицированных специалистов, с нашей точки зрения, обусловлена сложившейся в высшей школе ситуацией, когда учебные заведения и рынок труда идут параллельными путями. Мы же считаем, что учебный процесс должен осуществляться при активной поддержке и участии предприятий, как заказчика услуг.

Основным критерием качества подготовки специалистов при этом должна быть их востребованность на рынке труда.

В этом направлении в Волгоградском филиале Российского государственного университета туризма и сервиса ФГБОУ ВПО проводится определенная работа, при этом одной из эффективных форм повышения качества подготовки специалиста является создание филиала кафедры на предприятиях. Примером такого успешного сотрудничества могут служить партнерские отношения ФГБОУ ВПО РГУТиС и группы компаний Арконт”

Многолетнее сотрудничество в области повышения качества подготовки специалистов для сферы автобизнеса группы компаний «Арконт» позволяет выразить удовлетворенность и подвести некоторые итоги совместной деятельности.

Сотрудничество между группой компаний «Арконт» и ВФ ФГБОУ ВПО «РГУТиС» началось в марте 2006 года подписанием договора о социальном партнерстве. На первом этапе сотрудничество проходило в рамках организации и проведения различных видов практик для студентов филиала.

Актуальность сотрудничества на том плане была обусловлена тем обстоятельством, что, с нашей точки зрения, сфера автосервисных услуг и подготовка специалистов не имели общих точек соприкосновения.

С другой стороны, с приходом на отечественный рынок автомобилей зарубежных производителей, пришли и технологии их фирменного обслуживания и ремонта. Кроме этого большое внимание уделялось и технологиям обслуживания клиентов. Уровень специалистов постсоветского периода не соответствовал предъявляемым требованиям. Поэтому руководством группой компаний «Арконт» и ВФ «РГУТиС» было принято решение о создании филиала кафедры «Автосервис» на базе дилерского центра «Ниссан» группы компаний «Арконт», для подготовки специалистов для компании.

Профессорско-преподавательским составом кафедры «Автосервис» была оказана методическая помощь в оформлении учебного класса в дилерском центре «Ниссан». Группа компаний «Арконт» оказала действенную помощь в оснащении специализированных лабораторий кафедры стендами, узлами и агрегатами совместных конструкций автомобилей. На базе филиала кафедры в дилерском центре «Ниссан» ведутся занятия по специальным дисциплинам и дисциплинам специализации с привлечением ведущих сертифицированных специалистов дилерских центров. Заведующий филиалом кафедры был введен в состав Государственной аттестационной комиссии.

Считаем, что данный переход к организации учебного процесса, позволил существенно повысить качество подготовки специалистов, а выпускников филиала обеспечить рабочими местами в группе компаний «Арконт».

В настоящее время в группе компаний «Арконт» на различных должностях работает около 60 выпускников кафедры.

На данном этапе группа компаний «Арконт» является динамично развивающейся компанией в настоящий момент в состав холдинга входят дилерские центры: OPEL/CHEVROLET, NISSAN Волгоград, NISSAN Волжский, MITSUBISHI, PEUGEOT, FORD Волгоград, FORD Волжский, RENAULT, KIA, SUBARU, Volvo и потребность в высококвалифицированных кадрах постоянно растёт.

Считаем, что накопленный опыт по совместной подготовке специалистов необходимо развивать.

Использованные источники:

1. Гудков, В.А. Логистика: учеб. пособие для студентов вузов транспортных специальностей / В.А. Гудков, Л.Б. Миротин, С.А. Ширяев. – Волгоград: ВолгГТУ, 2002. – 306 с.

*Саханский Ю.В., кандидат технических наук
доцент*

*Северо-Осетинский государственный педагогический институт
Россия, г. Владикавказ*

АКТУАЛИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ ПРЕПОДАВАНИЯ КУРСА «БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗАХ

Дан краткий анализ современного педагогического обеспечения дисциплины. Определены основные проблемы и пути их решения при подготовке преподавателей для дисциплин курса «Безопасность жизнедеятельности».

Ключевые слова: ОБЖ, образовательный процесс, педагог.

Курс «Безопасность жизнедеятельности» - это относительно молодая дисциплина, которая является логическим продолжением школьного предмета ОБЖ. Согласно недавно принятому закону «Об образовании» четыре предмета - ОБЖ, физкультура, курс "Россия в мире" и курс подготовки индивидуального проекта - становятся обязательными к изучению всеми старшеклассниками.

Однако при этом, по факту, в большинстве школ данная дисциплина изучается формально: уроки ведут либо совершенно неподготовленные педагоги, «нахватавшиеся» верхов по интернет-конспектам и не могущие внятно ответить на все вопросы школьников, либо уроки ведут отставные военные, много знающие практически, но не владеющие методами и способами доступно и наглядно донести информацию до обучающихся ввиду нехватки педагогического образования и опыта.

Актуальность вопроса повышения уровня качества профессионально-педагогической подготовки студентов, изучающих дисциплину «Безопасность жизнедеятельности» в педагогическом ВУЗе обусловлена, прежде всего, выбором оптимального направления в современных условиях реформирования системы образования в России, изменения статуса системы военно-патриотического воспитания как открытой для общества педагогической системы.

Проблема повышения качества подготовки обучающихся при изучении ими дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» основывается, прежде всего, на достижениях отечественной педагогики, разработавшей ряд существенных педагогических и военно-педагогических идей; теории и практики военно-патриотического воспитания, наследия

предыдущего поколения педагогов, изучивших в разные периоды проблемы гражданского и военного образования как социальных институтов в аспекте социо-культурной динамики современного общества [1].

Военные и гражданские знания, получаемые студентами при посещении занятий по «Безопасности жизнедеятельности», имеют тенденцию изменения под влиянием современных образовательных процессов в высшей школе, а так же под воздействием внедряемых в современную высшую школу теорий гуманистического, личностно-ориентированного образования и воспитания, теорий педагогических технологий, что свидетельствует о тенденции взаимодействия и комплиментарности общей и военной педагогики.

Гуманизация образовательного процесса на занятиях по дисциплине «Безопасности жизнедеятельности» требует активизации теоретического поиска педагога при выборе более эффективных средств его организации в системе педагогического ВУЗа. Подобное переосмысление сущности и целей подготовки студентов, изучающих «Безопасность жизнедеятельности», предполагает усвоение в педагогическом ВУЗе более полной составляющей содержания психолого-педагогических и специальных дисциплин, усвоение студентами опыта военных специалистов и специалистов в области гражданской обороны, а так же восстановление культуuroобразующей и личностно - развивающей функций педагогического образования в целом.

Эти идеи современной педагогики личности могут служить основанием для расширения содержания, повышения качества и доступности технологий педагогического образования в сфере гуманистического образования [2].

При этом становится необходимым построение такого профессионального - образовательного процесса при преподавании дисциплины «Безопасности жизнедеятельности», при котором были бы созданы лучшие условия для развития субъектных качеств личности будущего учителя-выпускника педагогического ВУЗа не только по дисциплине «Основ безопасности жизнедеятельности, но и по другим дисциплинам, что активизировало бы его включение его в творческий процесс профессионально-личностного развития.

Профессионально-педагогическая подготовка на занятиях «Безопасности жизнедеятельности» в системе педагогического ВУЗа можно характеризовать параметром многоступенчатости, которая выявляет нереализованные возможности принципа вариативности, концентрации учебного материала вокруг ведущих научных и профессионально-значимых идей, адаптации методов и форм военной и гражданской педагогики к педагогическому вузу, разработки педагогических технологий личностно-ориентированного, дифференцированного построения учебных планов и программ. В этой связи встаёт ряд новых вопросов и проблем в системе

многоуровневого педагогического образования на занятиях по дисциплине «Безопасности жизнедеятельности», а именно: теоретико-методологический плюрализм в проектировании педагогического процесса, развития авторства в разработке педагогических систем и моделей, использование целостных и педагогических систем, достижений региональной педагогической науки и практики.

Делая поправку на окружающие нас общественно-политические реалии, необходимо отметить, что Регион Юга России и Северо-Кавказский регион в частности характеризуются комплексом специфических условий жизни и деятельности людей, что повышает потребность в подготовке и качестве профессиональной компетентности преподавательских кадров по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности», а так же предъявляет повышенные требования к готовности выпускников педагогического университета качественно организовать и эффективно преподавать учащимся или использовать самому в повседневной жизни содержание курса изучаемой дисциплины «Безопасность жизнедеятельности».

Использованные источники:

1. Пономарёв Ю.Н.. Организационно-обучающие игры как средство профессионально-педагогической подготовки преподавателей "основ безопасности жизнедеятельности" в условиях личностно-ориентированного обучения в вузе : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : Майкоп, 2003 136 с. РГБ ОД, 61:04-13/616
2. Гасанов З. Т. Цель, задачи и принципы патриотического воспитания граждан //Гасанов З.Т. //Педагогика. – 2005 - № 6 – с50-63

*Саханский Ю.В., кандидат технических наук
доцент*

*Северо-Осетинский государственный педагогический институт
Россия, г. Владикавказ*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проанализирована современная методика подготовки преподавателей ОБЖ в педагогическом ВУЗе. Разработаны интерактивные методы подготовки, педагога ОБЖ, отвечающего требованиям современного образования.

Ключевые слова: МЧС, ОБЖ, педагог, интерактивный метод обучения.

Актуальность подготовки мотивированных и подготовленных педагогических кадров по курсу дисциплин «Основы безопасности жизнедеятельности» диктует само время. Раньше у советских школьников был предмет «Начальная военная подготовка», который, как правило, вели

отставные офицеры. В связи с реформами системы образования эта база была утрачена, хотя она могла послужить основой для ОБЖ. Стоит подчеркнуть, «основой», так как и научно-технический прогресс, и развитие системы образования и требования образовательных стандартов ушли далеко вперед.

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. Статистика свидетельствует, что в чрезвычайных ситуациях ежегодно погибает до 2-3 тысяч человек, а в повседневных, менее опасных ситуациях страдает более 250 тысяч людей.

Всё это требует новых методов и подходов к преподаванию предметов по безопасности жизнедеятельности, которую сейчас обязаны на достаточном уровне знать даже школьники. Как заинтересовать учащихся? Интересными уроками и обязательно практическими занятиями.

Формированием безопасного поведения сегодня занимаются педагоги с дошкольного периода, школьные учебники, рекомендованные к использованию в образовательном процессе, развивают навыки безопасной жизнедеятельности. Поэтому студент - будущий учитель, должен быть компетентным в организации безопасного учебно-воспитательного процесса для учащихся.

С увеличением частоты проявления разрушительных сил природы, числа промышленных аварий и катастроф, опасных ситуаций социального характера значение этой профессиональной компетенции возрастает. Будущий педагог должен не только сам владеть навыками разумного поведения в повседневной жизни и в различных чрезвычайных ситуациях, но и прививать их своим учащимся.

Для формирования этих компетенций и навыков на кафедре естественнонаучных дисциплин и основ медицинских знаний СОГПИ на занятиях по дисциплинам «Безопасность жизнедеятельности» были разработаны и успешно внедряются в образовательный процесс такие различные активные и интерактивные формы проведения занятий, как:

1) Коллективно-групповые занятия с представителями Северо-Осетинского республиканского отделения общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест». На практических занятиях они демонстрируют студентам правила оказания первой помощи, студенты на манекенах делают искусственное дыхание и т.д.

2) Игра – соревнование, проводится при изучении средств индивидуальной защиты. Студенты делятся на группы. Соревнуются не только в обсуждении теоретической части пары, но и в том, кто быстрее наденет защитный костюм «Л-1», противогаз ГП -5, ОЗК.

3) Ознакомительно-выездные занятия в подразделение МЧС. Эти занятия проводили на базе Северо-Осетинского поисково-спасательного

отряда. Для первокурсников Северо-Осетинского государственного педагогического института занятия, которые проводят сотрудники – спасатели международного класса, заслуженные спасатели, навсегда останутся в памяти. Из первых уст студенты узнают, в чем заключается специфика поиска и спасения людей на просторах нашей необъятной Родины, на территории Северо-Кавказского округа и республики Северная Осетия-Алания. В рамках выездных занятий студентов знакомят и с помощниками спасателей, специально обученными лабрадорами, которые работают в лавинообразных зонах и очагах.

Студентам показывают современную специализированную технику, которая может быть использована для проведения поисково-спасательных работ. Ребятам дают возможность посидеть на вездеходе, который способен передвигаться по заболоченной и заснеженной местности, выполнять задачу в водной стихии. Рядом с гусеничным транспортом соседствуют рафты и катамараны.

Не менее интересным бывают и выездные занятия с членами водолазной службы. Водолазная служба Северо-Осетинского поисково-спасательного отряда состоит из шести человек, специалистов широкого профиля, работающих на глубинах до 40 метров. Они знакомят студентов с водолажным снаряжением и оборудованием, показывают гидрокombineзоны, жилеты-компенсаторы, акваланги, ласты.

4) Двухдневные выездные занятия на базе МЧС в высокогорном посёлке Цей. Эти занятия запоминаются студентам больше всего потому, что современное помещение учебно-тренировочного центра оснащено всем – учебными манекенами, комнатой психологической разгрузки, мультимедийным классом. Здесь не только закрепляют знания, умения и навыки оказания первой медицинской помощи, в том числе при переломах различной локализации, но и знакомят со всеми тонкостями спасения в горах, изучают переправу по трассе-троллею. Студентов учат пользоваться карабином и транспортировочной «косынкой», спускаться с двадцатиметровой трассы, берущей начало на высоте 8 метров, подниматься по верёвке на жумарах – специальных приспособлениях, позволяющих подниматься по проложенной на отвесном рельефе верёвке.

5) Практические тренировки по альпинизму и горной подготовке. Проводятся на скалодромах с естественным и искусственным рельефом под контролем опытных альпинистов Северо-Осетинского поисково-спасательного отряда.

6) Факультативные занятия по специальной подготовке к действиям в чрезвычайных ситуациях. Проводят во внеурочное время приглашенные по договору с Институтом альпинисты и спасатели. На этих занятиях студентов обучали вязать основные узлы, применяемые при использовании верёвки в горах – «проводник», «восьмёрка», «контрольный», «встречный». Специалисты рассказали как правильно и быстро «одеть» систему, как

завязать её страховочной верёвкой, как правильно вдеть и замуфтовать карабин, как правильно использовать каску и какие бывают различия между системами отечественного и зарубежного производства.

Знания и навыки, полученные на занятиях, могут пригодиться в обычной жизни и вовсе не обязательно при чрезвычайных ситуациях. Пусть их не будет вовсе. Главное, чувствовать себя уверенно. А уверенность придают только многочисленные тренировки и практические упражнения. Поэтому чем больше педагог будет уделять внимание практике, тем успешнее будет результат. Сам же педагог должен обладать прочными знаниями и желанием передать их своим ученикам.

*Саханский Ю.В., кандидат технических наук
доцент*

*Северо-Осетинский государственный педагогический институт
Россия, г. Владикавказ*

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ДВИЖЕНИЯ «ШКОЛА БЕЗОПАСНОСТИ» В РСО-АЛАНИЯ

Дан анализ деятельности ОД «Школа Безопасности» на примере региона: Северная Осетия-Алания. Рассмотрены наиболее вероятные сценарии развития движения в регионе.

Ключевые слова: МЧС, «Школа безопасности», ОБЖ, «Юный спасатель», Северная Осетия.

В 1994 году при активном содействии МЧС России было основано Всероссийское детско-юношеское общественное движение «Школа безопасности». ВДЮОД «Школа безопасности» является общественной организацией, которая занимается практической деятельностью в целях формирования у подрастающего поколения сознательного и ответственного отношения к личной и общественной безопасности. Официально движение зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации в 1998 году.

В настоящее время Движение объединяет свыше 200 000 активных участников из всех регионов России и функционирует в 80 субъектах Российской Федерации. Разработаны и утверждены Геральдическим советом при Президенте Российской Федерации знаки отличия для победителей Всероссийских соревнований, принято положение о порядке присвоения квалификационных разрядов и знаков мастерства юных спасателей.

Изначально Движение «Школа безопасности» предполагалось и реализовывалось как практическая сторона предмета ОБЖ, реализация теоретических знаний. Однако до сих пор больше развивалась спортивная составляющая Движения (хотя и эффективно). С 2010 года соревнования, проводимые в рамках Движения «Школа безопасности», признаны видом

спорта «Многоборье спасателей МЧС России» и включены во Всероссийский реестр видов спорта. В настоящее время эти мероприятия организуются и проводятся в рамках Государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011-2015 годы», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.10 2005г. № 795.

Также с первых лет его существования Движения «Школа безопасности» развивалось и Международное сотрудничество. Уже в 1996 году были налажены контакты с Частичным открытым соглашением Совета Европы. В 1997 году в г. София (Болгария) под эгидой Совета Европы состоялась международная конференция по вопросам школьной безопасности. В решении этой конференции отмечена большая общественная значимость деятельности ВДЮОД «Школа безопасности» и дана рекомендация странам Европы перенимать опыт Движения по подготовке и воспитанию подрастающего поколения в области безопасности жизнедеятельности. В том же году было открыто представительство ВДЮОД «Школа безопасности» в Болгарии [1].

За прошедшие годы участники ВДЮОД «Школа безопасности» посещали с дружескими визитами Индию, Францию, Германию, Финляндию и другие страны, а также принимали у себя кадетов, юных пожарных и юных спасателей из других стран.

Начиная с 2006 года, детско-юношеские команды Российской Федерации участвуют в международных соревнованиях в рамках Международной Ассоциации молодёжных организаций пожарных - спасателей.

Деятельность «Школы безопасности» В РСО-Алания началась в 2005 году - в рамках специального проекта дети из Беслана осваивали навыки спасательного дела, и опытные специалисты обучали их методам поведения при возникновении экстремальных ситуаций. Эта программа позволяет эффективно преодолеть последствия травматического шока от последствий теракта в сентябре 2003 года. Занятия по безопасному скалолазанию, лыжному спорту, оказанию первой медицинской помощи, обучение основным правилам поведения в горных условиях, развитие навыков самовыживания в различных чрезвычайных ситуациях проводились инструкторами Северо-Осетинского Поисково-спасательного отряда МЧС России. Именно этот отряд принимал непосредственное участие в освобождении заложников из захваченной школы. Теперь спасатели являются символом героизма и воплощением отваги в глазах детей и взрослых.

Ежегодно в Северной Осетии проводятся межрегиональные соревнования «Школы безопасности».

В сентябре 2009 года на базе СОШ №14 г.Владикавказа был сформирован первый в Северной Осетии отряд «Юный спасатель»

распахнувший свои двери перед учениками школы и всеми заинтересованными профессией спасателя ребятами 11-13 лет. Первый набор включал в себя 25 мальчишек и девчонок.

В 2013 году состоялся первый выпуск Отряда. За четыре года 25 ребят получили полноценную подготовку в области противопожарной безопасности, оказания первой медицинской помощи. Выпускники Отряда теперь «на ты» с пожарной техникой, средствами пожаротушения, водолазным снаряжением. Приобрели обучающиеся в Отряде и практические навыки профессиональной альпинистской техники.

В 2010 году в рамках деятельности проекта в Северной Осетии впервые стартовали соревнования федерального уровня: II-ой Межрегиональный полевой лагерь «Юный спасатель» и Вторые Межрегиональные соревнования «Школа безопасности» СКФО. Команда из Северной Осетии стала второй на II межрегиональных соревнованиях учащихся «Школа безопасности-2010». Северную Осетию представляла команда профтехучилища № 5.

Однако на республиканском уровне организации деятельности движения существуют и недостатки.

В настоящий момент в республике отсутствует необходимый комплексный подход к формированию знаний по безопасности жизнедеятельности детей и подростков, что, безусловно, не способствует созданию безопасной образовательной и жизненной среды.

Переход на компетентностный подход в вопросах организации выработки умений грамотного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций, анализ инновационного российского и зарубежного опыта позволяет утверждать, что необходимо применение новых, интерактивных форм организации досуга обучающихся в форме социально-значимой и общественно-полезной деятельности, методов обеспечивающих формирование осознанной мотивации отказа от вредных привычек и асоциального поведения, отрыва подростков от негативной молодежной среды.

Современные формы подачи материала по культуре безопасности жизнедеятельности в РСО-А через коллективно-творческие, спортивно-массовые, познавательные-игровые мероприятия не привлекают больше количество обучающихся как равноправных партнеров к решению общих социальных задач и актуальных вопросов обеспечения безопасного будущего молодого поколения.

Для преодоления существующих сложностей, а также в рамках реализации государственного подхода к формированию у подрастающего поколения сознательного и ответственного отношения к личной и общественной безопасности необходимо:

1. Содействие осуществлению государственной политики - в части оказания квалифицированной методической помощи образовательным

учреждениям, учреждениям начального и среднего профессионального образования, общественным объединениям и организациям по подготовке администрации и педагогов, персонала, учащейся молодежи в области защиты от чрезвычайных ситуаций в рамках дисциплины «Безопасность жизнедеятельности», курса «Основы безопасности жизнедеятельности».

- содействие приобщению детей и юношества к вопросам личной и коллективной безопасности, содействие развитию их заинтересованности в предотвращении возможных чрезвычайных ситуаций, оказанию первой помощи, умелым и быстрым действиям в любой чрезвычайной ситуации;

- содействие воспитанию у учащихся экологической культуры, чувства любви к природе;

- популяризация и пропаганда среди населения основ здорового и безопасного образа жизни;

- содействие воспитанию и подготовке молодежи к службе в рядах Вооруженных сил России, привитие молодежи любви к Отчизне и уважения к славным военно-патриотическим традициям России;

- содействие обучению детей и молодежи практическим навыкам и умению пользоваться коллективными и индивидуальными средствами защиты и эффективным действиям в случае возникновения чрезвычайной ситуации, в том числе на пожаре, при совершении дорожно-транспортного происшествия или террористического акта;

- содействие в проведении мероприятий, направленных на противодействие проявлениям политического, национального и религиозного экстремизма в молодежной среде;

- содействие защите законных прав и интересов детей, подростков, молодежи;

- проведение с учащимися образовательных учреждений, коллективов учреждений начального и среднего профессионального образования различных тренировок в форме слетов и соревнований по закреплению навыков поведения в экстремальных ситуациях и здорового образа жизни;

- поддержка и поощрение наиболее подготовленных специалистов, педагогов-новаторов, распространение передового опыта в области обучения учащихся по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности».

Реализация основных направлений данной концепции, конкретизированных в системе мероприятий Плана развития общественного движения «Школа безопасности» в РСО-Алания на 2014-2016 гг., позволит решить многие назревшие проблемы в отношении подрастающего поколения, причем не только педагогического, но и социального, нравственного, политического и иного характера.

Использованные источники:

1) Латчук В.Н. Учебно-методический комплекс как средство подготовки школьников по основам безопасности жизнедеятельности в условиях детско-

юношеского движения «Школа безопасности». Дисс., Изд. РМАТ, М., 2001 г.

*Стебеняева Т.В., к.э.н.
ведущий специалист кафедры
Худолей Г.С., к.э.н.
главный специалист кафедры
Ларина Т.С.
методист кафедры
АНО ДПО Институт международных стандартов
учета и управления
Россия, г. Москва*

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЕМЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Авторами статьи раскрыта важность одного из основных компонентов системы непрерывного профессионального образования и повышения квалификации специалистов, от успешного функционирования которой в настоящее время во многом зависит обеспеченность всех сфер отечественной экономики специалистами, обладающими достаточным уровнем компетентности для ускоренного решения задач инновационного развития. Определен состав основных требований, форм и способов НПО и ПК для повышения уровня профессиональной компетентности специалистов всех уровней.

Ключевые слова: система, непрерывное профессиональное образование, методы, корпоративное обучение, повышение квалификации, оценка профессиональной компетентности.

Одним из важнейших направлений совершенствования системы образования в России на современном этапе является развитие методов и форм непрерывного профессионального образования и повышения квалификации (НПО и ПК) персонала. Оно обусловлено целым рядом причин, главнейшая из которых заключается в росте потребности общества в специалистах, готовых не только получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности при обучении, но и применять их в своей непосредственной работе. Не случайно, в последние годы на самых различных уровнях обсуждаются проблемы формирования у обучаемых в системе НПО и ПК соответствующего уровня компетентности [2, 3]. Ведь именно наличие у работника определенного уровня профессиональной компетентности свидетельствует об уровне его квалификации как специалиста, представляющего определенную ценность для любой компании.

Более того, анализируя многочисленные публикации на эту тему, несложно сделать вывод о том, что в современных условиях эта проблема, затрагивает практически все стороны образовательной деятельности [1, 5-9]. Особую значимость она приобретает при широком использовании возможностей дистанционного обучения и инновационных педагогических технологий.

В данной статье мы остановимся лишь на некоторых подходах к формированию оценки достигнутого уровня профессиональной компетентности специалиста в рамках системы НПО и ПК. Поскольку оценивать и контролировать можно лишь то, что изучалось или, по крайней мере, указано в рабочей программе, то, говоря о развитии определенных профессиональных компетенций, необходимо четко представлять: где и как эти компетенции формируются, закрепляются и контролируются. Иначе говоря, решать эти вопросы необходимо с позиций системного подхода.

Очевидно, что средства развития, закрепления и контроля уровня профессиональной компетентности специалиста в условиях дистанционного обучения и инновационных педагогических технологий целесообразно объединить в рамках системы НПО и ПК. Такой подход позволяет утверждать, что такая система должна иметь определенные цели и структуру, а так же совокупность измеримых функций, средств общения со средой и ряд других составляющих, обеспечивающих практическую реализацию основных положений системного подхода [4].

Основная цель разработки и функционирования системы НПО и ПК заключается в предоставлении специалистам любого уровня профессиональной компетентности потенциальной возможности повысить его, с тем, чтобы он соответствовал запросам информационного общества и глобализацией макроэкономических изменений в мировом сообществе.

Структура системы НПО и ПК иерархична и образует, условно говоря, несколько уровней.

Ее нижний уровень образуют средства, поддерживающие процессы активного усвоения конкретных знаний, умений и навыков в интересах будущей профессиональной деятельности, представленных в дидактическом контенте учебных программ. Они формируют своего рода ядро профессиональных компетенций, а так же понимание их роли и места в будущей профессиональной деятельности специалиста. При этом важное место принадлежит умению специалиста показать логику связи конкретного элемента (понятия, метода и т.п.) знаний, умений и навыков с другими элементами, которые он усвоил. Основными элементами этого уровня являются средства обучения и контроля, в основе которых лежит множество элементарных приемов и схем реализации отдельных, как правило, четко определенных шагов (действий) в рамках отдельных дисциплин. Однако при их разработке и оценке выполнения целесообразно участие педагогов выпускающего направления подготовки.

Более высокий уровень системы НПО и ПК образуют учебные средства, развивающие способность специалиста самостоятельно находить необходимые методы для решения поставленных в рамках учебной дисциплины задач, скомпоновать из них схемы (алгоритмы) их решения и уметь самостоятельно решать такого рода задачи. Особенности этих средств заключаются в том, что они позволяют при помощи методик, инструкций, компьютерных программ и т.п. находить методы и средства практического решения задач, обеспечивают уникальность конкретных параметров и условий задачи, содержат инструментарий для моделирования и анализа процесса решения, обеспечивая тем самым поддержку процесса обучения и закрепления новых знаний, умений и навыков в рамках своих профессиональных компетенций. Элементами этого уровня системы НПО и ПК являются электронные образовательные ресурсы (ЭОР) и другие автоматизированные средства обучения (электронные учебники, специализированные оболочки для реализации в них процессов и обучения и контроля), а так же наборы стандартных и профильных программно-технических средств, скомпонованных для комплексного использования.

Следующий уровень системы НПО и ПК предназначен для развития, закрепления и контроля профессиональной компетентности специалистов в решении базовых задач конкретного направления их профессиональной подготовки. На стадии обучения в системе НПО и ПК он используется для контроля в ходе подготовки и защиты обучаемыми соответствующих «профессионально ориентированных курсовых работ». Отличие этих работ от традиционных курсовых работ, реализуемых в процессе изучения отдельной учебной дисциплины в системе высшего профессионального образования, заключается в комплексности и направленности на решение вполне определенной функциональной профессиональной задачи, выполнение которой свидетельствует об определенном уровне компетентности специалиста и подтверждает усвоение им определенной группы знаний, умений и навыков в рамках его профессиональных функций. Элементы этого уровня системы представляют собой эффективные методики и другие средства, использующие компоненты первых двух уровней системы НПО и ПК.

Наконец, последний - верхний уровень системы НПО и ПК представляет собой подготовку и защиту специалистом выпускной квалификационной работы (ВКР). Темы таких работ и требования к ним сформулированы так, чтобы специалист в полной мере смог продемонстрировать уровень своей профессиональной компетентности после прохождения курса повышения квалификации в системе НПО.

Безусловно, каждое средство системы НПО и ПК призвано обеспечить грамотное выполнение специалистом определенных профессиональных функций и правильное решение соответствующих профессиональных задач. При этом они должны удовлетворять следующим требованиям:

- применение каждого элемента системы НПО и ПК обязательно связано с определенным аспектом развития уровня компетентности специалиста, его способности применить полученные знания, умения и навыки на практике, проявить их для решения поставленной задачи, а так же его анализа;

- каждый элемент системы НПО и ПК может использоваться на этапах развития, закрепления и контроля определенных знаний, умений и навыков в процессах развития профессиональных компетентностей специалиста;

Это достигается включением в элементы системы НПО и ПК механизмов настройки на процесс ознакомления и изучения, проведения тренировок с целью закрепления и последующего контроля знаний, умений и навыков, проводимого как самостоятельно, так и внешними структурами.

- все элементы системы НПО и ПК реализуют функцию оценки (измерения) достигнутого результата с позиций определения итогового уровня профессиональной компетентности специалиста;

При этом оценка может быть заложена как вне элемента (например, оценивается только факт выполнения задания), так и формируется внутри элемента в процессе работы с ним (это время выполнения, количество повторных шагов, степень отклонения от конкретного решения, количество обращений к вспомогательным материалам и т.п.).

- все элементы системы НПО и ПК ориентированы на реализацию в рамках работы с ЭОР и инновационными педагогическими технологиями дистанционного обучения с использованием автоматизированных режимов их работы.

По-видимому, в качестве основного показателя компетентности специалиста целесообразно использовать степени соответствия уровня его индивидуальной компетентности ожиданиям работодателя и запросам общества, предъявляемым к уровню его профессиональной подготовки. Очевидно, исходя из этого, и должна формироваться методика развития, закрепления и контроля заданного уровня компетентности специалиста.

Вполне естественно, что аналогичным образом должна строиться и система измерения получаемых результатов. Конечным результатом этих измерений выступает показатель степени достигнутого уровня профессиональной компетентности специалиста, который может принимать определенные в специальной шкале оценок значения, например: 1 - соответствует; 2 - в целом соответствует; 3 - недостаточно соответствует; 4 - не соответствует. Разработке такой шкалы оценок предшествует огромная работа по разработке и формированию всей системы развития, закрепления и контроля уровня профессиональной компетентности специалиста.

Предъявляемые требования к профессиональной компетентности специалиста существенно различаются у специалистов разных специальностей и направлений подготовки. Более того, различия в такого рода требованиях можно наблюдать для специалистов одного и того же

профиля, но работающих в различных организациях и фирмах. Кроме того, работая в одной фирме, два специалиста с одинаковым вузовским образованием в зависимости от занимаемых должностей исполняют обычно принципиально различные функции. Так на предприятии экономисты работают и в бухгалтерии, и нормировщиками в различных подразделениях, в банке обычно имеются два юрисконсульта по претензионно-исковой и договорно-правовой деятельности, и каждый из них сталкивается с разными профессиональными задачами. Следовательно, каждый специалист на новом для себя месте работы сталкивается с этими особенностями и здесь возникает проблема его адаптации. Как правило, при прочих равных условиях, быстрее других включится в полноценный рабочий ритм и удовлетворительно исполняет свои функции тот, кто обладает более высоким уровнем профессиональной компетентности, поскольку суть компетентности специалиста заключается в способности решать свои профессиональные задачи в конкретной сложившейся ситуации.

Казалось бы, достаточно детализировать соответствующие учебные программы и все получится само собой, но в действительности все обстоит совсем не так. Попробуем разобраться почему.

С одной стороны, очевидно, что сотрудникам на своих рабочих местах приходится исполнять, в основном, стандартные профессиональные функции. Проблема здесь в том, что на каждом конкретном рабочем месте регулярно складывается большое количество различных, порою уникальных ситуаций и еще больше траекторий их развития. Вот здесь и необходима компетентность специалиста - способность оценить ситуацию и подготовить соответствующее результатам оценки решение - то, что принято называть исполнением стандартных профессиональных функций в каждой конкретной ситуации.

Отсюда и ключ к решению многих актуальных вопросов обучения в системе НПО и ПК: необходимо учить специалиста находить решение стандартных профессиональных задач в широком спектре возможных ситуаций. И здесь возникает несколько проблем. Во-первых, количество возможных ситуаций столь велико, что их практически невозможно перечислить, да и вопрос о различимости и классификации самих ситуаций остается открытым. Почему, казалось бы, стандартная профессиональная задача при изменении ситуации приводит порою к принципиально другому решению и существенным усложнениям? Дело в том, что практически все так называемые «служебные» задачи относятся к слабоструктурированным задачам, т.е. таким, для решения которых формальными методами не хватает информации. Например, требуется заключить очередной договор на поставку комплектующих. Формально можно просто поменять в предыдущем договоре лишь даты и отдать проект договора на подпись. Однако за прошедшее время могли измениться конъюнктура на рынке поставщиков этих комплектующих, или на рынке потребления производимых фирмой

товаров, или текущий курс валюты и т.д. В любом случае необходимо оценить ситуацию и подготовить варианты поиска адекватных решений, т.е. структурировать задачу, а, проще говоря, добавить недостающую информацию для получения адекватного сложившейся ситуации решения.

Заблаговременно рассмотреть все ситуации, конечно же, невозможно. Однако, обладая достаточными базовыми знаниями и практическим опытом решения подобных задач, можно овладеть соответствующей методикой их решения в широком диапазоне ситуаций. Поэтому каждый специалист в период своего обучения в системе НПО и ПК должен неоднократно решать такого рода задачи по возможно более широкому спектру своих профессиональных функций. Тем самым вопрос переводится в методическую плоскость: как перестроить процесс обучения и контроля его результатов?

Специалист должен иметь четкое представление о единстве не только окружающего его мира, но и будущей сферы его профессиональной деятельности. Полученные им знания должны корреспондироваться между собой, образуя единые логические цепочки, позволяющие решать основные профессиональные задачи. В этой связи встает проблема метадисциплинарности, междисциплинарности и трансдисциплинарности образования, когда все его составляющие должны скоординировано работать на получение конечного продукта – подготовку компетентного в своей области специалиста, готового в целом к эффективному выполнению будущих профессиональных функций. При этом скоординированная деятельность должна приносить нечто принципиально новое, не получаемое при изучении отдельных дисциплин. По нашему мнению, процесс достижения такого рода целей должен существенно отличаться от действующего процесса обучения, который должен быть существенно перестроен под запросы системы НПО и ПК.

Опыт показал, что действующие учебные планы должны быть ориентированы на переход к компетентностно-ориентированному образованию, которое должно пронизывать весь процесс обучения. Одним из компонентов механизма компетентностно-ориентированного образования должно явиться широкое применение специализированных обучающих средств, обеспечивающих воспроизведение максимально правдоподобных ситуаций возникающих при решении профессиональных задач. Такие средства, вообще говоря, давно известны - это различные игры и тренинги. Однако пока они применяются крайне недостаточно. Дело в том, что они требуют трансдисциплинарного подхода и нуждаются в весьма существенных затратах как при подготовке, так и в ходе их проведения. В традиционном же вузе образовательный процесс замыкается на отдельную кафедру, у которой для построения таких обучающих комплексов (если их содержание выходит за рамки соответствующей учебной дисциплины) не хватает ни сил, ни средств, да и мотивация не эффективна. Ситуация

усложняется, когда речь идет о дистанционном обучении с широким применением инновационных педагогических технологий.

Нам представляется, что разрешение сложившегося противоречия заключается в разработке и внедрении ЭОР широкого спектра применения, что, конечно же, не исключает использование узкоспециализированных средств, которые ориентированы на обучение методике решения разноплановых прикладных профессиональных задач, в рамках которых могут использоваться, а также иметь и самостоятельное значение другие системы.

Итоговая оценка уровня профессиональной компетентности специалиста в системе НПО и ПК интегрируется на протяжении всего процесса обучения, являясь синтезом отдельных показателей. Условно можно выделить, по меньшей мере, три компонента оценки: по результатам выполнения и защиты ВКР; по окончании основного курса обучения; непрерывное формирование оценок по мере выполнения отдельных заданий, ориентированных на контроль достигнутого уровня компетентности при решении частных вопросов и задач.

Механизм формирования оценки достигнутого уровня компетентности специалиста в процессе обучения должен быть адекватен логике построения процесса развития соответствующих уровней профессиональной компетентности: по мере обучения должен формироваться заданный уровень компетентности и параллельно конструируется значение соответствующего показателя. Каждая оценка выполнения контрольного задания вносит вклад в формирующийся показатель уровня компетентности. Заметим, что таким показателем может выступать некоторая совокупность некоторых интегральных качественных оценок, как отражение сути данной профессиональной компетентности. Кроме того, необходимо формировать и отдельные оценки по специализированным компонентам заданного уровня компетентности специалиста.

В качестве показателей могут выступать следующие характеристики:

- интерпретация (в соответствии с разработанной шкалой) специального содержательного глоссария и демонстрация отдельных элементарных приемов и схем реализации специальных, как правило, функциональных задач (по направлениям деятельности);

- выполнение при помощи общих стандартных и профильных программно-технических средств в условиях конкретной ситуации отдельных функциональных задач в рамках данного направления профессиональной деятельности;

- умение формировать алгоритм процесса решения поставленной функциональной задачи и способность анализировать полученное решение;

- грамотное использование существующего набора средств и методов для решения поставленных функциональных задач;

- время, затраченное на решения поставленных профессиональных задач;

- решение некоторых теоретических задач в целом или частично в рамках профессиональной деятельности;

- элементарный анализ выполнения отдельных профессиональных функций.

Как видно, одни из этих показателей дают прямые оценки достигнутых результатов, другие носят комплексный характер и формируются на протяжении всего процесса обучения в системе НПО и ПК, в основном на основе значений полученных частных показателей.

В ходе проведенных нами исследований были получены результаты, которые позволили сформулировать следующие выводы:

1. Постановка проблемы оценки результатов в системе НПО и ПК обучения должна носить комплексный характер и непременно включать оценку достигнутого за время обучения уровня профессиональной компетентности специалиста.

2. Вопросы развития, закрепления и контроля результатов обучения в системе НПО и ПК составляют единую проблему и должны рассматриваться и решаться исключительно с системных позиций.

3. Собственно оценка достигнутого уровня профессиональной компетентности специалиста должна формироваться на основе комплекса процедур оценки, непосредственно встроенных в сам процесс обучения.

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект №14-06-00012а «Инновационные технологии и методы непрерывного профессионального обучения и карьерного роста персонала организаций».

Использованные источники:

1. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика, 2005. – №4.
2. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика, 2003. – № 10.
3. Воронов М.В. Развитие и контроль компетентностей студентов гуманитарных направлений подготовки. Качество вузовского образования и критерии его оценки: Научные труды СГА. М.: Изд-во СГУ, 2007.
4. Воронов М.В., Фокина В.Н. Системный анализ некоторых проблем высшего образования. Развитие и контроль компетентностей студентов гуманитарных направлений подготовки. // Качество вузовского образования и критерии его оценки: Научные труды СГА. – М.: Изд-во СГУ, 2007.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
6. Садовская Е.А. Профессиональная компетентность будущих преподавателей-исследователей университета: Методические указания к

практическим занятиям по дисциплине «Педагогика высшей школы». – Оренбург: РИК ГОУ ОГУ, 2004.

7. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование, 2003, №2.

8. Ильина Н.А., Дмитриев И.В., Корнеева Т.Б. Образовательные компетенции в дистанционном обучении // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005 (<http://www.eidos.ru/journal/2005/.htm>).

9. Ялалов Ф.Г. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию // Интернет-журнал «Эйдос». – 2007. (<http://www.eidos.ru/journal/2007/.htm>).

*Терещенко Е.В., кандидат педагогических наук
профессор РАЕ, доцент кафедры*

Волгоградского филиала

Гольченко Ю.В., кандидат экономических наук

доцент кафедры

Волгоградского филиала

Московский гуманитарно-экономический институт

Россия, г.Волгоград

МЕНЕДЖМЕНТ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННЫХ

Аннотация. В статье дано авторское понимание категории «межличностное взаимодействие», обобщены основные стили межличностного взаимодействия и причины конфликтов, возникающих при межличностном взаимодействии руководителя и подчиненных.

Ключевые слова: межличностное взаимодействие, стили межличностного взаимодействия руководителя и подчиненных, менеджмент межличностного взаимодействия.

Инновационные изменения в российском образовании, происходящие в силу перехода от «знаниевой» парадигмы к «компетентностной», от единой тарифной системы оплаты труда педагога к накопительной системе (педагогическое портфолио), актуализировали изучение проблемы межличностного взаимодействия руководителя образовательного учреждения и его подчиненных.

В настоящее время повышенное внимание к проблемам человеческих отношений, возникающих в сфере личного и служебного межличностного взаимодействия, привело к появлению в педагогическом менеджменте специальных инновационных приемов формирования «гравитации» одного человека к другому. Руководитель, чья деятельность связана с контактной системой «человек – человек», должен владеть искусством «располагать к себе» и быть источником положительных эмоций для подчиненных. [1]

Толерантность к критике «снизу», умение советоваться с людьми, являются основными коммуникативными качествами стиля межличностного взаимодействия руководителя, воздействующего на личность подчиненного через коллектив. [2, С.3202].

В своих исследованиях по менеджменту Ребус Б. М. отмечает, что руководитель должен понимать: организация – есть группа людей, коллектив. Именно люди претворяют в жизнь требования и задания руководителя, принимают или отвергают его оценки и рекомендации. Психологическое состояние, поведение и действия людей, результаты их труда (в количественном и качественном измерениях) напрямую зависят от их взаимоотношений с людьми. [3, С.13-15].

Нам импонирует мнение автора о том, что уважение к людям порождает ответное чувство, а принудительное навязывание власти руководителем может впустую потратить его время и энергию. Следовательно, при межличностном взаимодействии руководителю необходимо расположить личность подчиненного к себе, нацелить на искреннее и эмоционально положительное отношение.

Мы под межличностным взаимодействием руководителя и подчиненных понимаем процесс делового общения, построенный на соблюдении оптимального комплекса индивидуально-личностных, психологических и профессиональных требований, способствующий эффективной педагогической деятельности.

Специалистами по менеджменту (Армстронг М., Доусон Р. и др.) и управлению в образовании (Портнов М.Л., Поташник М.М., Моисеев А.М. и др.) доказано, что 85% – 95% рабочего времени руководитель проводит в межличностном взаимодействии с сотрудниками, а потому многие управленцы-практики считают, что стиль межличностного взаимодействия фактически отражает стиль управления людьми. Стили межличностного взаимодействия руководителей мы обобщили и представили в таблице 1.

Таблица 1

Стили межличностного взаимодействия руководителя

Стиль межличностного взаимодействия	Краткая характеристика стиля
ПРИМИТИВНЫЙ	При воздействии на личность подчиненного нарушаются его права, не соблюдаются морально-этические нормы и каноны, реализует в качестве стимула физическую или моральную «оглоблю»
МАНИПУЛЯТИВНЫЙ	Данное межличностное взаимодействие эффективно пока подчиненный верует во взаимопонимание и обещанное содействие со стороны руководителя. Однако, при потере доверия он исчерпывает действенность, и вся система межличностного взаимодействия, выстроенная на манипулировании претерпевает крах.
	При реализации какого-либо решения руководитель

ПАРТНЕРСКИЙ	акцентирует внимание на зависимость решения от сотрудников непосредственно исполняющих задания. При указанном стиле межличностного взаимодействия учитываются индивидуально-личностные особенности и потребности.
ДУХОВНЫЙ	Межличностное взаимодействие реализуется через толерантность, честность, взаимную поддержку, доверие и порядочность, при этом происходит признание ответственности за все действия.

Современный грамотный руководитель учитывает реальности и выбирает целесообразные стили межличностного взаимодействия для поддержания разумного баланса власти и достижения высоких результатов деятельности.

В процессе межличностного взаимодействия руководителя и подчиненных неизбежно заложены объективные и субъективные причины, порождающие конфликты.

Современный менеджмент межличностного взаимодействия нацеливает руководителя, для реализации плодотворной и эффективной деятельности, на анализ характера взаимодействия с подчиненными, выявление условий, факторов и причин, затрудняющих взаимодействие. К ведущим негативным факторам, способствующим неблагоприятному межличностному взаимодействию руководителя и подчиненных, к факторам порождающим конфликт следует отнести: неадекватную идентификацию и интерпретацию поведения, приписывание несвойственных качеств, искаженную самооценку восприятия.

Руководитель должен опираться на знание наиболее распространенных (типичных) причин, порождающих конфликты. Выявленные виды причины обобщены нами в виде схемы на рисунке 1.

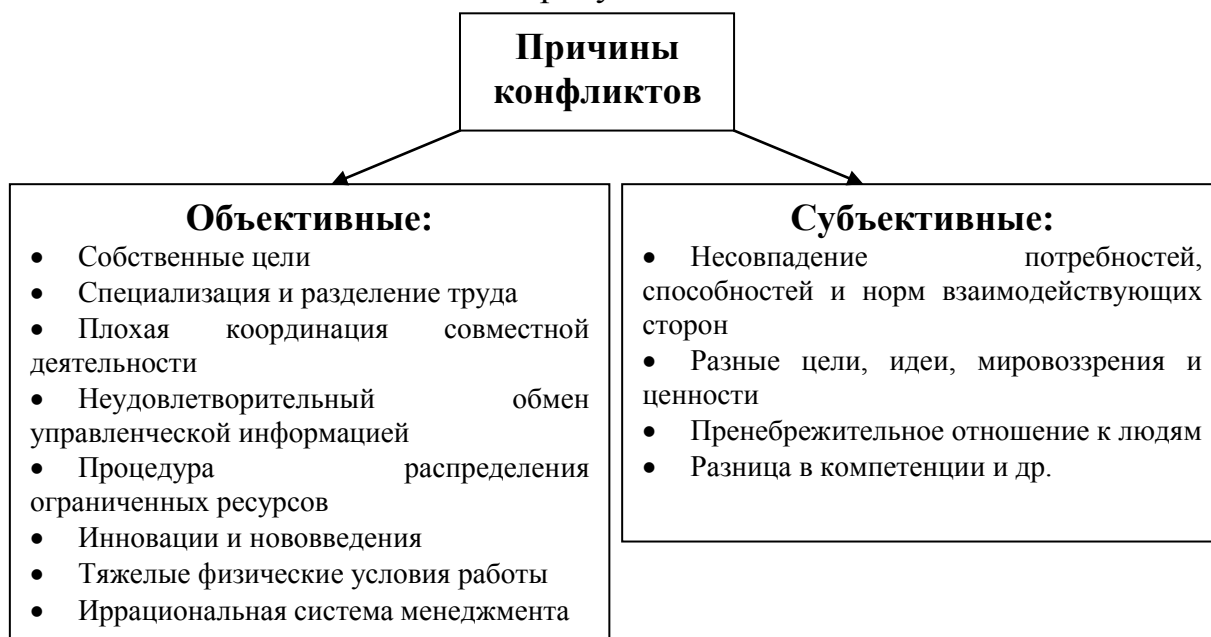


Рисунок 1. Возможные причины конфликтов при межличностном взаимодействии

Таким образом, грамотный менеджмент межличностного взаимодействия руководителя и подчиненных, для создания благоприятных условий реализации педагогической деятельности работников, позволяет проводить коррекцию самооценки при межличностном взаимодействии с подчиненным; предупреждать и не допускать негативные ситуации в психологической интерпретации себя и своих действий; вносить необходимую коррекцию в самооценку и собственное видение качеств подчиненных.

Использованные источники:

1. Терещенкова Е.В., Романова Л.Н., Татаринцева А.В., Сорокина М.Ф. Школа социокультурного развития личности: основные положения программы развития. Современная школа: из опыта инновационной деятельности. Выпуск 1. сборник материалов /Под ред. П. М. Горева, В. В. Утёмова //Концепт.–Приложение № 1.–Киров: Межрегиональный ЦИТО, 2013.
2. Ребус Б.М. Психологические основы управления школой. – Ставрополь, 2006.
3. Терещенкова Е. В., Гольченко Ю. В. Инновационный педагогический менеджмент: сущность, особенности и условия реализации в образовательном учреждении // Концепт. – 2013. – Современные научные исследования. Выпуск 1. – ART 53647. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/53647.htm>. – Гос. рег. Эл No ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X. (Дата доступа: 18.01.2014г)

Федоровская Л.А.

старший преподаватель

Сибирский государственный университет путей сообщения

Балашов А.М., к.т.н.

доцент

Новосибирский государственный педагогический университет

Россия, г. Новосибирск

ЗНАЧЕНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ОДАРЕННЫМИ СТУДЕНТАМИ И УЧАЩИМИСЯ В СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Настоящая статья посвящена работе с одаренными студентами и учащимися. В статье рассматривается организация научной, исследовательской и экспериментальной деятельности обучающихся. Показано, что научно-исследовательская работа является наиболее эффективным и результативным условием развития творческих способностей студентов и учащихся, позволяет достичь оптимального сочетания фундаментальных и практических знаний, формирует навыки

исследовательской деятельности и самообразования и позволяет сформировать ряд основных ключевых компетентностей, которые необходимы для дальнейшей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: деятельность, интерес, личность, модель, мышление, одаренность, проект, профессиональная направленность, профессиональное самоопределение, самообразование, творчество, творческие способности.

По мере того как общество, опирающееся на информационные и интеллектуальные технологии, обретает черты реальности, в роли завершающего фактора его становления выступает «человеческий капитал» - высокообразованные и высококвалифицированные люди. Особое внимание в современном обществе уделяется одаренности, талантливости на разных этапах человеческой жизни. Поэтому особую значимость приобретает поиск и поддержка одаренных учащихся в школе и далее в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, создание для них условий для активного развития творческих способностей, приобщение их к научной и исследовательско-экспериментальной работе.

В соответствии с важнейшими документами в области образования (Закон РФ «Об образовании», Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года, Образовательная инициатива «Наша новая школа», Концепция государственной молодежной политики в РФ, нормативные документы и рекомендации Минобрнауки, Рособразования, Рособнадзора, и др.) работа с одаренной молодежью является одним из главных направлений в увеличении эффективности образовательного процесса, повышении качества подготовки выпускников, возможности реализации инновационных проектов.

Профессиональное становление - достаточно сложный, длительный, весьма подвижный, многоплановый и подчас противоречивый процесс, в котором можно выделить несколько стадий. Л.М.Митина выделяет критерии успешности прохождения каждой из четырех выделенных стадий [5,6]:

- первая стадия профессионального становления личности связана с зарождением и формированием профессиональных намерений. Психологическим критерием успешности прохождения этой стадии является выбор профессии или специальности.

- вторая стадия - это период профессионального обучения и воспитания, то есть целенаправленная подготовка по избранной профессиональной деятельности и овладение всеми тонкостями профессионального мастерства.

- третья стадия - активное вхождение в профессиональную среду.

- четвертая стадия предполагает полную или частичную реализацию профессиональных устремлений и возможностей личности в самостоятельном труде.

Как видно из приведенной характеристики второй стадии, приходящаяся на юношеский возраст, совпадает с моментом получения профессионального образования. Л.М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности [5]:

- адаптивную модель - в самосознании личности доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов, решения профессиональных задач, правил, норм;

- модель профессионального развития - характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования, и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Талантливым ученикам особенно необходимо развивающее образование. Становление личности одаренных обучающихся должно происходить в особой среде – в среде увлеченности наукой. Отсутствие интереса, обыденность на занятиях существенно тормозит процесс развития такого студента. Какие студенты и учащиеся могут считаться одарёнными:

- имевшие высокий уровень развития и доказавшие свои способности, то есть, учащиеся и выпускники специальных классов, участники рабочих групп, победители математических олимпиад и других соревнований, медалисты и т. п.

- показывающие высокие интеллектуальные способности. Это часто определяется легкостью и быстротой выполнения учебных заданий. Нередко высокая общая одарённость совпадает со специальной одарённостью в определённой области. Из этого круга, в общем способных студентов, можно выбрать тех, кто может в будущем достичь выдающихся результатов в определённых областях. Но встречаются студенты с односторонней одарённостью, с невысокой успеваемостью в иных областях. Ярko выраженный интерес и стремление к определённой области могут привести к полному отсутствию интереса к другим задачам. Но выраженная односторонность не является необходимым и достаточным условием для будущих успехов в определённой области.

- наиболее активно участвующие в учебных занятиях, например задающие интересные, глубокие вопросы, высказывающие собственные мысли, имеющие результаты в своей работе, отмечающие нерешённые проблемы.

- студенты и учащиеся, которые рано начали принимать участие в исследованиях, в дополнительных учебных занятиях по другим дисциплинам, поставившие перед собой высокие цели, выбравшие важные темы для курсовых работ и проектов, активно участвующие в общественной работе и т.д.

Все перечисленные категории обучающихся можно назвать одарёнными в той или иной степени, имеющими признаки одарённости или способными. Одарённость имеет свои врожденные, генетические предпосылки, которые выступают не сразу, не полностью. Они обнаруживаются в ходе возрастного созревания, в социальной среде, под влиянием обучения и воспитания. Признаки одарённости – это особенности индивида, которые выделяют его, в чем-то поднимают над общим уровнем при прочих равных условиях. Это, прежде всего, повышенная расположенность к усвоению знаний, творческие проявления, необычные достижения в каких-либо видах деятельности.

Многие психологи и педагоги считают, что одарённость эквивалентна выдающимся достижениям. Признавая существование способных, но ленивых людей с разным уровнем специальных способностей, они никак не могут согласиться с тем, что студент может одновременно обладать высоким умственным развитием и слабыми способностями к учению, которое традиционно понимается в любой системе образования как усвоение знаний, умений и навыков.

Американский психолог Л. Силвермен, специализирующаяся на изучении и обучении слабоуспевающих одаренных детей, предлагает следующий список признаков одаренности и часто сопутствующих им признаков отсутствия (а точнее, слабости) способности к учению, которые могут отмечаться во всех возрастах. Многие из перечисленных признаков присущи не только детскому возрасту, но и более старшему, что педагоги постоянно наблюдают в работе как со школьниками, так и со студентами [1,5]:

- блестящая долговременная память, свойственная большинству одаренных ребят и позволяющая им овладеть огромной и сложной информацией, может сочетаться со слабостью кратковременной памяти, из-за которой им часто трудно сразу повторить только что сказанное;
- недостатки кратковременной и оперативной памяти связаны также и с тем, что им требуется время, чтобы осмыслить, привести в систему, связать новое с уже имеющимся опытом, тогда как механическое запечатление происходит с трудом;
- превосходное понимание смысла прочитанного может сочетаться у одаренных детей с трудностями в декодировании букв и слов (которые могут проявляться в изучении иностранных языков);
- одаренные молодые люди с легкостью осваивают компьютер, но часто имеют неразборчивый почерк;
- многие из них гораздо лучше справляются со сложной и напряженной работой, обеспечивающей вызов их способностям – рутинная деятельность, простое запоминание, упражнения на повторение выполняются ими с трудом;

- они экстремально любознательны, задают много вопросов, но могут быть неспособны к заучиванию неинтересного для них материала;
- развитая речь и богатый словарный запас, характеризующие их, могут проявляться только в устной речи, тогда как их письменная речь может быть скудной и отставать не только от устной, но даже и от письменной речи их менее способных сверстников;
- они часто хорошо рассуждают, но их могут так захлестывать эмоции от желания высказать свои идеи, что они теряют нить рассуждений или нужные слова и их речь кажется сумбурной и непродуманной;
- их превосходное математическое мышление может не замечаться преподавателем из-за того, что даже несложные вычисления выполняются с трудом – восприимчивые и сообразительные, иногда даже мудрые не по годам, эти ребята могут быть безнадежно неорганизованными;
- обладая острой наблюдательностью и развитым воображением, они могут быть крайне невнимательны на занятиях – часто обладая острым слухом, они имеют слабую слуховую память и (или) не умеют внимательно слушать, а обладая острым зрением, невнимательны к деталям;
- одаренные молодые люди часто очень энергичны, активны, способны к длительной и интенсивной деятельности, но не способны к выполнению заданий, ограниченных по времени (тесты);
- многие одаренные студенты, блистающие в естественных науках, геометрии, механике, технике, музыке, искусстве, испытывают неудачи в освоении иностранных языков и тех предметов, в которых велико значение слушания и последовательного запоминания.

Несмотря на ряд общих особенностей, присущих одаренным молодым людям, не следует забывать, что одаренность – уникальна. Поэтому при работе с такими студентами и учащимися необходимо обращать больше внимания на специфические особенности личности каждого конкретного человека. Без этого невозможна реализация индивидуализированного подхода к обучению, воспитанию и развитию одаренных молодых людей [3]. В этой связи невозможно представить развитие одаренности без помощи преподавателей. При всех достоинствах любых форм массового образования есть определенный риск «выравнивания», «стандартизации» выпускников. Вот почему дополнительные методы и приемы наиболее оптимально создают новые возможности для проявления индивидуальности учащегося.

Одаренные студенты привержены к выбору профессионально-самореализационной модели обучения, сущность которой составляют:

- интерес к учебе, особенно к дисциплинам, связанным с будущей профессией, и к будущей профессии в целом (высокий уровень профессиональной направленности);

- ориентация на творческий труд, возможность проявлять инициативу, самостоятельность;

- критичность мышления, предрасположенность к поиску нестандартных подходов и оригинальных решений.

Образовательный процесс в работе учебного заведения в современных условиях должен включать в себя единство традиционных и инновационных форм, в частности подготовка к олимпиадам, участие в выполнении проектов при поддержке грантов, конкурсах ученических и студенческих работ, участие обучающихся в научных и научно-практических конференциях разного уровня, семинарах, деловых играх и т.п. Научно-исследовательская и экспериментальная деятельность обучающихся – это процесс совместной работы ученика и педагога по выявлению сущности изучаемых явлений и процессов, по открытию, фиксации, систематизации субъективно и объективно новых знаний, поиску закономерностей, описанию, объяснению, проектированию. Целью научно-экспериментальной работы студентов и учащихся является создание условий для развития творческой личности, её самореализации и профессионального самоопределения. Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- развитие интереса к познанию окружающего мира, сущности процессов и явлений в природе, технике, обществе и т.п.;

- формирование интереса и склонностей к научно-исследовательской деятельности, развитие исследовательских и навыков и умений: выявление проблемы, формулировки темы, поиск и анализ информации, возможных путей решения, планирования, организации коллективной или индивидуальной деятельности, анализ полученных результатов;

- развитие творческих способностей, умения самостоятельно, творчески мыслить, использовать полученные знания на практике;

- формирование коммуникационных умений: умение работать в группе, участвовать в совместном принятии решений, успешно взаимодействовать с руководителем, обсуждать ход исследования и результаты, публично выступать, отстаивать свою точку зрения, свои решения, участвовать в дискуссии со слушателями;

- умение мотивированно выбирать тематику исследовательской работы (проекта);

- формирование культуры и самоорганизации своей деятельности (планирование, организация деятельности, оформление работы, тезисов, публичное выступление);

- развитие адекватной самооценки относительно полученных результатов и удовлетворенности от выполняемой работы, самооценке собственных достижений;

- содействие в мотивированном выборе своего дальнейшего жизненного пути.

При решении данных задач у учащихся и студентов происходит формирование основных ключевых компетентностей, которые необходимы для успешной профессиональной деятельности.

В исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности можно выделить следующие уровни:

1 уровень, когда творческие и исследовательские задачи обучающимся ставятся в инициативном порядке отдельными педагогами (исследовательская деятельность в данном случае понимается как форма учебной работы).

2 уровень, когда исследовательская деятельность развивается по многим направлениям и начинает создаваться педагогами как подход к внедрению образовательной деятельности. (Научно-практическая конференция в учебном заведении, участие в научно-практических конференциях в других учебных заведениях, либо участие в районных, городских или региональных научно-практических конференциях).

3 уровень, когда к системе исследовательской деятельности подключаются научные или проектные учреждения.

Структура научно-исследовательской работы (проекта) имеет следующий план:

1. Введение (обоснование выбора данной темы, ее актуальность, определение цели, задач и методов исследования)
2. Основная часть (литературный обзор, методика исследования, описание исследования, выполнение необходимых расчетов)
3. Заключение (выводы и результаты)
4. Список литературы
5. Приложения.

Текст ученической научно-исследовательской работы или проекта должен отличаться своей логичностью. В ходе проведения исследований обучающийся должен стремиться следовать основным законам и правилам логики, основными из которых являются [7]:

закон противоречия – не могут быть одновременно истинными два высказывания, одно из которых что-то утверждает, а другое отрицает то же самое. Закон утверждает: "Неверно, что А и не А одновременно истинны".

закон тождества – предмет мысли в пределах одного рассуждения должен оставаться неизменным, т.е. А есть А ($A=A$), где А – мысль. Все понятия и суждения должны носить однозначный характер, исключающий двусмысленность и неопределенность (подмену понятий).

закон достаточного основания – всякая истинная мысль имеет достаточное основание. Достаточным основанием какой-либо мысли может служить любая другая мысль, из которой с необходимостью вытекает истинность данной мысли. Всякое суждение должно быть достаточно обоснованным, прежде чем быть принятым за истину.

закон исключенного третьего – из двух противоречивых друг другу суждений одно истинно, а другое ложно, третьего не дано (А есть либо В, либо не В), требует последовательности в изложении фактов и не допускает противоречий.

Особенностью научно-исследовательской работы (исследовательского проекта), выполняемой обучающимися, является неопределенность результата, который могут дать исследования, а также то, что это творческая работа, выполненная с помощью корректных с научной точки зрения методик, которая имеет полученный с помощью этих методик собственный экспериментальный материал, самостоятельные теоретические выкладки и расчеты (расчетный метод исследования) и (или) самостоятельно спроектированное изделие, конкретное техническое устройство, механизм или экспериментальная установка. На основании проведенных исследований или выполненного проекта делаются анализ и выводы о характере исследуемого явления, о его применимости на практике, о возможности дальнейших исследований, развития и совершенствования данной работы.

Проводимые научно-практические конференции способствуют развитию у студентов и учащихся элементов научного мировоззрения общего кругозора, внутренней культуры, познавательной активности и самостоятельности. Выполнение научно-исследовательских и экспериментальных работ и участие в научно-практических конференциях можно рассматривать как перспективную форму образовательной деятельности, имеющую свое содержание и способы реализации образовательных задач. Все это развивает у студентов и учащихся навыки самообразования и системного мышления, личные и профессиональные качества, необходимые для успешной будущей карьеры, способствует активизации познавательной активности и формированию профессиональных и ключевых компетенций.

Использованные источники:

1. Адакин Е.Е., Теория и методика развития творческого потенциала студентов вуза. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. Кемерово, 2006. – 48с.
2. Алексеев Н.Г., Леонтович А.В., Обухов А.В., Фомина Л.Ф. Концепция развития исследовательской деятельности учащихся // Исследовательская работа школьников.- №1, 2002, с.24-33.
3. Андреев В.И. Об оценке и развитии исследовательских способностей старшеклассников в обучении физике. – Казань, 1975. – 159 с.

4. Гринь Г.В. Творческое развитие студенческой молодёжи в процессе профессионального становления. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Москва, 2012. - 279с.
5. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии.- №4, 1997, с.28-38.
6. Митина Л.М. Психологические аспекты труда учителя: учебное пособие. Тула, 1991. – 154с.
7. Счастливая Т.Н. Применение логических законов и правил в научной работе // Исследовательская работа школьников.- №2, 2003, с.50-63.

Фисенко А.И., д.э.н.
профессор, зав. кафедрой финансов
Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского
Россия, г. Владивосток

СОСТОЯНИЕ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА СТРАНЫ

Аннотация. В статье рассмотрены состояние, тенденции развития, потребности и направления повышения эффективности подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием для транспортного комплекса страны, в т.ч. по видам транспорта.

Ключевые слова. Транспортный комплекс страны, высшее профессиональное образование, потребность в специалистах, направления повышения уровня подготовки кадров.

1. В настоящее время в транспортном комплексе России сложилась целостная система подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, которая осуществляется на базе 18 вертикально интегрированных образовательных комплексов, созданных на базе транспортных вузов с филиальной сетью, включающей образовательные учреждения среднего профессионального образования (около 80, а также 117 филиалов, из них филиалов, осуществляющих подготовку по программам среднего профессионального образования – 83), находящихся в ведении Министерства транспорта России по линии трёх Федеральных агентств: Федерального агентства железнодорожного транспорта (Росжелдор), Федерального агентства воздушного транспорта (Росавиация) и Федерального агентства морского и речного транспорта (Росморречфлот). Кроме того, для автодорожного и морского транспорта готовят специалистов 5 вузов транспортного профиля, находящихся в ведении Федерального агентства по образованию (Рособразование).

О масштабах и качестве системы транспортного образования в России свидетельствуют следующие цифры. Общий контингент обучающихся

студентов и курсантов на начало 2012 года составил свыше 420 тыс. чел., в т.ч. курсантов – 105 тыс. чел. (25%), студентов вузов и учащихся ссузов – 315 тыс. чел. (75%). Из общего числа обучающихся студентов вузов и учащихся ссузов высшее профессиональное образование получали более 217 тыс. чел. (68,9%), в т.ч. 98,8 тыс. чел. (45,5%) по очной форме обучения, а среднее специальное образование – около 98 тыс. чел., (31,1%), в т.ч. 65,6 тыс. чел. (66,9%) по очной форме обучения.

Численность профессорско-преподавательского состава транспортных вузов России составила 15,3 тыс. чел., в том числе: докторов наук – 2 038 чел. (13,3 %); кандидатов наук – 7 783 чел. (50,9 %); преподавателей, не имеющих учёной степени – 5 479 чел. (35,8%).

Общий объём научных исследований, проводимых вузами Минтранса России, в 2011 г. составил порядка 3,4 млрд. руб., в том числе за счёт внебюджетных средств – 3,126 млрд. руб. (99,2%). Вместе с тем, в 2011 г. средний объём бюджетного финансирования научных исследований в вузах Минтранса России составил лишь 0,81% (27,4 млн. руб.) от его общего объёма (в то время как для технических и технологических вузов Минобрнауки России – 39,4 %).

Ежегодно повышение и переподготовку проходит до 70 тыс. преподавателей и сотрудников вузов и ссузов.

Внебюджетные доходы некоторых ведущих вузов Минтранса России в 2012 г. достигли 60–70% (в среднем по системе – до 30-35%).

Прием в ВУЗы и ССУЗы системы Минтранса России и выпуск за последние 5 лет был достаточно стабильным и составлял в среднем в год: приём в вузы – 36-39 тыс. чел, в ссузы – 33-36 тыс. чел, выпуск в вузах – 23-25 тыс. чел, в ссузах – 27-29 тыс. чел.

В 2012 году всего по программам высшего образования и среднего профессионального образования в данных образовательных организациях обучались 320,9 чел., в том числе за счет средств федерального бюджета – 158,3 чел. В 2013 году на бюджетной основе запланировано принять на обучение по программам высшего образования более 17 тыс. чел. и около 22 тыс. чел. на обучение по программам среднего профессионального обучения [см. 1].

Показателями востребованности транспортного образования и высокого качества обучения являются конкурс при поступлении, который на протяжении нескольких последних лет остаётся стабильно высоким, особенно на очные формы обучения, и процент распределения выпускников очных отделений. В некоторых учреждениях, особенно по бюджетной форме обучения, он приближается к 100 %, что означает, что практически все выпускники трудоустраиваются сразу после окончания учебного заведения. Практика показывает, что в целом до 80% выпускников находят работу почти сразу.

В 2012 г. во исполнение Указа Президента РФ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» Министерством образования и науки Российской Федерации был осуществлен мониторинг деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования (и их филиалов), и все транспортные вузы в 2012 году были признаны эффективными.

Также, по последнему независимому рейтингу вузов (5 июня 2013 года), проведенному агентством «Интерфакс», в котором были оценены 105 классических и национальных исследовательских университетов, а также 20 транспортных ведомственных вузов 18-е место с 57-ю баллами занял признанный лидер высшего образования отрасли Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ) [см. 2].

2. По нашим оценкам, прогнозная потребность в молодых специалистах для ТКС в 2013-2015 гг. по видам транспорта ежегодно составляет:

а) *железнодорожный транспорт* – 6,5 тыс. чел. (по 58 специальностям, включая гуманитарные специальности, экономику и управление, сферу обслуживания, информационные и другие специальности, необходимые для эффективной работы железнодорожного транспорта). Потребность в специалистах со средним профессиональным образованием прогнозируется на уровне 7,8-8,2 тыс. чел.;

б) *морской и речной транспорт* – потребность в специалистах с высшим образованием колеблется от 5 до 20 человек в год для одного предприятия. Это инженеры, судоводители, судомеханики, электромеханики, диспетчеры, судостроители, конструкторы. Общая потребность в инженерах оценивается ориентировочно в отрасли в объеме свыше 400 чел. в год. Со средним специальным образованием для назначения на должности судоводителей, судомехаников, электромехаников предприятия готовы принять до 800-900 чел., а специалистов с начальным профессиональным образованием (ПТУ) для работы (включая навигационный период) требуется порядка 3-4 тыс. чел.;

в) *автомобильный транспорт* – потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием составляет свыше 200 чел. в год. Базовые специальности: «Автомобильные дороги и аэродромы», «Мосты и транспортные тоннели», «Автомобили и автомобильное хозяйство», «Организация перевозок и управления (на автомобильном транспорте)». Ежегодные объемы подготовки специалистов среднего звена по специальностям «Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования», «Строительство, эксплуатация и ремонт автомобильных дорог и аэродромов» составляют около 2 тыс. чел., по специальностям «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» и «Организация перевозок и управления (на автомобильном транспорте)» – порядка 3,6-3,8 тыс. чел. В условиях

возрастания роли государственного регулирования в транспортном секторе экономики, подъема промышленного производства, развития предприятий и организаций транспорта, потребность в специалистах среднего звена будет увеличиваться и в дальнейшем;

г) гражданская *авиация* – ежегодно требуется свыше 4,2 тыс. специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, в т.ч. пилотов на гражданские авиалинии – более 500 чел.

В настоящее время подготовка авиационного персонала в гражданской авиации осуществляется по программам высшего и среднего профессионального образования в трех учебных заведениях гражданской авиации, из них по летным специальностям – в двух учебных заведениях. Формирование основных образовательных программ подготовки авиационных специалистов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования, а также стандартов и рекомендаций ИКАО позволит повысить в образовательных учреждениях гражданской авиации качество профессиональной подготовки выпускников, сохранить сложившуюся в отрасли систему непрерывного профессионального образования и обеспечить инновационное развитие авиатранспортного комплекса.

С 2006 года по специальности «Летная эксплуатация воздушных судов» идет ежегодное наращивание темпов приема курсантов (студентов) в учебные заведения гражданской авиации: 2006 год – 240 чел., 2007 год – 395 чел., 2008 год – 475 чел., 2009 год – 750 чел., 2010 год – 790 чел., 2011 год – 790 чел. Общее количество подготовленных авиационных специалистов в 2012 году составило 854 чел.

Однако в Российской Федерации в последние годы существует нехватка кадрового состава для замещения должностей командиров воздушных судов. Отрасли гражданской авиации в целом требуется ежегодное пополнение на 1100–1500 чел. лётного состава [см. 1, 3].

3. Для того, чтобы вывести систему профессиональной подготовки кадров для транспортного комплекса страны (ТКС) на новый уровень, отвечающий требованиям Президента и Правительства страны, по мнению представителей транспортного бизнеса и вузов ТКС необходимо, прежде всего [см. также 4-5]:

1) обеспечить на период до 2020 года прогнозирование потребности ТСК в специалистах всех уровней (рабочих массовых профессий, техниках, инженерах) и в соответствии с этим ввести квотирование приема в учебные заведения транспорта с учетом его потребностей и уровнем профессиональной подготовки специалистов;

2) полностью обеспечить бюджетное финансирование деятельности учебных заведений транспорта с учетом специфики отраслевого образования и его роли для экономики и обороноспособности страны. В концепции

развития регионов учитывать специфику отраслей, кадровое и научное обеспечение долгосрочных программ их развития. В каждой из отраслей транспорта предусмотреть формирование регионального вуза-лидера;

3) расширять участие в аккредитации образовательных учреждений транспорта представителей профильных министерств и ведомств, отраслевых союзов и ассоциаций, транспортных организаций. Организовать участие транспортных вузов в работе по разработке профессиональных стандартов совместно с работодателями;

4) для привлечения потенциала бизнеса к развитию материально-технической базы образовательного комплекса предусмотреть в законодательном порядке включение соответствующих расходов предприятий на эти цели в себестоимость продукции с освобождением от налогов; освободить учебные заведения от уплаты налога на имущество, землю и производимую ими научную и товарную продукцию и оказываемые услуги при условии направления этих средств на развитие учебно-лабораторной базы, совершенствование образовательного процесса и проведение НИОКР;

5) ввести в практику целевую подготовку кадров для ТКС с использованием банковского образовательного (студенческого) кредита и кредитование подготовки специалистов для ТКС из государственных и частных источников;

6) разработать проект системы подготовки профессиональных рабочих кадров для ТКС на принципах государственно-частного партнерства (ГЧП). Совершенствовать механизмы согласования с работодателями форм ведения образовательной, научной и инновационной деятельности по востребованным направлениям, поддержки вузовской науки в рамках ГЧП;

7) предусмотреть в качестве обязательной нормы периодическое повышение квалификации для всех категорий персонала государственных и частных предприятий ТКС;

8) шире использовать дистанционные лекции и семинары, обмен научной информацией и методическими разработками, телеконференции, интеграцию информационных ресурсов вузов, деловые игры, решение хозяйственных ситуаций, создание виртуальных финансово-экономических, логистических, управленческих и др. подразделений транспортных предприятий для подготовки будущих специалистов и получения ими необходимых навыков, знаний и компетенций, в т.ч. методов soft-skills;

9) ввести в практику заинтересованное участие представителей бизнеса в практическом обучении студентов транспортных вузов, и так изменить существующую законодательную и нормативно-правовую базу, чтобы она обеспечивала прямое участие и заинтересованность предприятий транспорта в учебном процессе;

10) предоставить транспортным вузам право участия в отраслевых конкурсах на право проведения НИОКР за счет средств государственного

бюджета. Рассмотреть вопросы учреждения грантов для ведения поисковых научных исследований в сфере транспорта для коллективов учёных (в т.ч. молодых) отрасли. В целях обеспечения качества подготовки плавсостава внести изменения в Федеральный закон, предусматривающий финансирование модернизации учебного флота вузов, находящихся в ведении Росморречфлота;

11) восстановить в прежнем объёме бюджетное финансирование подготовки в транспортных вузов непрофильных специальностей, связанных с обеспечением деятельности профильных направлений и профилей;

12) продолжить работу по решению проблем, связанных с прогнозом развития демографической ситуации в России, проявлениями последствий снижения рождаемости в 1990-е г., надежное и перспективное прогнозирование кадрового потенциала ТКС на основе анализа рынка труда, демографической ситуации и тенденций развития высшего образования в России;

13) для качественного практического обучения студентов вузов, техникумов и колледжей транспорта, в соответствии с учебными планами, предусмотреть пролонгированное и предметное (т.е. увеличенное по продолжительности и интенсивности) прохождение ими производственной (плавательной, лётной) практики.

В заключение необходимо отметить, что представленные задачи и направления повышения уровня подготовки специалистов для ТКС, в свою очередь, сами являются сложными научно-методическими и практическими задачами, от правильного решения которых зависит не только социально-экономическая эффективность транспорта в России, но и её транспортная безопасность.

Использованные источники:

1. Фисенко А.И., Заводовская М.В., Новикова Н.В. Инновационные образовательные технологии в вузе: организация, управление, эффективность/ Под общ. ред. А.И. Фисенко: Монография. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2011. – 212 с.
2. Пашков К.А. Транспортные вузы – эффективны! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.umniylogist.ru/news/news_logistics/20100409143749-2418/20130830085452-4445.html (дата обращения: 28.02.2014).
3. Рейтинг вузов России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.interfax.ru/russia/txt.asp?id=310566>. (дата обращения: 03.03.2014).
4. К 200-летию транспортного образования в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zdt-magazine.ru/publik/prioritet/2009/11-09/11b-09.htm> (дата обращения: 28.02.2014).
5. Образование на транспорте: вектор развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.transportrussia.ru/obrazovanie/obrazovanie-na-transporte-vektor-razvitiya.html> (дата обращения: 28.02.2014)

*Черненко Р.С.
студент 402 гр.
специальности физика и математика
филиал БГУ
Россия, г. Новозыбков*

МАГНИТНАЯ ИНДУКЦИЯ

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению магнитной индукции, истории открытия. Дается определение постоянного магнитного поля. Рассматриваются виды магнитного поля, определении электромагнитной индукции.

Магнитные явления были известны еще в древнем мире. Компас был изобретен более 4500 лет тому назад. Он появился в Европе приблизительно в XII веке новой эры. Однако только в XIX веке была обнаружена связь между электричеством и магнетизмом, и возникло представление о магнитном поле.

Первыми экспериментами, показавшими, что между электрическими и магнитными явлениями имеется глубокая связь, были опыты датского физика Х. Эрстеда (1820 г.). Эти опыты показали, что на магнитную стрелку, расположенную вблизи проводника с током, действуют силы, которые стремятся повернуть стрелку. В том же году французский физик А. Ампер наблюдал силовое взаимодействие двух проводников с токами и установил закон взаимодействия токов.[1]

По современным представлениям, проводники с током оказывают силовое действие друг на друга не непосредственно, а через окружающие их магнитные поля.

Источниками магнитного поля являются движущиеся электрические заряды (токи). Магнитное поле возникает в пространстве, окружающем проводники с током, подобно тому, как в пространстве, окружающем неподвижные электрические заряды, возникает электрическое поле. Магнитное поле постоянных магнитов также создается электрическими микротоками, циркулирующими внутри молекул вещества (гипотеза Ампера).[4]

Постоянное (или стационарное) магнитное поле - это магнитное поле, неизменяющееся во времени .

1. Магнитное поле **создается** движущимися заряженными частицами и телами, проводниками с током, постоянными магнитами.

2. Магнитное поле **действует** на движущиеся заряженные частицы и тела, на проводники с током, на постоянные магниты, на рамку с током.

3. Магнитное поле **вихревое**, т.е. не имеет источника.

Ученые XIX века пытались создать теорию магнитного поля по аналогии с электростатикой, вводя в рассмотрение так называемые

магнитные заряды двух знаков (например, северный N и южный S полюса магнитной стрелки). Однако, опыт показывает, что изолированных магнитных зарядов не существует.

Магнитное поле токов принципиально отличается от электрического поля. Магнитное поле, в отличие от электрического, оказывает силовое действие только на движущиеся заряды (токи).[2]

Электромагнитная индукция — явление возникновения электрического тока в замкнутом контуре при изменении магнитного потока, проходящего через него.

Электромагнитная индукция была открыта Майклом Фарадеем 29 августа 1831 года (точная дата определена записью в его дневнике). Он обнаружил, что электродвижущая сила, возникающая в замкнутом проводящем контуре, пропорциональна скорости изменения магнитного потока через поверхность, ограниченную этим контуром. Величина электродвижущей силы (ЭДС) не зависит от того, что является причиной изменения потока — изменение самого магнитного поля или движение контура (или его части) в магнитном поле. Электрический ток, вызванный этой ЭДС, называется индукционным током. [3]

Использованные источники:

1. Детлаф А. А. Курс физики: Учеб. пособие для втузов/ А. А. Детлаф, Б. М. Яворский.- 4-е изд., испр.- М.: Высш. шк., 2002.- 718 с.: ил.
2. Кикоин А. К. Молекулярная физика: Учеб. пособ. для студентов физ. спец. вузов/ А. К. Кикоин, И. К. Кикоин.- 2-е изд., перераб.- М.: Наука, 1976.- 480 с.: ил.
3. Иванов Б. Н. Законы физики: Учеб. пособ. для подгот. отделений вузов/ Б. Н. Иванов.- М.: Высш. шк., 1986.- 335 с.: ил.
4. Савельев И. В. Курс физики: Учеб. пособ. для вузов/ И. В. Савельев.- М.: Наука, 1986.- Т.2.

Черных А.В.
*старший преподаватель
кафедра «Туризм и сервис»
Волгоградский филиал
ФГБОУ ВПО «РГУТИС»
Россия, г. Волгоград*

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ СОМАТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ

Аннотация: В данной статье рассматриваются актуальные вопросы значимости развития физического состояния человека как всесторонней развитой личности. Изложены основные принципы мотивации формирования тела.

Ключевые слова: «соматическая культура», мотивация, морфофизиология, «социокультурное тело».

В последние годы появился целый ряд интересных работ, в которых физическая культура связывается с культурными ценностями тела человека. В этом случае для ее обозначения наряду с термином "физическая культура" нередко используют термины "телесная", "соматическая", "биологическая" культура.

В.М.Выдрин и Ю.М.Николаев обосновывают в своих работах положение о том, что физическая культура - "это творческая деятельность по освоению и созданию ценностей в сфере физического совершенствования народа и ее социально-значимые результаты". По ее мнению И.М.Быховской, физическая (телесная, соматическая) культура может быть определена как "область культуры, регулирующая деятельность человека (ее направленность, способы, результаты), связанную с формированием, сохранением и использованием телесно-двигательных качеств человека на основе представлений о нормах и идеалах их функциональности, коммуникативности, экспрессивности и красоты".

Социализация и "окультуривание" органического тела человека, его физических качеств и способностей происходит, прежде всего, за счет того, что возникает особая социальная деятельность, направленная на их социально-культурную модификацию.

Эта деятельность предполагает определенное отношение человека, социальных групп, общества в целом к телу, к физическим качествам и способностям, использование определенных знаний и средств воздействия на них для изменения их в нужном направлении, формирование определенных интересов, потребностей, ценностных ориентаций, норм и правил поведения и т.п. На определенном этапе развития общества появляются специальные социальные институты, которые направляют свои усилия на то, чтобы обеспечить функционирование и развитие человеческой телесности, физических качеств и способностей человека в соответствии с общественными и личными запросами. Важно и то, что между участниками рассматриваемой деятельности складываются определенные социальные отношения.

Из этого следует, что тело человека, его морфофизиология, его физические качества и способности, будучи социализированы, входят в мир культуры не сами по себе, а как элементы более широкого культурного образования. Последнее включает в себя не только социально сформированные и позитивно оцениваемые физические кондиции человека, но и другие элементы социальной реальности (средства деятельности, знания, нормы и правила поведения, интересы, ценностные ориентации, социальные институты и отношения и т.п.), по крайней мере те из них, которые включаются в рамки специальной деятельности, направленной на социокультурную модификацию телесности человека, его физического состояния, приспособление их к общественным и личным нуждам.

Поэтому возникает необходимость в таком термине, который обозначал бы всю эту систему, а не ее отдельные, указанные выше, элементы.

Понятие "соматическая культура" выделяет такую сферу культуры, основным содержанием которой является процесс социализации и "окультуривания", социокультурной модификации тела (телесности, телесного бытия) человека.

Данная сфера культуры связана, следовательно, с телесным бытием людей, их физическим состоянием. Но это телесное бытие, физическое состояние входит в соматическую культуру как специфический элемент культуры лишь в той мере и в том отношении, в какой (в каком) оно вплетено в социальную жизнедеятельность и является культурной ценностью.

Это значит, что соматическая культура включает в себя лишь такое телесное бытие людей, их физическое состояние, такие их физические кондиции во-первых сформированы, скорректированы, видоизменены воздействием социально-культурной среды в соответствии с определенными идеалами, образцами, нормами, традициями, на основе использования специально выработанных для этой цели средств, знаний, и тем самым стали социальными по своему содержанию и функциям, приобрели социальный смысл и значение, и во-вторых, для определенного социального субъекта (индивида, социальной группы или общества) выступают как ценность.

Важно подчеркнуть, что "социокультурное тело" составляет центральный, но не единственный элемент "соматической культуры". Она включает в себя и другие социальные явления, знания, интересы, потребности, социальные отношения, социальные институты, которые связаны с телесностью человека как культурной ценностью, обеспечивая и регулируя ее производство, потребление, функционирование, селекцию, трансляцию, тиражирование, сохранение и развитие.

Соматическая культура имеет, следовательно, весьма сложную структуру. Отметим некоторые относительно самостоятельные, хотя и тесно связанные между собой элементы, блоки, компоненты данной структуры.

Прежде всего, в ней можно выделить ряд подсистем и "блоков", в том числе:

- "блок" разнообразных социальных средств (педагогических, гигиенических, хирургических, медикаментозных, генной инженерии и др.), которые могут применяться в ходе сознательного, целенаправленного воздействия на тело человека, на его физическое состояние;
- операциональную подсистему определенных способностей, умений и навыков, которые требуются для этой деятельности;

- информационную подсистему знаний, на которые опираются в ходе формирования, коррекции, совершенствования физического состояния человека;
- "блок" результатов (социально сформированных физических качеств и способностей) данной деятельности;
- "блок" ценностей ради которых она осуществляется, мотивационную (аксиологическую) подсистему определенных норм и образцов поведения, интересов, потребностей, ценностных ориентаций, которые ее стимулируют, вызывают;
- институциональную подсистему соответствующих социальных институтов;
- подсистему социальных отношений, связанных с данной сферой культуры.

В той мере, в какой упомянутые составляющие соматической культуры присущи отдельному человеку, какой-либо социально-демографической группе, обществу в целом, имеет место соответственно соматическая культура отдельной личности, как то будущий бакалавров.

- Основными показателями и компонентами соматической культуры будущего бакалавра являются:
 - отношение личности к своему телу как к ценности;
 - характер этого отношения (только декларативное или также и реальное отношение, предполагающее сознательную, целенаправленную деятельность с целью поддержание в норме и совершенствование своего физического состояния, различных его параметров (здоровья, телосложения, физических качеств и двигательных способностей);
 - многообразие используемых для этой цели средств;
 - умение эффективно применять их;
 - уровень знаний об организме, о физическом состоянии, о средствах воздействия на него и методике их применения;
 - какие ценности личность связывает с телом, одобряемые и реализуемые ею на практике идеалы, нормы, образцы поведения, связанные с заботой о физическом состоянии;
 - степень ориентации на эту заботу;
 - стремление оказать помощь другим людям в их оздоровлении, физическом совершенствовании и наличие для этого соответствующих знаний, умений, навыков, ценностных ориентаций и т.д.

Соматическая культура определенной социальной группы и общества в целом охватывает и те социальные институты, а также отношения, которые

обеспечивают социальную модификацию в нужном направлении физического состояния людей, отношения их к своему физическому состоянию и соответствующей системы знаний.

Использованные источники:

1. Быховская И.М., Человеческая телесность в социокультурном измерении: традиции и современность. - М. 1993.
2. Выдрин В.М. Физическая культура и ее теория // Теория и практика физической культуры. 1986. - №5, с. 24-27.
3. Столяров В.И., Сараф М.Я. Введение в эстетику спорта: Уч. пособие для ИФК. - М.: ФиС. 1984.

Черных А.В.
старший преподаватель
кафедра «Туризм и сервис»
Догункова Н.Н.
старший преподаватель
кафедра «Туризм и сервис».
Волгоградский филиал
ФГБОУ ВПО «РГУТИС»
Россия, г. Волгоград

РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ВСЕСТОРОННЕГО ГАРМОНИЧНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА

Аннотация: В данной статье освещаются основные вопросы важности занятий физической культурой и спортом как необходимого компонента здорового образа жизни. Рассмотрены цель, направления и принципы физического воспитания.

Ключевые слова: физическое совершенство, прикладная значимость некоторых видов спорта, формирование жизненно важных умений и навыков.

Физическая культура, органически вплетаясь в профессионально-производственные, экономические общественные отношения людей, оказывает на них существенное влияние, выполняя гуманистическую и культурно-творческую миссию. Многие века люди мечтали о гармоничном развитии личности, то есть о всестороннем развитии физических качеств, умственных способностей и высокой нравственности человека. В наше время открылись возможности для практического осуществления этой идеи. Физическому воспитанию отводится одна из решающих ролей. Физические упражнения - это источник здоровья, замечательное средство подготовки к труду и прекрасный отдых. Всесторонне развитая личность должна сочетать в себе духовное богатство, моральную чистоту, высокую образованность и физическое совершенство. Физическое совершенство - это хорошее здоровье, совершенное и всестороннее развитие всего организма, высокий

уровень развития физических качеств, двигательных навыков и умений. Его следует рассматривать как повседневную практическую задачу каждого члена общества и всей работы в области физической культуры. Активное участие в общественной жизни, хорошая успеваемость, инициативность и самостоятельность, воспитание чувства коллективизма и укрепление своего здоровья – вот что в первую очередь требуется от молодежи.

Физическая культура направлена на приоритетное совершенствование личных способностей, развитие самовоспитательной и самообразовательной функции студента, формирование его как гражданина, интеллигента, специалиста, закреплено и конкретизировано рядом легитимных документов нашего государства. В России возникла и успешно развивается система физического воспитания. Физическая культура в нашей стране с первых дней существования Российского государства стала важным средством воспитания человека, укрепление его здоровья, всестороннего развития, подготовки к труду и защите Родины.

Каждый гражданин нашей страны, независимо от возраста, состояния здоровья имеет право заниматься физическими упражнениями в соответствии со своими желаниями и возможностями. Успехи российских спортсменов тесно связаны с развитием массовой физической культуры.

Цель физического воспитания – всестороннее физическое развитие, воспитание активной личности, здоровых, бодрых, стремящихся к духовному богатству, моральной чистоте и физическому совершенству людей. Занятия физической культурой и спортом помогают формированию жизненно важных двигательных умений и навыков, необходимых в быту, труде и спорте. Воспитывают высокие моральные и волевые качества.

В системе физического воспитания существуют три главных направления: общее физическое воспитание (уроки физической культуры в школах, ВУЗах, группы здоровья, секции общей физической подготовки); специальная физическая подготовка для профессиональной деятельности (занятия в армии, на флоте, в средних специальных учебных заведениях); совершенствование в области спорта (тренировки в спортивных секциях, в клубах по месту жительства).

Существует физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа по месту жительства. Проводятся массовые семейные соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья»[2].

Фундаментальным принципом системы физического воспитания является связь физической культуры и спорта с трудовой и оборонной деятельностью людей. Эта взаимосвязь осуществляется на практике посредством внедрения средств физической культуры и спорта в научную организацию труда. Физическое воспитание должно осуществляться с учетом условий предстоящей профессиональной деятельности и содержать в себе элементы профессионально-прикладной физической подготовки (ППФП). ППФП представляет собой одно из основных направлений системы

физического воспитания, которое должно формировать прикладные знания, физические и специальные качества, умения и навыки, способствующие готовности человека к успешной профессиональной деятельности.

Процесс физического воспитания предусматривает теоретическую, методико-практическую и практическую направленность воздействий с целью формирования у студентов системы научно-практических знаний, умений и навыков по физической культуре.

Задачами физической культуры в ВУЗе являются:

- обучение технике и тактике двигательных умений и навыков;
- способствование формированию социально-прикладных знаний, качеств, умений, навыков, способствующих достижению объективной готовности человека к эффективной профессиональной деятельности;
- создание условий для осуществления психологической подготовки студентов и воспитание их волевых качеств [1].

Органически вплетаясь в профессионально-производственные, экономические, общественные отношения людей, физическая культура оказывает на них существенное влияние, выполняя гуманистическую и культурно-творческую миссию.

Одно из важнейших требований к процессу совершенствования вузовской физической культуры и спорта – обучение студентов технологии использования невостребованных средств и методов как для повышения физической и умственной работоспособности, так и с целью укрепления здоровья. В современных системах физического воспитания значительное предпочтение отдается спорту – игровой, соревновательной деятельности, направленной на достижение результатов, характеризующих высокие двигательные возможности человека.

В зависимости от климатических условий, местоположение ВУЗа, возможностей его материально-технической базы, особенности будущей профессиональной деятельности выпускников меняется содержание форм и методов физической культуры в режиме учебного дня и свободного времени студентов. Наиболее популярны и доступны сегодня занятия следующими видами спорта и системами физических упражнений: бег, ходьба, кросс, спортивные игры, настольный теннис, футбол, тренажерная гимнастика, атлетическая гимнастика.

Начинают культивироваться оздоровительные системы, сочетающие физические упражнения и средства закаливания, общей и локальной коррекции тела, мышечной массы, упражнения реабилитационного характера для ликвидации последствий нервных срывов, стрессовых состояний.

Использованные источники:

1. Физическая культура. Ю.И.Евсеев. – Ростов-на-Дону. Феникс, 2004г.
2. Физическая культура и здоровый образ жизни. В.С.Якимович, В.Р.Богословская. - Волгоград. – ВАГС, 2002г.

Чопова Н.В.
старший преподаватель
кафедра «Начертательная геометрия и инженерная графика»
Сахалинский Институт Железнодорожного Транспорта – филиал
Федерального Государственного Бюджетного Образовательного
Учреждения Дальневосточный Государственный Университет Путей
Сообщения
Россия, г. Южно-Сахалинске

**ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ЗНАЧИМЫХ УМЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПРИ ИЗУЧЕНИИ
ИНЖЕНЕРНОЙ ГРАФИКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ НА ПРИМЕРЕ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ 270800 СТРОИТЕЛЬСТВО (КВАЛИФИКАЦИЯ
«БАКАЛАВР»)**

Стратегия развития образования до 2020 года ставит новые ориентиры в развитии образовательных учреждений высшего профессионального образования на становление у выпускников профессионально-значимых умений, что требует формирования новых подходов к структуре и содержанию профессионального образования. Кроме того, важно сформировать из будущего выпускника образовательного учреждения высшего профессионального образования не только хорошего специалиста, но и высоконравственную, интеллектуально развитую и образованную личность, способную легко адаптироваться в социуме и профессиональном сообществе.

Ключевые слова: инженерная графика, профессиональные умения, педагогические условия, профессиональные компетенции.

К недостаткам существующей практики обучения в учреждениях высшего профессионального образования следует отнести уменьшение количества часов на изучение инженерно-графических дисциплин, изъятие из образовательных программ подготовки специалистов ряда тем, необходимых для реализации профессионально-значимых умений согласно федеральных образовательных стандартов третьего поколения. Эти причины не позволяют в полной мере реализовать становление профессионально-значимых умений выпускников технического вуза.

Цель работы состоит в теоретическом обосновании и экспериментальной проверке педагогических условий, современных средств и методов обучения инженерной графике, внедрение которых в образовательный процесс технического вуза способствует становлению профессионально-значимых умений выпускников по направлению подготовки Строительство, реализующихся согласно указанным в федеральных государственных образовательных стандартах профессиональных компетенций.

Объект исследования – профессиональная подготовка студентов специальности 270800 Строительство (квалификация «бакалавр») технического вуза.

Предмет исследования – педагогические условия проектирования компетентностно-ориентированной модели образовательного процесса, технологий и средств становления профессионально-значимых умений, а также графическая деятельность студентов направления подготовки Строительство («бакалавр») технического вуза в процессе их профессиональной подготовки, направленной на становление профессионально-значимых умений.

В основу исследования была положена следующая гипотеза: процесс становления профессионально-значимых умений студентов специальности 270800 Строительство (квалификация «бакалавр») технического вуза в процессе изучения инженерной графики будет эффективным, если:

- будут выявлены педагогические условия обеспечения становления профессионально-значимых умений, как основных профессиональных компетенций при изучении инженерной графики студентами направления подготовки 270800 Строительство;

- сформирована готовность студентов и преподавателей к практическому применению специальной технологии становления профессионально-значимых умений студентов специальности Строительство при изучении инженерной графики в техническом вузе;

- будет разработан и последовательно использован в процессе преподавания инженерной графики учебно-методический комплекс, включающий рабочую программу, учебный план, методические материалы и направленный на становление профессионально-значимых умений у студентов направления подготовки 270800 Строительство;

- применена диагностика и мониторинг процесса становления профессионально-значимых умений студентов специальности Строительство при изучении инженерной графики в техническом вузе;

- научно обоснована и экспериментально проверена модель обучения, которая обеспечит активное включение студентов в процесс усвоения профессионально-значимых умений, ориентированных на их будущую профессиональную деятельность посредством инженерной графики.

Компетентностный подход в образовании предполагает освоение учащимися умений, позволяющих им в будущем действовать эффективно в ситуациях профессиональной, личной и общественной жизни. Причем особое значение придается умениям, позволяющим действовать в новых, неопределенных, проблемных ситуациях, для которых заранее нельзя наработать соответствующих средств [1].

У каждого, кто связан с системой профессионального образования, неизбежно возникают вопросы: чему, в каком объеме и как учить бакалавра в отведенные на это четыре года? Нужно ли давать бакалавру дисциплины

для «образования» или сосредоточить его внимание на дисциплинах, обеспечивающих овладение необходимыми профессиональными компетенциями? Как подготовить бакалавра, способного занять инженерную должность, и готова ли отечественная промышленность воспринять уровень бакалавра как законченное профессиональное инженерное образование [2]?

Выпускник вуза с квалификацией бакалавр должен самостоятельно, быстро и экономно находить и использовать новые научные данные, организовывать новые исследования, пользоваться всеми современными источниками информации, а также видеть, понимать, теоретически обосновывать и практически решать профессиональные задачи, т.е. обладать определенными интеллектуальными и профессиональными компетенциями [3].

Как методология целеполагания компетентностный подход ориентирован на тщательное планирование системы целей и результатов обучения, разработку критериев их достижения и соответствующих процедур контроля, тщательную проработку обеспечения достижения студентами планируемых результатов обучения (компетентностный подход в зарубежной литературе называют также *outcomes-based approach* — подход на основе результатов). Само собой разумеющимся требованием компетентностного подхода является системность в формировании целей и планируемых результатов обучения; иными словами, применение методологии системного анализа [4].

Под профессиональными компетенциями мы будем понимать способность будущего специалиста эффективно использовать полученные знания, умения, накопленный опыт, установленную у него систему ценностей для результативного решения уже знакомых и незнакомых проблемных трудовых задач.

Согласно Федеральному Государственному Образовательному Стандарту Высшего Профессионального Образования по направлению подготовки 270800 Строительство («бакалавр») по результатам изучения инженерно-графических дисциплин выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

- владением основными законами геометрического формирования, построения и взаимного пересечения моделей плоскости и пространства, необходимыми для выполнения и чтения чертежей зданий, сооружений, конструкций, составления конструкторской документации и деталей (ПК-3);
- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ПК-5);
- способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ПК-6) [5].

На первый план выдвигаем формирование информационной компетенции, которая обеспечивает умения и навыки самостоятельно

искать, анализировать и отбирать информацию, организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать ее.

Что касается термина «профессионально-значимые умения»?

Этот термин мы будем определять как установленный будущим специалистом комплексный способ эффективных профессионально-технических действий (решений), доведенных до точного уровня автоматизма, в различных профессиональных ситуациях.

Основная цель курса инженерной графики – выработка знаний и навыков, необходимых студентам направления Строительство для выполнения и чтения технических чертежей строительных объектов, составление конструкторской и технической документации производства изображения аксонометрических проекций детали, чтение сборочных чертежей.

Инженерная графика обеспечивают студентов минимумом фундаментальных инженерно-геометрических знаний на базе которых будущий дипломированный специалист сможет успешно изучать сопромат, основы архитектуры и строительных объектов, металлические, деревянные и железобетонные конструкции, инженерную геодезию и специальные дисциплины, а также овладевать новыми знаниями в области геометрического моделирования, компьютерной графики и др.

Дипломированный специалист по направлению подготовки 270800 Строительство должен знать:

- методы построения обратимых чертежей пространственных объектов и зависимостей; изображение на чертеже прямых, плоскостей, кривых линий и поверхностей; способы преобразования чертежа;
- методы проецирования и изображения пространственных форм на плоскости проекции;
- основные законы геометрического формирования, построения и взаимного пересечения моделей плоскости и пространства, необходимые для выполнения и чтения чертежей зданий, сооружений, конструкций, составления конструкторской документации и деталей;
- способы решения на чертежах основных метрических и позиционных задач;
- методы построения разверток геометрических поверхностей с нанесением элементов конструкции на развертке;
- правила и приемы геометрического и проекционного черчения, виды аксонометрических проекций, коэффициенты искажения по осям;
- особенности выполнения архитектурно-строительных чертежей;
- современные средства инженерной графики;
- возможности использования ресурсов сети Интернет для совершенствования профессиональной деятельности, профессионального и личностного развития.

Дипломированный специалист по направлению подготовки 270800 Строительство должен иметь опыт:

- выполнения чертежей строительных чертежей железобетонных и металлических конструкций, составления ведомости деталей и спецификации, выполнения архитектурно-строительных чертежей зданий (план, разрез, фасад). А также опыт выполнения строительных чертежей в компьютерных программах.

Дипломированный специалист по направлению подготовки 270800 Строительство должен иметь представление:

- о принципе работы конструкции, показанной на чертеже;
- об основных этапах выполнения архитектурно-строительных чертежей зданий, сооружений и конструкций;
- о возможностях компьютерного выполнения чертежей и применения системы Интернет в профессиональной деятельности;
- о международных стандартах.

Педагогический эксперимент, используемый нами для решения поставленной проблемы и доказательства справедливости гипотезы того, что: процесс становления профессионально-значимых умений студентов направления подготовки 270800 Строительство (квалификация «бакалавр») технического вуза в процессе изучения инженерной графики будет эффективным, если:

- будут выявлены педагогические условия обеспечения становления профессионально-значимых умений, как основных профессиональных компетенций;

- сформирована готовность студентов и преподавателей к практическому применению специальной технологии становления профессионально-значимых умений студентов направления подготовки Строительство при изучении инженерной графики в техническом вузе;

- будет разработан и последовательно использован в процессе преподавания инженерной графики учебно-методический комплекс, включающий рабочую программу, учебный план, методические материалы и направленный на становление профессионально-значимых умений у студентов направления подготовки 270800 Строительство;

- применена диагностика и мониторинг процесса становления профессионально-значимых умений студентов при изучении инженерной графики в техническом вузе;

- научно обоснована и экспериментально проверена модель обучения, которая обеспечит активное включение студентов направления подготовки Строительство в процесс усвоения профессионально-значимых умений, ориентированных на их будущую профессиональную деятельность посредством инженерной графики.

Анализ состояния изученности проблемы поиска педагогических условий становления профессионально-значимых умений студентов

направления подготовки «Строительство» при изучении «инженерной графики» в техническом вузе позволил сделать следующие выводы:

1. Подтверждается актуальность нашего исследования по становлению профессионально-значимых умений студентов направления подготовки 270800 Строительство при обучении инженерной графике. Это объясняется социальным заказом общества, а также теоретико-методической недоработанностью данной проблемы. Все научные идеи и концепции отечественных и зарубежных ученых оказывают воздействие на характер и направленность нашего исследования.

2. Современный этап развития нашего общества требует специалистов технического профиля с уже установленными профессионально-значимыми умениями, способных самостоятельно строить профессиональную деятельность. В связи с этим возникает необходимость перевести процесс обучения на интенсивную основу, используя активные методы обучения, направленные на становление профессионально-значимых умений специалиста строительного профиля, готовя его к качественной профессиональной деятельности в различных информационно-профессиональных средах современного общества.

3. Современная методика обучения инженерной графике студентов по направлению подготовки 270800 Строительство в СахИЖТ – филиале ДВГУПС г. Южно-Сахалинска строится на новых технологиях конструирования, в которых центральное место занимают элементы компьютерной графики. Использование компьютерных технологий является обязательным условием современного процесса обучения. Мировое признание и лидерство среди графических систем автоматизированного проектирования принадлежит системе САПР.

4. Система становления профессионально-значимых умений студентов направления подготовки «Строительство» при обучении инженерной графике включает в себя цели и задачи становления профессиональных умений; содержание профессионально-значимых умений специалиста, как основы профессиональных компетенций; активизацию графической деятельности студентов; средства профессионального обучения и подготовки будущих специалистов технического профиля; технологии обучения; контроль и оценку результатов становления профессионально-значимых умений студентов при обучении инженерной графике.

5. Профессионально-значимые умения студентов, обучающихся по направлению подготовки Строительство, эффективно формируются средствами инженерной графики.

6. Профессиональные умения рассматриваются не как самостоятельный класс умений, а как четко определенный круг, качество трудовых (практических) умений, как определяющий компонент модели подготовки специалиста строительного профиля.

7. Особенность профессионально-значимых умений студента строительного профиля заключается в том, что любое из устанавливаемых умений предполагает и высокий уровень владения графической деятельностью.

8. Педагогические условия, методы и средства рассмотренные в рамках предпринятого исследования, позволят качественнее достичь поставленной цели – становление профессионально-значимых умений студентов при обучении инженерной графике студентов по направлению подготовки 270800 Строительство.

В процессе организации практических работ действуем по принципу профессиональной направленности. Например, при изучении темы «Геометрическое черчение», особое внимание будем уделять технике графического построения контуров архитектурных обломов, поскольку этот раздел наиболее актуален при обучении графике студентов специальности 270800 Строительство (рис. 1, 2). При выполнении такой расчетно-графической работы формируются основные профессионально-значимые умения:

- умение четко и аккуратно выполнять чертежи (высокой техники черчения), которое приобретает в процессе практической деятельности;
- умение воспринимать оптимальное соотношение частей и целого на основе графических моделей, практически реализуемых в виде чертежей конкретных пространственных объектов;
- умение мысленно представлять форму, внешнее и внутреннее устройство предметов и их взаимное положение в пространстве, определять их размеры, исследовать геометрические свойства, присущие изображаемому объекту;
- умение выполнять основные геометрические построения строительного характера;
- умение выполнять основные построения в программе Kompas 3D.

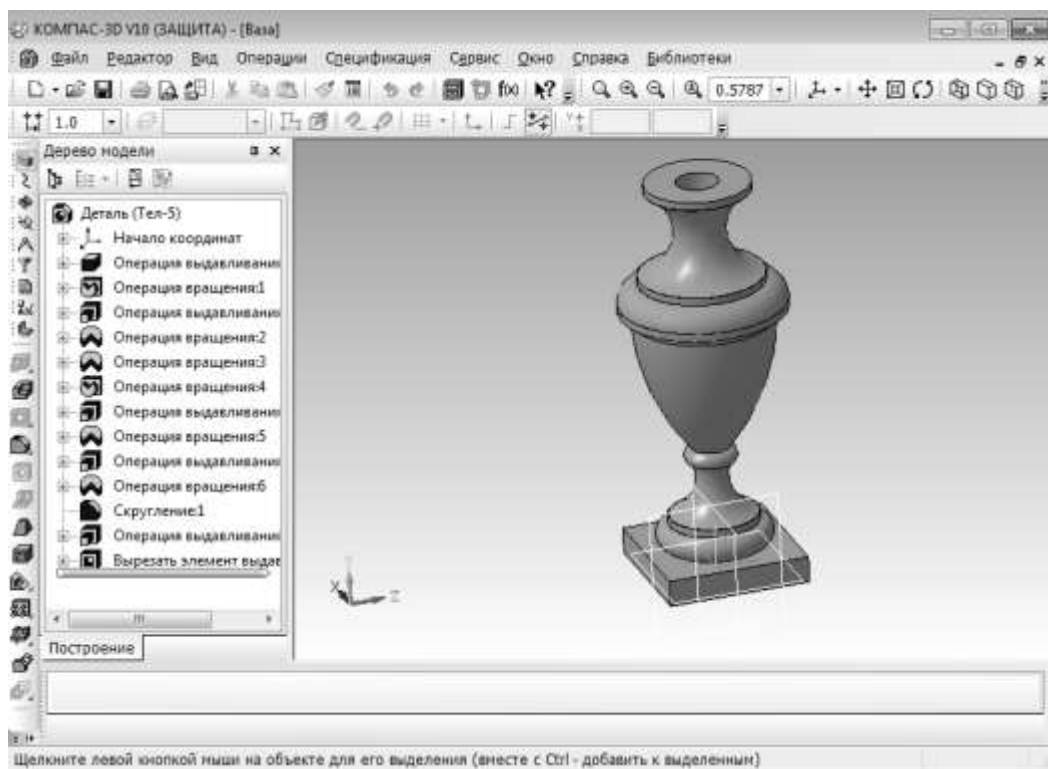


Рис. 2 Расчетно-графическая работа по теме: «Геометрическое черчение»

(Содержание работы: выполнить модель архитектурной вазы в объемном изображении в программе Kompas 3D).

Итак, направляя процесс обучения на становление профессионально-значимых умений, мы ставим перед собой задачи активизировать процесс усвоения инженерной графики, найти соответствующие средства и технологии. В процессе обучения особое значение уделяем значительному увеличению самостоятельной работы (особенно в аудитории, на практических и лабораторных занятиях), различным формам контроля, индивидуализации обучения, игровым формам обучения, исследовательской работе студентов, использованию современных компьютерных технологий. Необходимо также помнить о поддержании взаимосвязи между графическими дисциплинами и другими предметами.

Процесс становления профессионально-значимых умений студентов направления подготовки «Строительство» средствами инженерной графики оптимизируется при соблюдении комплекса следующих педагогических условий: непротиворечивого взаимодействия всех систем при изучении инженерной графики, учета закономерностей становления профессиональных умений в системе графического образования: психолого-педагогических, целевых, технологических, направленных на становление у студентов положительной мотивации к самообразованию в области инженерной графики.

Разнообразие методов обучения, применяемых для повышения эффективности обучения инженерной графике студентов, предполагает необходимость разработки таких педагогических условий, в которых студент, обучающийся по направлению подготовки 270800 Строительство, может активно проявить свою творческую инициативу и в полной мере принять участие как субъект профессиональной деятельности строительной сферы. Выпускник технического вуза, лишенный умения самостоятельно чертить и конструировать, становится как бы «слепым» и теряет 90 % своей работоспособности и продуктивности.

В целом, рассмотрение сущности проблемы в ходе ее практической реализации наглядно показало, что:

- становление инженерно-графических умений представляет собой целенаправленный процесс, на который необходимо ориентироваться в процессе обучения студентов специальности 270800 Строительство;

- показателем эффективности обучения инженерной графике студентов специальности Строительство технического вуза является: положительная динамика уровня установленности профессиональных инженерно-графических умений, необходимых в профессиональной деятельности, что подтверждено достоверностью результатов эксперимента; удовлетворенностью его результатами;

- для эффективного становления профессиональных умений будущих специалистов сферы «Строительство» важно обращение внимания на компоненты инженерно-графических компетенций: когнитивный, ценностный, мотивационный, деятельностный, наличие которых определяет установленность профессиональных умений студентов;

- становление профессионально-значимых умений студентов специальности «Строительство» средствами инженерной графики более успешно осуществляется в рамках компетентного подхода и реализации разработанного Учебно-методического комплекса дисциплины;

- специально разработанные рабочая программа дисциплины «Инженерная графика», методические указания на выполнение РГР отражают специфику профессиональной деятельности будущих специалистов в сфере Строительство;

- целенаправленное становление профессионально-значимых умений студентов специальности Строительство в ходе графической подготовки позволяет проводить обучающую деятельность на более высоком профессиональном уровне.

Использованные источники:

1. Иванов Д.А. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. – М.: Чистые пруды, 2007. – стр.18.
2. Владимиров А.И. Об инженерно-техническом образовании. – М.: ООО «Издательский дом Недра», 2011. – стр. 41.

3. Орешкова С.П., Ерцкина Е.Б. О готовности преподавателя технического вуза к формированию профессиональных компетенций бакалавров // *Фундаментальные исследования*. – 2011. – № 12 (часть 1). – стр. 46-51.
4. Арсеньев Д.Г.: Современные подходы к проектированию и реализации образовательных программ в вузе: / Д.Г. Арсеньев, А.И. Сурыгин, Е.В. Шевченко. — СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010. – стр. 20.
5. Федеральный Государственный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 270800 Строительство, квалификация «бакалавр» утвержден приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 18 января 2010 № 54.

*Эпоева К.В., кандидат педагогических наук
доцент кафедры теории истории,
педагогики и образовательной практики
Армавирской государственной педагогической академии
Россия, г. Армавир*

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОРРЕКЦИОННОЙ, РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ И СПЕЦИАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИКИ

Аннотация. В данной статье рассматривается взаимосвязь коррекционной, реабилитационной и специальной педагогики. Раскрываются и обосновываются дефектологические термины в научно-педагогических обиходах. Анализируются коррекционная педагогика как область научного знания.

Ключевые слова: коррекционная педагогика, реабилитационная педагогика, специальная педагогика, лечебная педагогика, научные термины.

Дефектология обрела свое название в начале XX века, когда этот термин ввел в научно-педагогический обиход В.П. Кащенко, обозначая им сферу педагогической работы с дефективными («исключительными») детьми. Л.С. Выготский, принимавший это определение лишь как условное, подразумевал под ним две взаимосвязанные; сферы теоретического знания о качественном многообразии развития аномальных детей и научно-практической деятельности с применением специальных путей и средств их воспитания и обучения. Так одновременно со специальной психологией определяется специальная педагогика.

Однако первоначально нарушения в развитии человека рассматривались в рамках медицинского мышления своего времени.

В 1929 году В.П. Кащенко и Г.В. Мурашов в работе «Лечебная (коррективная) педагогика» сделали попытку обозначить новый вектор развития научного знания, который был подтвержден во впервые опубликованной много десятилетий спустя (первое издание — 1992 г.) рукописи В.П. Кащенко «Педагогическая коррекция».

В послевоенном Советском Союзе аналогичное первому названию – «медицинская педагогика» - звучит у В.А. Сухомлинского, а в 80-х вновь возвращает жизнь термину «лечебная педагогика» врач А.А. Дубровский. Тем не менее анализ, сделанный И.А. Невским в 70-80-х годах, подтвердил, что под общим названием «лечебная педагогика» собраны педагогические средства, в которых нет ничего «медицинского». Он назвал ее обычной школьной педагогикой, доведенной до совершенства и способной считаться с индивидуальными способностями и возможностями каждого ученика.

Зарубежные специалисты к середине XX века в своей профессиональной терминологии перестали использовать термин «лечебная педагогика», считая это направление узко направленным лишь на исправление дефекта. Практически повсеместно от этого термина перешли к термину «специальная педагогика».

Специальная педагогика, в традиционном для европейских специалистов понимании смысла этого термина, с самого начала концептуально определяется как педагогика нарушенного развития человека, когда обычный педагогический подход невозможен или не дает желаемых результатов, в силу чего необходима система специальной, ориентированной на «особые потребности» медико-психолого-педагогической помощи.

В 70-е годы XX века западноевропейская немецкоязычная педагогика пришла к мысли о необходимости названия специальной педагогики термином «Behindertenpädagogik», то есть, дословно, «педагогика лиц с ограниченными возможностями».

Особый смысл заключен в американском «Special education», где этот термин обозначает педагогику, принимающую на себя все нестандартные случаи воспитания и обучения, в том числе и работу с одаренными детьми, которые, вне сомнения, составляют особую группу риска (А.Г. Асмолов).

В российской педагогической науке выход целенаправленного изучения и организации образовательного процесса за пределы случаев грубо нарушенного развития в рамках коррекционной педагогики связан с именем Г.Ф. Кумариной, которая ввела в научный обиход этот термин в 1988 г.

Коррекционная педагогика в ее современной трактовке фокусируется на ситуации риска в развитии растущего человека, нарушении его взаимодействия со средой во всем многообразии обуславливающих факторов, явлении социально-психологической дезадаптации вне зависимости от возможных порождающих его причин.

С точки зрения коррекционной педагогики педагогический анализ и коррекция ситуации рассматриваются в качестве первых, а применительно к подавляющему большинству проблемных случаев и основных, этапов в многоуровневой диагностико-коррекционной работе.

Практически важной задачей коррекционной педагогики является обеспечение педагогов и родителей знаниями о характере и возможных

причинах возникновения таких ситуаций у детей, способах их педагогического выявления, предупреждения и устранения, возможных методах оздоровления, условий их воспитания (семейного, государственного и общественного), конструирования среды жизнедеятельности, способной противостоять негативным тенденциям.

Таким образом, коррекционная педагогика определяется как область научного знания, разрабатывающая и реализующая в образовательной практике систему условий, предусматривающей диагностику, профилактику и коррекцию педагогическими средствами нарушений социально-психологической адаптации детей, в том числе инвалидов, трудностей их в обучении и освоении соответствующих возрастным этапам развития социальных ролей (Г.Ф. Кумарина, Н.М. Назарова).

Коррекционная педагогика рассматривается Г.Ф. Кумариной как неотъемлемая, органичная составляющая общей педагогики, как обязательная часть общепедагогического знания. Но назначение, по мнению автора, в рамках этого знания – помочь родителям, воспитателям, учителям квалифицированно работать с детскими проблемами (к сожалению, опять не с ребенком А.Г.Асмолов), у которых нет биологической причинности, которые обусловлены ограниченными возможностями ребенка, связанными с функциональным состоянием его здоровья, познавательной и личностной сферы, с дефектами условия человеческого общежития, дефектами воспитания.

Система коррекционно-развивающего образования включает в себя различные формы организации образовательного процесса, и том числе классы компенсирующего обучения.

Произошедшее в период реорганизации Академии педагогических наук СССР в Российскую академию образования (1992 г.), переименование Института дефектологии в Институт коррекционной педагогики, в определенной степени, способствовало неоправданному отождествлению в сознании практиков отличных, хотя и смежных, теоретических областей, так как институт работал и продолжает работать в области специальной педагогики и психологии (Г.Ф. Кумарина, И.М. Назарова и др.).

Между тем, ученые указывают на объективные причины формирования «образовательного пространства», включающего в себя педагогику «коррекционную», «реабилитационную», «компенсирующую», «развивающую», «лично-ориентированную» и т.п., направленные на образование таких детей, которые по своим физическим, психическим и социальным особенностям не укладываются ни в стандартные рамки единых требований общеобразовательной школы, ни в традиционные критерии дефектологического отбора, сохраняя вместе с тем в разной мере сходные черты того и другого «полюса». Это «образовательное пространство» располагается Л.Н. Винокуровым между педагогикой «общей» и

«дефектологической», что, на наш взгляд, не совсем точно определяет место коррекционной и реабилитационной педагогики.

Взаимосвязи реабилитационной педагогики со специальной педагогикой (дефектологией) и коррекционной педагогикой, не отождествляемой с ней полностью, то есть областями педагогики, наиболее непосредственно затрагивающими реабилитационный аспект работы с детьми, несколько иные. Для обеих исследовательское поле реабилитационной педагогики является расширением так же, как исследовательское поле коррекционной педагогики (Г.Ф. Кумарина, Н.М. Назарова, 1996) является расширенным для специальной (рис. 1).

Если компенсация является основным образовательным путем для детей с грубыми аномалиями развития органического происхождения, коррекционный метод работы с ними активно сопровождает этот основной путь, являясь существенным способом его дополнения. Однако для детей с проблемами, у которых нет биологической причинности, а явная дезадаптация определяется неблагоприятным функциональным состоянием здоровья, познавательной и личностной сферы, путь коррекции ситуации развития становится ведущим, а компенсация пробелов в воспитании и обучении — вспомогательным средством. В том и другом случае реабилитация как восстановление максимально возможной гармоничности в развитии человека и его взаимодействии с окружающим миром уже присутствует подспудно в качестве сверхзадачи. Для детей «группы риска» в пограничном состоянии здоровья и/или неявной дезадаптацией реабилитационный путь является ведущим, дополняемым в доступных пределах коррекционными и компенсаторными элементами.

Воспользовавшись для графического изображения взаимосвязи коррекционной педагогики со специальной педагогикой (дефектологией) и реабилитационной педагогикой кругами Эйлера, получаем два кольца:

■ кольцо коррекционной педагогики за пределами специальной (на рис.1 под цифрой 2);

■ кольцо реабилитационной педагогики в общеобразовательном контексте за пределами коррекционной (на рис.1 под цифрой 3).

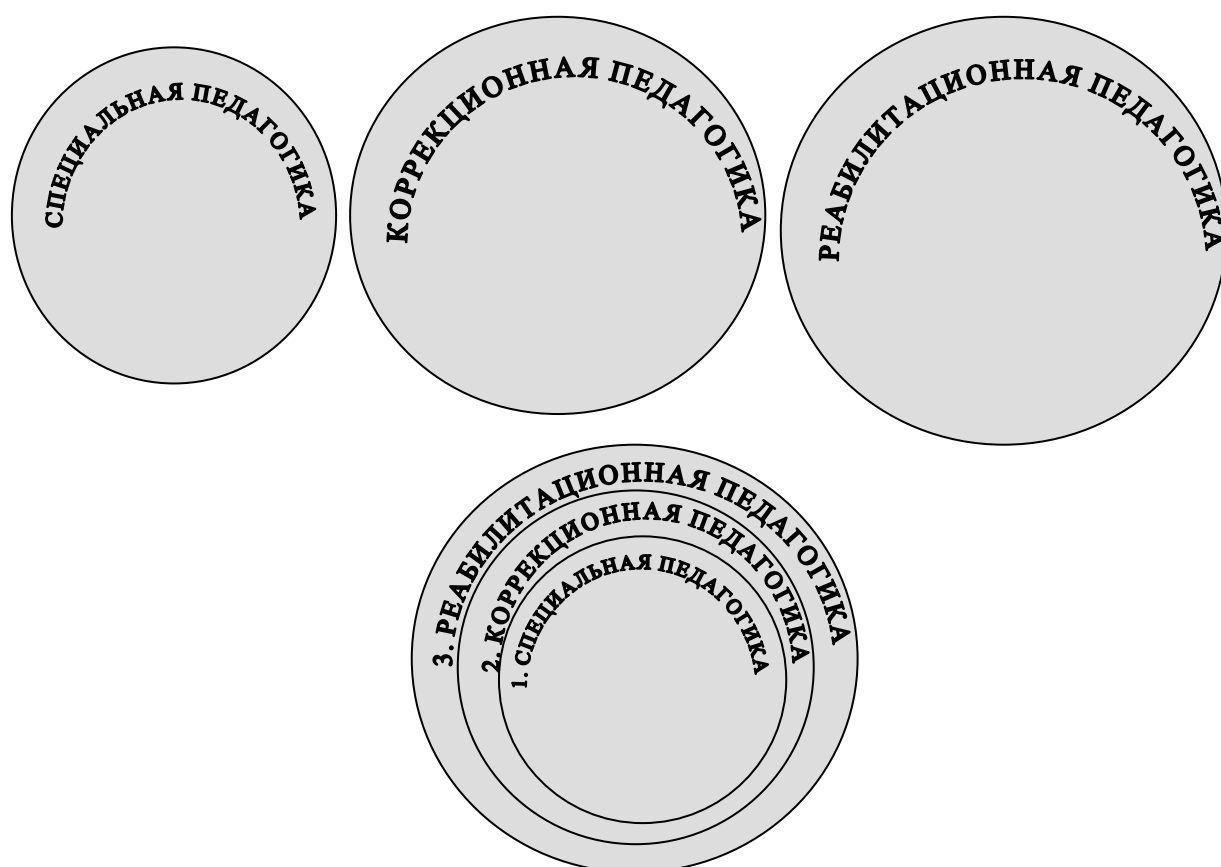


Рис.1. Модель взаимосвязи реабилитационной педагогики со специальной педагогикой (дефектологией) и коррекционной педагогикой

Эти кольца образно демонстрируют последовательные расширения исследовательско-прикладных научных областей и их взаимосвязи, определяемые отношениями целого к частному и наоборот. Собственно эти кольца и составляют интерес при выработке классификации данных смежных педагогических направлений по основанию отличий детского контингента или по основанию организационных образовательных форм (табл.1).

Таблица 1. Классификация смежных педагогических направлений по основанию отличий детского специфического контингента и организационных образовательных форм

Номер на рис. 1	Педагогическое направление	Специфический контингент детей	Образовательные формы	Основной путь обеспечения образовательной работы	Вспомогательные методы
1.	Специальная педагогика (дефектолог	Дети с грубыми аномалиями развития	Специальные (коррекционные) учреждения; классы	Компенсация (замещение, восполнение)	Коррекция

	ия)	органического генеза	выравнивания в общеобразоват ельных школах		
2.	Коррекцион ная педагогика (среднее кольцо)	Дети с негрубыми аномалиями развития различного происхождения и явной дезадаптацией	Классы коррекционно- компенсирующ его образования (компенсирую щего обучения) в общеобразоват ельных школах	Коррекция (исправление)	Компенса ция
3.	Реабилита ционной педагогика (внешнее кольцо)	Дети «группы риска» в пограничном состоянии здоровья и/или неявной дезадаптацией	Общеобразоват ельные классы в массовых школах	Реабилитация (восстановление)	Коррекция, компенсац ия

В современных социокультурных условиях и вследствие объективно протекающих процессов массового ухудшения функциональных показателей здоровья подрастающего поколения, явно появляющихся уже к моменту начала систематической учебы, большинство школьников общеобразовательных учреждений нуждаются в той или иной степени педагогической реабилитации. Таким образом, реабилитационная педагогика не может более быть относима лишь к сфере функционирования коррекционных (специально педагогических) учреждений или даже коррекционных классов, создаваемых в условиях общеобразовательных школ. Пока же преобладает тенденция выделять для реабилитационной работы детей в классы с меньшим составом учащихся, увеличивать им срок обучения часто при одновременном снижении требований к объему получаемого образования. Такая тактика может позволить на какое-то время сохранить у детей интерес к учебе, но не предотвращает возможное развитие дезадаптации.

Также поскольку реабилитационная педагогика определяется нами как направление в педагогической науке, изучающее процесс и результат восстановления максимально доступной «особенным» детям целостности, гармонии бытия, взаимодействия с образовательной средой и окружающим миром, способности к самоосуществлению, то вопросы реабилитационно-педагогической работы не могут более быть относимы лишь к сфере функционирования коррекционных (специально-педагогических) учреждений или даже коррекционных классов, создаваемых в условиях общеобразовательных школ.

Использованные источники:

1. Выготский Л.С. Диагностика развития и педагогическая клиника трудного детства. – Собр. соч.: В 6 т. – М., 1984. – т. 5.
2. Гонеев А.Д. и др. Основы коррекционной педагогики: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений/ А.Д. Гонеев, Н.И. Лифинцева, В.Н. Ялпаева; Под ред. В.А. Сластенина. – 4-е изд., перераб. – М.: Издательский центр «Академия», 2007.
3. Кашенко В.П. Педагогическая коррекция: исправление недостатков характера у детей и подростков: учеб. пособие для студ. сред. и высш. учеб. заведений / В.П. Кашенко. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2006. – 304 с.
4. Специальная педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.И. Аксенова, Б.А. Архипов, Л.И. Белякова и др.; Под ред. Н.М. Назаровой. – 2-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 400 с. – с. 188-195

Юсупова А.Р.

специалист по работе с молодежью

***Муниципального Бюджетного Учреждения Комплексный центр
социально- досугового обслуживания детей и молодежи
Россия, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Ноябрьск***

МОЛОДЕЖЬ И СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО. ПРОБЛЕМА ИНСТИТУТА МОЛОДОЙ СЕМЬИ АННОТАЦИЯ

Проект «Институт молодой семьи» нацелен на повышение уровня информированности будущих супругов в области семьи брака, что должно привести к снижению числа разводов в молодых семьях и уменьшению количества детей, воспитывающихся в неполных семьях.

Проект направлен на организацию профилактической работы с особой категорией – молодыми людьми, которые собираются вступить в брак. Главной причиной разводов в молодой семье является психологическая неподготовленность супругов к семейной жизни, отсутствие знаний в сфере межличностных отношений, психологии, конфликтологии, отсутствием навыков эффективного общения, поведения в кризисной ситуации. Часто молодежь плохо представляет сущность ролей жены и мужа, какие проблемы и трудности их ожидают.

Детям 21 века в современное время выпала нелегкая доля : не хватка времени родителей на воспитание своих детей вносит свои коррективы духовного мира молодого человека.

Невозможно остаться равнодушной к культуре, воспитанности, одним словом приоритетам нашей молодежи. Ведь на сегодняшний день в обществе они полностью деформированы. Приоритетами стали нецензурная лексика, употребление спиртных напитков, курение табачных изделий,

употребление наркотиков, развратное поведение, неумение создавать благополучные семьи.

Самая большая проблема молодежи в современном обществе – падение морали. Это и является источником всех остальных проблем. Алкоголизм, наркотики, преступления – показатели аморального образа жизни.

Пиво с сигаретками в компании друзей для многих является лучшим отдыхом. Все это приводит к ужасающей статистике детского (да и взрослого) алкоголизма, болезней сердца и печени. Спиртное становится страшной проблемой для нашей страны. С различных слабоалкогольных энергетических напитков, которые так популярны в клубах и среди несовершеннолетних, начинается постепенное убийство организма и привыкание к алкоголю.

Среди всех видимых проблем молодежи есть одна, которую вряд ли кто-то сейчас воспринимает серьезно, но которая существует. Это низкий уровень адаптации некоторых молодых людей к социуму. Такому положению дел способствует интернет и [игровая зависимость](#). В некоторых восточных странах даже открываются специальные учреждения – клиники, где лечат «компьютерных наркоманов». Постоянное нахождение в интернет сетях, отсутствие живого общения приводит к тому, что огромное количество парней и девушек не владеют коммуникативными навыками, не умеют проявлять твердость характера, не могут защитить свои интересы. Сотни молодых людей не способны создать семью и завязать отношения только потому, что им страшно и некомфортно общаться с противоположным полом, и они не в состоянии преодолеть этот страх. В последнее время очень много разводов приходится именно на молодые семьи, в итоге браки разваливаются, становятся популярны «гражданские браки» без обязательств. Такое положение вещей только обостряет проблему эгоизма и неспособности молодых людей к социуму.

И эта самая проблема с каждым годом набирает обороты. И бороться с ней крайне сложно. Основной метод борьбы – это ведение работы по подготовке молодежи к семейной жизни.

И именно поэтому одними из основных целей Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации являются:

А) укрепление института молодой семьи;

Б) увеличение количества благополучных семей в Российской Федерации;

В) пропаганда семейных ценностей среди молодежи.

По статистическим данным федеральной службы государственной статистики (Росстат) сегодня в России распадается каждый второй брак. 70% разводов приходится на молодые семьи. Каждый четвертый ребенок рождается вне брака, каждый 7 ребенок воспитывается в неполной семье.

На самом деле, многие молодые люди стремятся жить в семье, но многие не знают, как ее создавать. Молодежь, в том числе студенчество, на

самом деле волнуют вопросы, как научиться понимать себя и другого, что важно знать при создании своей семьи, как выстраивать и сохранять семейные отношения. Молодежь задается вопросом, как научиться понимать себя и другого, что важно знать при создании своей семьи, как выстраивать и сохранять семейные отношения.

Поэтому в настоящее время крайне важно подготовить молодых людей к осознанному подходу к созданию семьи и семейной жизни. Научить понимать себя, свои ожидания, потребности, повысить уверенность в себе, ответственность.

Мною было принято решение провести исследование по выявлению проблем в молодежной среде, касательно вопросов создания молодежью семей и сохранности здоровой семьи, как психологической, так и физической.

Исследуя проблемы подготовки молодежи к семейной жизни в нашем городе, мы провели анкетирование, опросив 100 молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет.

По итогам нашего исследования был разработан проект «Институт молодой семьи».

Цель: Создание условий для формирования у молодежи осознанного отношения к созданию семьи и развитию собственных семейных стратегий, как важных составляющих успеха современного молодого человека.

Задачи:

1. выявление наличия и значимости семейных ценностей среди молодежи.
2. организация и проведение мероприятий, направленных на формирование у молодых граждан собственных семейных стратегий
3. мониторинг развития системы семейных ценностей у молодых людей в ходе реализации проекта.
4. просвещение молодежи по вопросам осознанного отношения к созданию семьи.
5. вовлечение молодежи в программы и мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни как условия успеха молодых людей и создаваемых ими семей;

Целевая аудитория проекта: учащаяся молодежь – студенты высших и средних специальных учебных заведений, работающая молодежь 16 до 26 лет. Основными ожидаемыми результатами по работе с будущими семьянинами и молодыми семьями является следующее:

1 Нравственная подготовка, (включающая в себя воспитание нравственных качеств: доброты, честности, человечности, верности, ответственности за свои поступки, отзывчивости, чуткости, душевности, заботливости, трудолюбия)

2. Психологическая подготовка с целью ориентации юношей и девушек на будущую семейную жизнь, как необходимое условие

гармоничного развития психологических качеств личности: привития свойств, необходимых для жизни в семейном коллективе (уживчивость, терпимость, уважение интересов других людей, их склонностей, привычек); формирование умений понимать психологию других людей.

3. Санитарно-гигиеническое и половое просвещение

4. Хозяйственно-экономическая подготовка, содержащая в себе помимо формирования качеств: трудолюбия, бережливости, утверждения принципа равного участия супругов в домашних хозяйственных делах.

Устойчивость брачно-семейных отношений зависит от готовности молодых людей к семейной жизни, где готовность к браку понимается как система социально-психологических установок личности, определяющая эмоционально положительное отношение к семейному образу жизни.

Использованные источники:

1. Постановление от 3 июня 1993 Г. N 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации
2. Акерман Н. Семья как социальная и эмоциональная единица. СПб.: Питер, 2000.
3. Антонов А.И. Социология семьи. М., 1996.

Якашева Т.В.

учитель биологии МБОУ «Теньгушевская СОШ»

Россия, с. Теньгушево

МОТИВАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ

Учить ребенка - это большой труд. Чтобы эта работа доставляла удовольствие и радость необходимо поддерживать интерес к обучению, стремление к получению новых знаний у школьников. Для того чтобы ученика не тяготил процесс познания, чтобы он не смотрел на школу как на тяжелое бремя и не сопротивлялся воздействию со стороны учителя нужно вызывать в нем познавательный интерес, формировать мотивацию к учению.

Мотив - это осмысленное желание, которое обуславливает целенаправленную деятельность. Но, являясь источником деятельности человека, мотив сам формируется в процессе совершенствования учеником действий по осознанию противоречий между возникшей познавательной потребностью и возможностью ее удовлетворить своими силами [4, с.70].

Мотивация - это не пусковой механизм. Ее главная роль состоит в непрерывном регулировании и активном направлении поведения к целевому объекту. Координируя различные поведенческие операции и направляя их к цели, мотивация превращает разрозненную активность в осмысленное действие [3, с. 127].

Мотив отличается от мотивации тем, что он принадлежит субъекту поведения и является его характерным свойством, который побуждает к совершению каких-либо действий.

Существует два вида мотивов, у каждого из которых есть свои уровни:

1) Познавательные мотивы:

- широкие познавательные - ориентированы на приобретение новых знаний. Это так же может быть интерес к теоретическим принципам, фантам, явлениям, закономерностям;
- учебно-познавательные - ориентированы на усвоение способов добывания знаний, саморегуляцию учебной работы и на организацию своего учебного труда;
- мотивы самообразования – ориентированы на совершенствование приобретения новых знаний и на построение программ самосовершенствования.

Эти уровни познавательного мотива характеризуются тем, что ученик стремится к успеху за счет постоянного соревнования с самим собой и стремлением к новым победам. Это учит его быть активным в познавательной деятельности, проявлять инициативу и «идти в ногу со временем».

2) Социальные мотивы:

- широкие социальные - характеризуются тем, что за счет них у ребенка формируется стремление получать новые знания, желание быть полезным своей стране, понимание социальной значимости учения и появляется чувство ответственности и долга;
- узкие социальные или позиционные - характеризуются желанием оказывать влияние на других учеников, быть лидером в группе, стремление получить одобрение от учителя, родителей, товарищей;
- социального сотрудничества - характеризуются тем, что ребенок стремится найти разные средства, чтобы взаимодействовать с другими людьми. Этот мотив является важной основой самовоспитания и самосовершенствования [2, с. 13].

Мотив может обладать:

1. Количественной характеристикой (по принципу «сильный-слабый»);
2. Качественной характеристикой (внутренние и внешние мотивы).

Здесь имеется в виду отношение мотива к содержанию деятельности. Если для ребенка деятельность значима (например, когда у школьника удовлетворяется познавательная потребность в учении), то тогда можно говорить о внутренней мотивации. В противном случае речь идет об внешних мотивах, так как к деятельности побуждает что-то извне [1, с. 176].

Для гармоничного развития личности необходимо сочетать, разные мотивы. Познавательные и социальные мотивы могут иметь коллективистическую и индивидуалистическую направленность. Познавательные мотивы обеспечивают коллективистическую направленность школьника в том случае, если ученик пытается достичь положительных результатов всем коллективом, переживает за успеваемость класса. Но если ученик постоянно работает над собой, не задумываясь о

других, стремиться решить задачи для личного благополучия и преуспевают, то его мотивы имеют индивидуалистическую направленность.

Учитель должен рассматривать мотивацию как динамично развивающееся явление. По мере того как усложняется школьная жизнь у ребенка рождаются мотивы учения, способствующие появлению целей, а достижение их способствует появлению новых мотивов и появлению новых целей.

Если говорить о мотивационной сфере учения, то она определяется некоторыми моментами:

- Характером учебной деятельности школьника, развернутостью и зрелостью ее структуры, сформированностью ее компонентов (учебные задачи, действия, самооценка);
- Смыслом учения для каждого школьника (определяемые идеалы, ценности ученика);
- Характером мотивов учения;
- Зрелостью целей;
- Особенностью эмоций, сопровождающих процесс учения.

Соотношение данных сторон мотивационной сферы и обнаруживает интерес школьника. Интерес выступает как важная личная характеристика школьника и как интегральное познавательно-эмоциональное отношение школьника к учению. За внешними проявлениями интересов школьника учителю надо стремиться находить более глубокие отношения смысла учения, его мотивов, целей, эмоций и всех других побуждений данного ребенка.

Использованные источники:

1. Бордовская Н. В. Педагогика: учебное пособие / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. - СПб.: Питер, 2006. - С. 176.
2. Маркова, А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте / А. К. Маркова. - М.: Просвещение, 1983. - С. 13.
3. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Под ред. Д. А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2004. - С. 127.
4. Шамова, Т. И. Активизация учения школьников / Т. И. Шамова. - М.: 1982. - С. 70.

*Абакумова Н.Н., канд. экон. наук
доцент*

*Рязанцева Е.И.
аспирантка*

*Новосибирский Государственный Университет Экономики и
Управления
Россия, г. Новосибирск*

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФУНКЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА В ПЕРИОД КРИЗИСА

Экономическая ситуация в рыночной экономике нестабильна. Страны переживают экономические и политические кризисы. Россия не стала исключением. Экономический кризис 2008-2009 гг. не мог пройти бесследно и не отразиться на социальной политике конкретных предприятий. Компании встали на путь тотальной оптимизации затрат по всем пунктам своей деятельности. Самая жесткая экономия была проведена по затратам в управлении персоналом. HR-отделы были вынуждены по распоряжению руководства разрабатывать антикризисные меры. Это сокращение штатов, оптимизация затрат на персонал, в том числе, в области социальной политики, оптимизация коснулась и социального пакета.

Как известно, введение социального пакета решает ряд задач.

1. Повышение привлекательности компании на рынке труда, привлечение квалифицированных специалистов;
2. Повышение лояльности работающего персонала, удержание работников;
3. Увеличение заинтересованности работников в развитии и достижении выдающихся результатов;
4. Повышение уровня жизни работников.

Более подробно сущность и виды социального пакета были рассмотрены ранее. [1, с. 115-126] Учитывая, что в период кризиса уровень безработицы составил более 8%, то такие цели, как повышение привлекательности работодателя, повышение лояльности, увеличение заинтересованности в развитии, оказываются просто неактуальными. А вот повышение уровня жизни работников, когда в стране тяжелая социально-экономическая ситуация достаточно сложный вопрос. Зачем же тогда вообще предоставлять социальный пакет? Будет ли выходом полная отмена всех льгот и гарантий сверх предусмотренных нормами трудового законодательства, или же в период кризиса социальный пакет проявляет себя в новом качестве и помогает компаниям достичь новых целей?

Для компаний важность социального пакета снижается в период неблагоприятной экономической ситуации. По данным всероссийского опроса ВЦИОМ, проведенного в апреле 2011 года можно увидеть, что степень важности социального пакета для работников тоже снижется в зависимости от кризисной ситуации (см. табл. 1).

Таблица 1.- Изменение важности социального пакета при устройстве на работу (% от числа работающих)

	2007	2009	2011
Дополнительный социальный пакет со стороны предприятия	21	19	16

Источник: [2]

Представленная информация показывает, что в докризисный период 21% респондентов отмечали важность социального пакета при устройстве на работу. В период кризиса важность пакета отметили только 19%, а в послекризисный период количество респондентов сократилось до 16%. Можно предположить, что в период нестабильности для работников становятся более важными вопросы размера заработной платы, прозрачности начислений, официальность трудоустройства и стабильность компании. Когда не на что покупать продукты становится не важно, в какой престижный фитнес-клуб работодатель готов предоставить абонемент. Получается, что оба участника рынка оценивают ситуацию одинаково.

Любая система, в том числе и система мотивации, должна быть адаптивной и подстраиваться под реалии сегодняшнего дня. Каждый элемент системы выполняет свою роль, свою функцию. Что касается социального пакета, то с ним связывают следующие функции.

Привлечение. При прочих равных условиях компоненты социального пакета могут оказать решающее значение для кандидата при выборе того или иного места работы. Чтобы эта функция действительно работала, компания должна предоставлять какой-то уникальный набор льгот, который будет выгодно отличать ее от других работодателей. В этом случае, предоставление одной только медстраховки не будет влиять на привлечение сотрудников, однако её отсутствие повлияет негативно. В то же время, если компания предоставляла другие, менее распространённые составляющие соцпакета, такие как дополнительные пенсионные отчисления, ипотечные кредиты, то такие «серьёзные» услуги играют важную роль в привлечении сотрудников. [3]

Удержание. Ситуация с удержанием во многом сходная со случаем привлечения. Поскольку, если компания пытается удержать сотрудников соцпакетом, аналогичным существующим в других компаниях, то она не добьется поставленной цели. Однако, если компания предоставляет услуги сверх сложившихся на рынке практик соцпакета, которые может предоставить только эта компания, тогда это влияет на удержание. К таким услугам можно отнести дополнительные пенсионные отчисления, ипотечное

кредитование. [3] Однако нет смысла предоставлять такие льготы всем подряд, равно как и пытаться удерживать всех подряд. Это целесообразно для редких специалистов, либо особенно продуктивных работников. Таким образом, удерживать и привлекать сотрудников социальный пакет может, но при выполнении следующих условий: его компоненты должны быть уникальными (или хотя бы редкими) и уровень их предоставления должен быть больше, чем у конкурентов.

Еще одним условием для повышения действенности эффекта удержания является долгосрочность программ по социальному пакету. В период нестабильной обстановки в стране это становится особенно актуальным. Люди нуждаются в гарантиях защищенности и стабильности. Таким образом, добровольное медицинское страхование (ДМС) сроком более года – является желаемым компонентом для многих сотрудников. В период кризиса не только компании проводят политику сокращения затрат, но и сами люди. Когда в стране кризис, многие люди начинают экономить на своих текущих расходах, стараясь скопить определенную сумму денег на «черный» день или же вложить их, чтобы они не обесценились и не «проелись». Например, ежегодные медицинские осмотры, профилактическое лечение, да и просто поход в медицинский центр часто рассматриваются как излишние траты.

Мотивация является самой неоднозначной функцией социального пакета, так как мнения относительно мотивирующего эффекта социального пакета для сотрудников расходятся у HR-менеджеров. Однако причина расхождений кроется в структуре услуг действующего социального пакета. Так, если социальный пакет состоит только из медицинской страховки и такая страховка предлагается большинством компаний на рынке, то она не играет значительной роли в мотивации сотрудников.

Чтобы достичь этой цели, компании нужно предоставлять очень широкий перечень услуг, намного больший, чем в других компаниях. Однако, такой подход очень затратен. Есть менее затратный способ предоставления социального пакета, который будет мотивировать. Его суть в том, что компания разрабатывает широкий перечень услуг, из которых работник может выбирать услуги по своему усмотрению. Кроме того, работники получают различные дополнительные услуги, в зависимости от своей должности, стажа и эффективности. Таким образом, должна быть основная программа, услуги по которой получают все сотрудники, и дополнительные услуги, которые получают только самые лучшие сотрудники. Для выполнения социальным пакетом функции мотивации, он должен быть привязан к результативности сотрудника. Эта функция, которая нуждается в постоянной актуализации и поддержке. Человек быстро привыкает к благам компании и со временем перестает их воспринимать как дополнительное благо, считая это нормой. Поэтому, если компания делает

акцент именно на мотивационной составляющей, нужно продумать механизм поддержания этого эффекта.

Лояльность является следующей функцией социального пакета. При этом под лояльностью понимается эмоциональная приверженность к компании, готовность работать на компанию даже когда дела компании идут не так хорошо. [3] С помощью соцпакета компании пытаются показать положительное отношение к сотруднику.

Лояльность может считаться интегральной функцией, которая призвана вызывать у сотрудников позитивное восприятие компании, в результате чего он не захочет уходить из компании и будет работать, прилагая необходимые усилия. Однако, это не прямая функция, поэтому нельзя сказать, что лояльность напрямую будет влиять на мотивацию и удержание. Впрочем, есть смысл её выделять в отдельную функцию, так как она не сводится исключительно к удержанию и мотивации. Вопрос лояльности становится особенно актуальным для компаний в период кризиса. Когда дела идут не очень хорошо, происходит сокращение штата, соответственно увеличивается нагрузка на остающихся работников, при этом часто без увеличения заработной платы. Лояльность сотрудников помогает поддерживать производительность на высоком уровне и не отвлекает сотрудников на поиски нового работодателя.

Рекреация рабочей силы является функцией, которая важна, в первую очередь для крупных производственных компаний. Это направление может быть использовано и другими компаниями с ориентацией на долгосрочный наем. На предприятиях, где рабочие подвергаются физическим нагрузкам и/или вредным воздействиям, особое значение приобретает восстановление рабочей силы. [3] В таких компаниях работникам предоставляются путёвки на отдых, стремятся обеспечить условия, в которых бы они сохраняли или восстанавливали свое здоровье. Эта функция призвана обеспечить сохранность рабочей силы и её удержание, несмотря на сложные условия труда.

Таким образом, такие функции, как привлечение, удержание, мотивация, которые HR-менеджеры считают стандартными и общепризнанными, не всегда помогают достичь своих целей. В этом случае функции остаются декларируемыми, но не всегда фактически выполняемыми.

При этом соцпакет может выполнять и другие функции, не столь очевидные на первый взгляд. Например, в некоторых компаниях социальный пакет может выполнять функцию **проводника корпоративной культуры**, становиться каналом внутренних коммуникаций. Также социальный пакет может выполнять функцию **защищённости** сотрудников [3].

С одной стороны, эти функции могут считаться интегральными и включающими в себя ранее упомянутые функции привлечения и удержания. Ведь компания создаёт чувство защищённости у сотрудников не просто ради

того, чтобы создать это чувство, но для того, чтобы ценящий такое ощущение сотрудник не уходил из компании. Точно так же и корпоративная культура, проводником которой может являться соцпакет, направлена на то, чтобы работники поддерживали желаемое поведение для компании и эффективно работали. Эти функции воздействуют на трудовое поведение не напрямую, а опосредованно.

Что касается затрат на социальный пакет в расчете на одного сотрудника, то в 2009-м году среднестатистическая российская компания в среднем тратила 2626,9 руб. в месяц (см. табл. 2). Эта сумма незначительно уменьшилась в 2010 году и составила 2619,9 (-7 руб.). Количество респондентов, осознающих важность социального пакета в 2011 году по сравнению с 2009 годом сократилось на 15%, при этом затраты компании на 1 сотрудника выросли на 7%.

Если рассмотреть долю затрат на социальный пакет в фонде оплаты труда, то наблюдается следующая динамика, в 2010 году затраты на дополнительные льготы и гарантии составили 2,24% против 3,34% в 2009 году. Это говорит о том, что Компании начали выходить из кризиса и выравнивать заработные платы к докризисному уровню. В 2011 году произошел скачек в сторону увеличения затрат на социальный пакет по сравнению с фондом оплаты труда. Увеличение составило более чем в 2 раза.

Таблица 2. - Динамика показателей рынка труда РФ в 2009-2011 гг.

Показатель	2009г., руб.	2010г., руб.	Темп прироста, %	2011г., руб.	Темп прироста, %
Среднедушевой доход, руб.	16795,1	18950,8	1,13	20754,9	1,10
МРОТ, руб.	4330	4330	1,00	4611	1,06
Средняя заработная плата, руб.	18637,5	20952,2	1,12	23369,2	1,12
Величина прожиточного минимума, руб.	5153	5688	1,10	6369	1,12
Уровень безработицы, %	8,4	7,5	0,89	6,6	0,88
Затраты на СП в расчете на 1 сотрудника, руб. в месяц	2626,9	2619,9	1,00	2815,4	1,07
Соотношение затрат на СП с ФОТ, %	3,34	2,24	0,67	4,69	2,09
Доля затрат на СП в общих HR расходах, %	3,09	2,14	0,69	4,26	1,99

Источник: [4, 5]

Средняя заработная плата на этом временном отрезке планомерно увеличивалась на 12% ежегодно, что можно объяснить относительной стабилизацией обстановки на рынке труда и возвращением важности и актуальности социального пакета с целью удержания сотрудников,

повышения привлекательности работодателя и мотивации на высокие результаты труда. Работники больше не боятся потерять работу, привыкли к сложившемуся уровню заработной платы и им нужны дополнительные стимулы. Такое положение можно объяснить несколькими причинами. Во-первых, идет инфляция и ежедневные необходимые расходы увеличиваются. Об этом говорит увеличение прожиточного минимума на 23% в 2011 году по сравнению с 2009-м годом. Во-вторых, работодатели осознают функции социального пакета и ожидают, что наличия социального пакета послужит решением некоторых проблем.

Проведенное исследование показывает, что из рассмотренных выше функций в кризис наиболее актуальными становятся: мотивирующая, формирующая лояльность и чувство защищенности. Чтобы обозначенные выше функции работали, считаем, необходимо соблюдение следующих условий:

1. Льготы должны быть актуальными для сотрудников;
2. Справедливость и прозрачность системы социальных льгот - одинаковые наборы социального пакета для одинаковых должностей;
3. Стоимость предоставляемых льгот для компании должна быть ниже чем, если бы сотрудник сам покупал себе эти блага.
4. Социальный пакет не должен существенно увеличивать затраты компании на персонал.
5. Социальный пакет частично должен быть связан с трудовым поведением и вкладом работника.

В этом случае социальный пакет будет значимым стимулом для работников, выполнять свои функции и способствовать достижению целей организации.

Использованные источники:

1. Абакумова Н.Н., Рязанцева Е.И. Социальный пакет как элемент системы стимулирования организации / Труд и инновации: коллективная монография // под ред. С.И. Сотниковой – Новосибирск: НГУЭУ, 2013. С.115-126
2. Семянистая Е. Исследование EXES Management «Исследование социального пакета российских компаний во время кризиса май-июнь 2009г.»,
3. Федеральная служба государственной статистики Российский статистический ежегодник - 2012 г.
http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/Main.htm
4. Исследование на портале EXES Management www.freshboard.ru
5. Заработная плата, соцпакет или престиж: что важнее при выборе работы? // Еженедельный опрос «Омнибус ВЦИОМ» www.wciom.ru

Абрамов И.В., к.т.н.

доцент

Алгазинов Э.К., д.ф.-м.н.

проф., зав. кафедрой

ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»

Россия, г.Воронеж

ДЕЛОВЫЕ ПРОЦЕССЫ, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Вопросы организационного управления всегда были и будут актуальными в деятельности людей. Актуальность этой темы определена тремя факторами:

- у человека есть потребность непрерывно развиваться и совершенствоваться. Следствием этого является не только рост интеллекта, но и потребностей, которые он хочет удовлетворить, находясь в обществе;
- рост интеллекта приводит к развитию материального окружения человека. Любая общность людей это материальное окружение плюс отношения в коллективе. Отношение коллектива к его члену не ограничивается только психологической составляющей. Становится весьма важным понимание своего места в коллективе, т.е. той роли, которую отводит ему коллектив, и ее значимости;
- изменение материального окружения человека стимулирует его адаптацию, развитие и совершенствование.

Приведенные факты, по сути, не новы. Однако учет их в процессах организационного управления далеко не тривиален. Для развития, координации, осознания и осмысления процессов организационного управления деятельность людей активно формализуется в виде норм и правил, инструкций и регламентов, положений и стандартов, и т.д. В силу своего развития в каждой области знаний люди формализуют свою деятельность в виде корпоративных, отраслевых, национальных, международных стандартов. Эта формализация затрагивает разные стороны деятельности – технологии, качество, профессионализм и пр. Чем глубже и шире происходит осмысление деятельности людей, тем все сложнее становятся материальные объекты, которые, сам для себя, человек создает.

В современном обществе все более значимым становится информация. Информация стремительно развивается (*объем, качество, содержание, смысл, значимость и др.*) не только ввиду интеллектуального развития человека, но и по причине развития, и совершенствования своего материального окружения. Энергичный импульс в развитии информации придал факт появления вычислительной техники и интернет. Информация виртуального мира оказывает сегодня уже существенное влияние на психику и психологию людей. С другой стороны, это достаточно мощный инструмент, который активно используется в деятельности организационного управления. И, как присуще всему живому, хочется

верить, что наконец-то материальное благо в виде информационно-технологических систем будет активно помогать в решении возникающих проблем.

Появление вычислительной техники стимулировало появление различных информационных технологий, привязанных к ней. Технологии стали настолько сложны, что специалисты в данной области знаний стали диктовать «правила игры», по которым «надо» существовать в обществе. Этому активно способствуют и средства массовой информации, у которых свои цели в обществе. Происходит как бы «параллельное» существование – люди принимают правила игры, которые приходят «сверху» (*работа в компаниях*), но, в действительности, присутствует стремление к «свободе». Возможно, эта мысль кажется спорной, но мы еще вернемся к ней.

Итак, развитие вычислительной техники дало существенный толчок к появлению различных информационных технологий. Эти технологии позволили значительно продвинуться в использовании формализации деятельности людей. Появилась возможность моделирования сложной деятельности. Такой механизм позволяет существенно повысить эффективность организационного управления – увидеть деятельность отдельных людей, компаний, целого бизнеса в условиях различных внутренних и внешних влияний, скорректировать или оптимизировать свою текущую работу, спрогнозировать свою деятельность. Например, американская промышленность, начиная с военных ведомств, еще в 70-х годах стала активно использовать технологии моделирования деятельности компаний. Был использован системный взгляд на работу людей, когда формализации подверглась не только технологическая составляющая деятельности компаний, но и функциональная, организационная, информационная составляющие. Таким образом, в организационном управлении стали учитывать деятельность с различных точек зрения. Родилась методология IDEF, ставшая национальным стандартом в организационном управлении. Моделирование функциональное получило международное признание и оформилось в международный стандарт [1].

Хорошо это или плохо? Да просто здорово! Появился формализованный аппарат (*методология + программное обеспечение + технические устройства = инструментарий, например [2], [3]*) позволяющий действительно выстраивать оптимальным образом организационное управление. Со временем появился термин BPM (*Business Process Modeling (в этом смысловом значении)*). Далее были разработаны и получили практическое применение другие методологии и инструментарии. Факт, который следует подчеркнуть, – люди получили возможность качественно выстраивать организационное управление, формализуя свою деятельность.

Наблюдение 1. Появление методологии, позволяющей формализовать деятельность (где данные и потоки данных только одна из сторон

формализации деятельности!) и оптимальным образом построить процессы организационного управления, позволило сначала спроектировать оптимальный вариант системы (*получить проект*), а затем реализовать эту систему.

Вместе с появлением информационных технологий формализации деятельности, естественным образом появились технологии, позволяющие работать аналогичным образом с информацией (хранение, обработка, сбор, передача и др.). В первую очередь возникла формализация оптимального размещения информации (*носители, территории и др.*). Возникли базы данных (БД) и системы управления ими (СУБД). Возникли информационные технологии CASE (*Computer-Aided Software Engineering*) [4]. Эти технологии позволяли сгенерировать исполняемый программный код на базе формализованных моделей (*графические модели + данные*).

Развитие информационных технологий формализации деятельности привело к мысли об аналогичной операции с ее моделированием, - а почему бы не получить исполняемый код, т.е. готовую информационную систему? Ведь ее основа – четко и ясно прописанные модели деятельности. Решаются сразу две проблемы. Первая, - что делать с формализованными моделями в графическом виде? Как их реализовать? Вторая, - снижение затрат на создание информационной системы!

Стимулирование этого направления информационных технологий подстегнуло разработку новых нотаций в моделировании организационного управления (*EPC, CFF, BPMN и т.д.*). Суть этих моделей уже не содержит принцип «разложить все по полкам» (*взгляд на деятельность с позиции организационной структуры, оптимального хранения данных и потоков данных, функциональной полноты деятельности, ее производственных технологий*). Хорошо это или плохо? А это зависит от решаемой проблемы, от понимания уровня и объема решаемых задач.

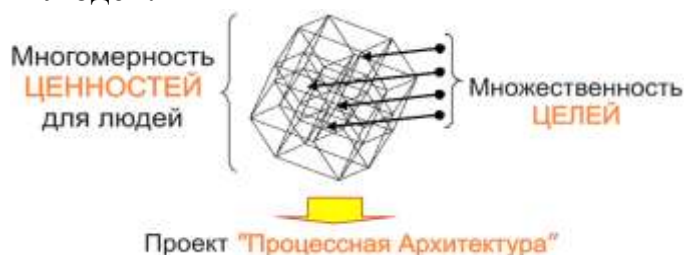
Наблюдение 2. Получение исполняемого кода – новые задачи (*работа*) для программистов! Новые нотации – возможность «облегчить труд» аналитиков! Результат – снижение уровня адекватности разрабатываемых моделей реальным процессам деятельности людей. *Обратите внимание!* Сказано не о новых нотациях, моделях, а о знаниях, внимании, системных принципах, подходах, методологиях в работе аналитиков.

Небольшое отступление. В нашей стране ситуация сложилась таким образом, что в общество сразу «хлынул» огромный поток компьютерной техники. В силу ее новизны и дороговизны руководители сначала стали считать экономическую целесообразность (это учитывали все руководители в то время), сроки окупаемости, эффективность в работе. Однако, стремительное совершенствование техники, снижение цены и нарастающее предложение на рынке обусловило быстрое ее внедрение в организациях. Естественно, решение текущих проблем в организациях

стало главным приоритетом в работе специалистов по компьютерной технике. Дальнейшее усложнение технических решений проблем и поток программного обеспечения, который также потребовал специфических знаний, привело к принципу, который заключается в следующем: «есть потребность в компьютере + программе = купим и установим». Конечно, нельзя «все под одну гребенку». Но данная мысль очень «живуча» в нашей стране. Ее следствие – непонимание факта Наблюдения 1.

Таким образом, появились все условия для организации мощных информационных систем (ИС). Сегодня это действительно сложные программно-технические комплексы. С одной стороны, такие ИС разрабатываются для определенных предметных областей, например, в области продаж – CRM (Customers Relationship Management), в области складского учета – WMS (Warehouse Management System), в области маркетинга – EMM (Enterprise Marketing Management), в области планирования ресурсов масштаба предприятия – ERP-системы (Enterprise Resource Planning), для решения технологических проблем производства – MES (Manufacturing Execution System), для координации цепей поставок – SCM (Supply Chain Management) и т.п. Наконец появились корпоративные информационные системы (КИС), которые включают в себя (подсистемы) все перечисленное. С другой стороны, представив себе всю сложность не только программно-технической реализации, но и смысл предстоящей интеграции информации различных предметных областей знаний, невольно возникает вопрос, а как создать такую КИС без проработанного проекта? (См. Наблюдение 1 и Наблюдение 2). Например, строительные организации не строят объекты сами по себе. Для строительства здания необходим проект. Данный факт настолько очевиден, что даже мысль не возникает о строительстве без проекта. Здесь присутствуют два факта: сложность самого объекта для реализации + безопасность людей! А как же практическая реализация, например, КИС? Этот объект еще сложнее, чем здание для строительства! Безопасность? А разве недостоверная информация или невозможность практической реализации возникшей управленческой мысли, которая может определиться текущей нестандартной ситуацией, не является вопросом безопасности? Уже пора задуматься, что некорректная информация, невозможность реализации управленческой деятельности в динамике относятся к сфере безопасности людей.

Становится очевидным факт, что при отсутствии проекта создание ИС неадекватно поставленным задачам. Проект «Процессная



архитектура» является тем фундаментом, на котором и должна строиться ИС. Проект «Процессная архитектура» - формализация деятельности людей с системной точки зрения, конкретная в каждом случае. Специалисты, которые необходимы для разработки таких проектов, – команда системных аналитиков + бизнес-аналитиков. Очень важны опыт и практические навыки, наработанные со временем. Проект «Процессная архитектура» позволяет перейти ко второму этапу создания ИС – разработке проекта программно-технического комплекса (*обратите внимание – опять Проект!*). Это свой сложный проект, охватывающий технологии использования программ, увязки их совместной работы, построение разветвленных компьютерных сетей, выбор и настройка технических и программных средств и др. Все это согласуется с экономической стратегией предприятия. И вот, когда готов проект «Разработка ИС», наступает третий этап – реализация проектов (*покупка и внедрение (это свои сложные информационные технологии)*).

BPM позволила формализовать и реализовать в соответствии с этой формализацией информационные системы для организационного управления деятельностью людей. Результат этой технологии – четкое и ясное понимание деятельности как отдельного сотрудника, так и предприятия в целом. Эта ясность появляется и у руководителя, и у рядового исполнителя. Это ответ на желание людей понимать свое место и значимость в общей работе. Но со временем начинает возникать недовольство среди сотрудников. В чем же причины? Оказывается технология BPM предполагает жесткую формализацию самой деятельности. Разрабатываются положения, методические указания, общие инструкции, регламенты, конкретные должностные инструкции и пр. В соответствии с этими документами возникает жесткая дисциплина, ведется постоянный контроль работы и строгая отчетность. Появляется еще одна неприятность, о которой уже упоминалось. В процессе управления организацией возникают нестандартные ситуации, которые невозможно спрогнозировать и учесть в работе над проектом «Процессная архитектура». У руководителей нет возможности «внезапно» дать конкретную команду. У сотрудников тоже нет возможности выполнить нестандартные действия. Например, в прессе активно продвигается мысль о свободном общении внутри предприятия.

В настоящее время возникла новая информационная технология S-BPM (*Subject-oriented BPM*). Ключевая мысль этой технологии – «создание приложений, автоматизирующих процессы, - каждый может делать это! S-BPM – создание немедленно выполняемых динамичных бизнес-приложений.» По мнению группы GARTNER «Возможность моделирования и автоматизации *очень сложных процессов* с разветвленными коммуникациями за счет концентрации усилий на *моделировании отдельных субъектов*. Скорость внедрения – *быстрый запуск процессов «как есть»* с

дальнейшим наращиванием функциональности» [5]. Технологию S-BPM рассматривают как альтернативу «классической» технологии BPM.

Наблюдение 3. Ключевые моменты, которые выделяют специалисты в технологии S-BPM, следующие:

- создать приложение, с помощью которого сотрудник будет выполнять задание (*Какое? От Кого? на основании Чего? – отдельный разговор*) может сам сотрудник;
- созданное приложение немедленно готово к использованию в работе; быстрый запуск процессов «как есть»;
- моделирование сложных систем происходит за счет концентрации усилий на моделировании отдельных субъектов;
- технология S-BPM – альтернатива технологии BPM.

По мнению специалистов, каждый может создать свой производственный процесс в силу своего понимания, надо приветствовать принцип разработки отдельных процессов. Тогда возникают вопросы. А как же накопленные знания, которые говорят о необходимости использования системного подхода в информационных технологиях? А знания, которые говорят о том, что все в природе взаимосвязано (*а люди – часть природы*), что системные принципы деятельности, в том числе и организационного управления, присутствуют в любых формах взаимодействия [6,7]. Рассматривать сегодня отдельные части целого без учета взаимодействия и свойств «часть-целое» просто невозможно. Говорить об адекватности приложений реально требуемым процессам деятельности просто бессмысленно.

Но, все-таки, почему-то возникли мысли о создании технологии S-BPM. И возникли они не на пустом месте. Надо опять учесть фактор непрерывного развития человека. Только надо не просто осознать факт появления такой информационной технологии и придать ей значение, лежащее на поверхности. Что же в ней «хорошо»? Например, если подойти с позиции творчества, свойственного человеку, то принципы этой технологии прекрасны (*помните, когда мы говорили о «параллельности» в деятельности сотрудников?*). Но творчество – процесс неподвластный формализации. А психологические потребности, заложенные природой, которые живут в каждом из нас? Опять технология S-BPM поможет их удовлетворить. Поэтому правильно, что при использовании данной технологии говорят о неструктурированной информации. Оперативное принятие решения о необходимости нетривиальной команды в темпе реального времени – объективная реальность. Такой процесс порождает неструктурированную информацию.

Давайте попробуем придерживаться взгляда на происходящее развитие информационных технологий (*в конечном счете – информации!*) с

системных позиций. Может быть природа уже учла данный факт и заложила его в человеке, и мы, всего-навсего, только наткнулись на него в процессе своего развития? Посмотрим на функции мозга человека [8] (табл.1):

Таблица 1

<i>Сферы специализации левого и правого полушарий головного мозга</i>		
<i>Левое полушарие</i>		<i>Правое полушарие</i>
Обработка вербальной информации: Факты, имена, даты, речь, письмо		Обработка невербальной информации: Символы, образы
Аналитическое мышление: Логика, Анализ.		Воображение: Мечты, Фантазии
Обработка информации: Последовательно по этапам.		Обработка информации: В целом, много информации, без анализа
Логическое Последовательное Линейное Символическое Основано на реальности Вербальное Дискретное	МОДЕЛЬ СОЗНАНИЯ (по Гриндеру)	Интуитивное Хаотическое Холистическое Неабстрактное Основано на фантазии Невербальное Вневременное

Наблюдение 4. 1)

Правое полушарие:

Интуиция;
Эмоции;
Ощущения;
Параллельная
обработка
информации.



Левое полушарие:

Логика;
Анализ;
Выводы;
Уверенность;
Последовательная
обработка
информации.

2) Оба полушария функционально дополняют друг друга.
Результат – полнофункциональный орган.

Что с нашими информационными технологиями?

Базовыми принципами технологии ВРМ являются: строгая упорядоченность, стремление к объективности, четкость понятий и построений, жесткая регламентация, правила действий и взаимодействий, системный подход при описании процессов. Формализация деятельности учитывает результаты прогнозирования. Формализованную деятельность (сложная совокупность моделей и взаимосвязи процессов) можно подвергнуть имитационному моделированию с учетом различных внутренних и внешних факторов. Информационная технология ВРМ дает уверенность процессам управления.

Базовыми принципами технологии S-BPM являются: возможность самовыражения в рамках своего уровня знаний и опыта, «мгновенный» процесс «нарисовал (построил графическую модель) – увидел» (результаты спланированной технологии работы), коррекция запланированных

технологий деятельности, быстрая адаптация в изменчивой среде, в темпе реального времени возможность коллективного обсуждения проблем, получения информации, формирования команд управления. Информационная технология S-BPM помогает процессам управления в вопросах оперативности при нестандартных ситуациях, неформальное обсуждение проблем общей деятельности может инициировать нестандартные решения.

ВЫВОДЫ.

1. Информационная технология BPM – это логика.
Информационная технология S-BPM – это интуиция (не формализуемые процессы нашего мышления).

2. Обе информационные технологии и BPM, и S-BPM это не противоположности, не замещение одного другим, а ЕДИНСТВО. То, что недостает одной, восполняет другая!

Поэтому, при разработке КИС, адекватной нашей деятельности, необходимо использовать и технологию BPM, и технологию S-BPM.

Использованные источники:

1. Методология функционального моделирования (IDEF0). Госстандарт России. - М: Издательство стандартов, 2001. – 75 с.
2. Маклаков С.В. BPwin и ERwin. CASE - средства разработки информационных систем. – М.: Диалог-МИФИ, 2001. - 256с
3. Проектирование системы управления. Методика. – Версия документа: 3.5. Редакция документа: 1. – Саратов: ООО «ГК «Современные технологии управления»», 2010. – 98с
4. Fisher A.S. CASE: Using Software Development Tools. N.Y.: J.Wiley & Sons Inc.. 1988г.
5. Новое в управлении бизнес-процессами - методология S-BPM и решения Metasonic. – М.: Логика бизнеса 2.0, 2013г.
6. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. - М.: Наука, 1973. - 271 с.
7. Месарович М. Теория иерархических многоуровневых систем / Месарович М., Мако Д., Такахара И.; Пер.с англ. под ред. И.Ф.Шахнова; Предисл. Г.С.Поспелова. - М.: Мир, 1973. – 344 с.
8. Сергеев Б. Ф. Ум хорошо ... М.: "Молодая гвардия", 1984. - с. 187.

УПРАВЛЕНИЕ НОВОВВЕДЕНИЯМИ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Очень актуальной в настоящее время является тема инновационного развития организаций. Ведущие специалисты утверждают, что именно на этом пути видится перспектива возрождения и дальнейшего развития экономики России. Однако, не все предприятия на сегодняшний день могут реализовать свой инновационный потенциал.

Управление нововведениями в кадровой работе объединяет усилия руководителей фирмы и специалистов подразделений по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой системы на основе применяемых инноваций. Важной характеристикой успешности проведенных мероприятий является восприятие персоналом нововведений. При этом необходимо учитывать следующие факторы:

- сложность, то есть степень приспособления работников к инновациям;
- последовательная модернизация кадровой системы, то есть возможность внедрения новшеств поэтапно;
- реализация экспериментального инновационного проекта с учетом реальных возможностей и факторов развития организации;
- совместимость-степень соответствия нововведений взглядам и опыту работников фирмы [2].

Главная задача современной фирмы создать условия, при которых проекты нововведений будут эффективно внедряться в трудовую деятельность и адекватно восприниматься каждым сотрудником. Основу инновационного управления трудом составляет акцент на поддержание горизонтальных связей в организации, увеличение творческих проявлений сотрудников, а также объединение усилий различных групп персонала в достижении общей цели.

Инновационная деятельность оказывается тем более успешной, чем выше потребность в новом у работников. Кадровая структура должна постоянно изменяться с учетом современных факторов развития общества, что обеспечит защиту от стагнации, предполагающей замедление функционирования и развития, не соответствующего целям и потребностям системы в данный период времени. При реализации новаторских проектов в сфере управления персоналом часто возникает сопротивление сотрудников. Среди основных причин, по которым работники не стремятся к инновациям, необходимо выделить следующие:

- внутренние установки персонала компании;
- неудовлетворительная работа отдела кадров.

Препятствие внедрению инновационных программ в организации могут создавать сами работники, так как часто у них складывается принципиально неправильное понимание ситуации, обычно связанное с неверной трактовкой намерений руководства, а также с утратой доверия персонала к нему. Основным критерием сопротивления изменениям нередко выступает узкособственнический интерес сотрудника, то есть боязнь потерять в результате кадровых инноваций свою должность, статус, деньги.

Неудовлетворительная работа службы кадров является одной из причин сопротивления нововведениям. Это связано прежде всего с тем, что многие сотрудники не верят в то, что менеджер по персоналу может правильно подобрать необходимых работников, обучить, спланировать их карьеру, а также обеспечить полноценную мотивацию и стимулирование.

Реализация инновационных проектов в организации является сложной задачей. Для преодоления сопротивления изменениям менеджеру, в первую очередь, необходимо проинформировать сотрудников о всех положениях программы предстоящих инновационных мероприятий. Для достижения компромиссов целесообразно проводить переговоры как с отдельными работниками, так и с группами. Главным фактором на сегодняшний день является создание инновационной атмосферы в компании. При этом необходимо учитывать, что наибольший эффект приносит совместное использование нескольких методов.

Использованные источники:

1. Суровикин Н.В. Система управления персоналом как инновация: часть первая // Служба управления персоналом. – 2004. – №1. – С. 2-21
2. Инновация в работе с персоналом // info-biz/node/114

*Антипова Е. А.
старший преподаватель
кафедра МИАЭП
Сапрыкина А. Л.
студент 3 курса*

*ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет»
Россия, г. Орел*

МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ИНТЕРНЕТ- ПРОВАЙДЕР

Ключевые слова: интернет, интернет-провайдер, модель, моделирование, бизнес-процесс, методика IDEF0, Prime Expert, анализ, доход, прибыль, финансирование, проект, бизнес-модель.

В статье раскрываются основные принципы и процессы работы интернет-провайдера. Произведен анализ компонентов, необходимых для организации деятельности данной компании. Работа проделана с помощью программного продукта Prime Expert. В статье охарактеризованы несколько возможных моделей деятельности организации и выбран самый

оптимальный вариант.

Интернет в России – это отрасль, которая генерирует объем услуг, эквивалентный сотням миллионов долларов. Используют Интернет сегодня около 2,7 миллионов россиян. Отрасль активно развивается, проникая в различные сферы деятельности.

Интернет-провайдер — это организация, предоставляющая услуги доступа к сети Интернет и иные связанные с Интернетом ресурсы.

Бизнес интернет-провайдера отличается отсутствием какой бы то ни было сезонности, что делает его особенно привлекательным. В любое время года число клиентов всегда стабильно, хотя могут происходить незначительные колебания, которые никак не зависят от сезона.

Каждый предприниматель, начиная свою деятельность, должен ясно представлять потребность на перспективу в финансовых, материальных, трудовых и интеллектуальных ресурсах, источники их получения, а также уметь четко рассчитать эффективность использования ресурсов в процессе работы фирмы. Анализ предприятия как модели — это удобный способ ответа на вопрос, что необходимо и достаточно для достижения конкретной поставленной цели. Именно поэтому тема моей статьи является наиболее актуальной и значимой.

Хорошо разработанная модель помогает фирме расти, завоевывать новые позиции на рынке, где она функционирует, составлять перспективные планы своего развития.

Целью данной работы является создание наиболее оптимальной модели бизнес-процессов для открытия и дальнейшего развития провайдерской компании, услуги которой будут пользоваться большим спросом и приносить прибыль владельцам.

Основными задачами являются следующие:

- обоснование экономической целесообразности развития фирмы;
- расчет ожидаемых финансовых результатов деятельности;
- подбор наиболее оптимального плана развития фирмы.

Предполагается, что модель соответствует реальности, хорошо проработана и подготовлена к использованию на практике.

Основным направлением деятельности нашей компании будет предоставление услуг широкополосного доступа (ШПД) в Интернет. Клиентами компании будут физические лица г. Орла. Особое положение отведено студентам, для которых подготовлены самые выгодные предложения компании.

Мы будем предоставлять неограниченный доступ в интернет 24 часа в сутки и соответствовать всем показателям качества, чем сразу привлечет внимание клиентов потенциальных конкурентов.

Таблица 1. Характеристика имеющихся интернет-провайдеров г. Орла

	Название компании	Рейтинг (из 5)
	netbynet	5
	МТС	3.41
	Билайн	3.23
	Ресурс связь	1.8
	Ростелеком	1.57
	Техноэлектросервис	1.49

В ценообразовании предполагается придерживаться политики цен проникновения на рынок, что очень важно в условиях конкуренции. Низкие цены (в сочетании с качеством) привлекут клиентов, а компания увеличит свою долю на рынке. Все это поможет компании превзойти конкурентов и набрать мощную клиентскую базу.

Для качественной работы будут приняты квалифицированные ответственные сотрудники. Организационная структура компании выглядит так, как представлено на рисунке 1.

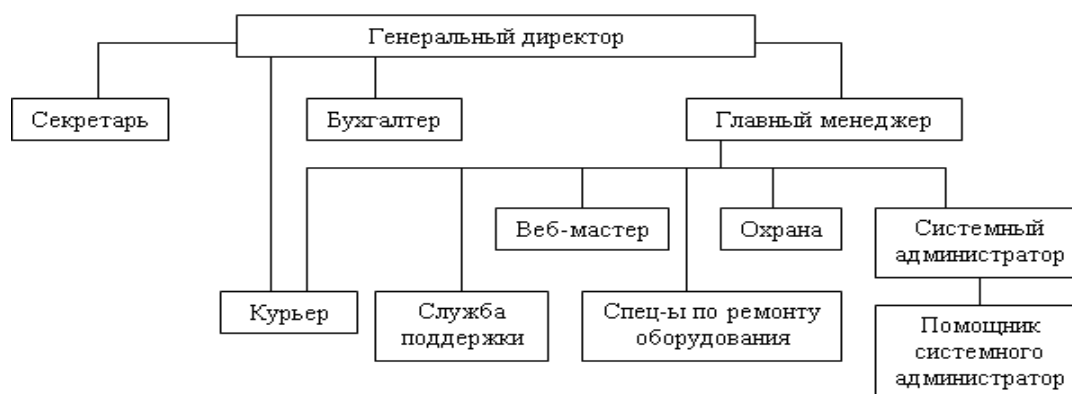


Рисунок 1. Сотрудники.

Для описания функционирования компании взята методика IDEF0, так как с помощью нее можно нагляднее отобразить основные функции процессов, входы, выходы, управляющие воздействия и устройства, взаимосвязанные с основными функциями. Основная деятельность компании отображена на рисунке 2.



Рисунок 2. Модель, характеризующая деятельность компании.

Компания основана и юридически значима благодаря Корпоративному стандарту в части новых услуг, Нормативным и законодательным документам. Входными данными является Заказ абонента на интернет-услугу и Типовой договор. Ниже главной функции организации представлены механизмы и службы, посредством которых происходит подключение. К ним относится Инфраструктура, Служба технической поддержки, Персонал тех. служб, Дилеры.

Выходная документация — Готовый договор, Акт выполненных работ, Доступ в интернет подключенного абонента и Закрытый наряд.

В одном из вариантов моделей функционирования компании планируется продажа роутеров. Данная модель описана на рисунке 3.

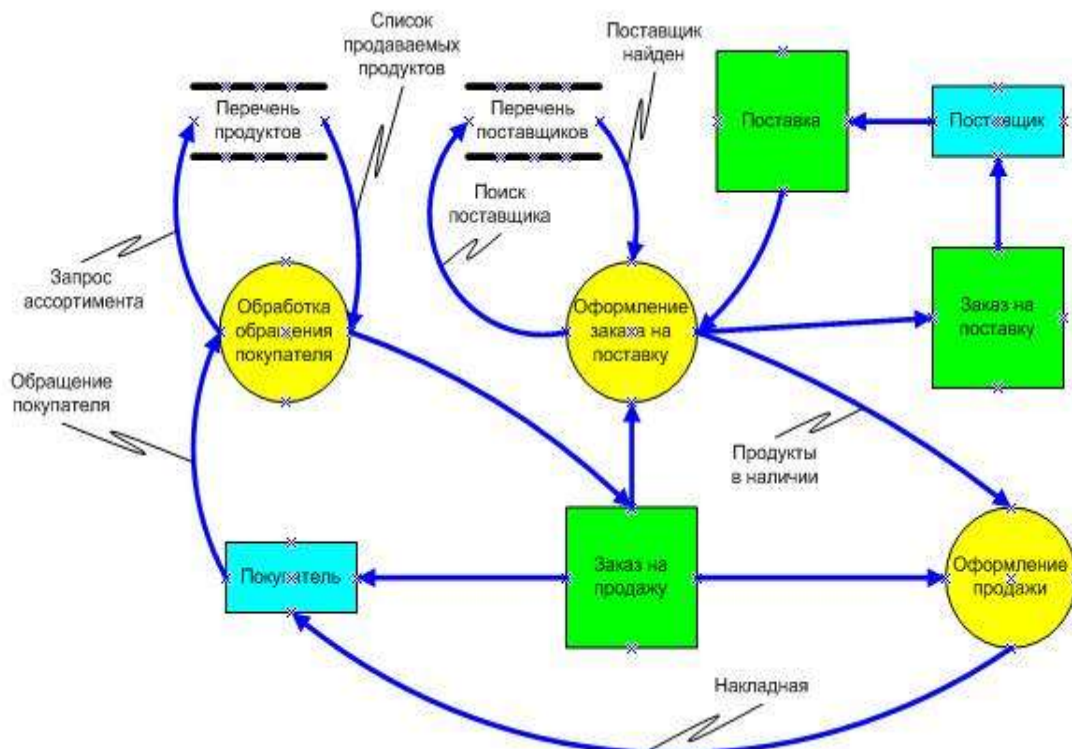


Рисунок 3. Продажа роутеров.

Первым этапом является Обращение покупателя, после которого сразу же наступает второй этап, в котором он запрашивает Ассортимент продукции. Входными данными на этом этапе является Перечень продуктов, а выходными - Список одобренных покупателем и покупаемых им продуктов. После этого оформляется Заказ на продажу и Заказ на поставку. Если необходимый продукт имеется в наличии, то сразу же оформляется Продажа. На этом этапе выходным документом является Накладная. Если же продукт отсутствует, то из Перечня поставщиков осуществляется Поиск и выбор поставщика и оформляется Заказ на поставку, после Поставки опять же происходит оформление Продажи, подтвержденное Накладной.

Таким образом, функционирование интернет-провайдера в целом состоит из множества достаточно сложных процессов, требующих постоянного внимания. Вручную проследить результаты процессов и оценить их эффективность практически невозможно. Использование прикладного программного обеспечения Prime Expert может значительно облегчить эту задачу.

Использованные источники:

1. Абрамс Ронда, Валлон Джулия. Бизнес-план за один день: правильно и быстро // учебник / 2009. – 192 с.
2. Виктор Забавин, Дмитрий Пинаев. «Автоматизация – с чего начать?» // Журнал Консультант №11 2006. С. 20.
3. Громов Александр. Моделирование бизнеса // Журнал «Управление компанией», 2009. С. 3.
4. Дмитрий Пинаев, Дмитрий Веретенников. Моделирование бизнес-процессов, практика применения. // Портал E-xecutive.ru / 2007. – 10 с.
5. Казакова Наталия Александровна. Экономический анализ в оценке бизнеса. // Учебно-практическое пособие/ Н.А. Казакова. — М.: Дело и Сервис, 2011. — 288 с.
6. Лоцилина Ирина Валерьевна. «Сбалансированная система показателей как инструмент формулирования стратегии компании». // Журнал ВУТЕ/Россия №9/ 2007. С. 25.
7. Николай Мрочковский, Сергей Сташков. 99 инструментов продаж. Эффективные методы получения прибыли // учебник / 2012. — 978 с.
8. Репин В.В. Бизнес-процессы. Моделирование, внедрение, управление // Учебник / Издательство: Манн, Иванов, Фербер, 2013. - 512 с.
9. Ручкин К.А., Ручкина В.Н. Моделирование бизнес-процессов с помощью современных информационных технологий // Учебник/ Менеджмент в России и за рубежом, 2007. — 132с.
10. Моделирование бизнес-процессов [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.kpms.ru/General_info/BPM.htm
11. Моя реклама Аренда помещения [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.moyareklama.ru/single_ad_new.php?id=203599989.

12. Налоговая декларация по ЕНВД. Учет и отчетность индивидуального предпринимателя (ИП) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://ipinform.ru/otchetnost-i-uchet/otchetnost-ip/nalogovaya-deklaraciya-po-envd.html>
13. Наружная реклама. Орел. Алые паруса. Сити-форматы. Собственные щиты [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.advmarket.ru/catalog/oryol_area/outdoor_adv/alyeparusa.htm
14. Как стать интернет провайдером» Компания ТелекомКонсалтинг [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://telekom.org.ru/biblioteka/chasto-zadavaemye-voprosy/kak-stat-internet-providerom>
15. Корпоративный менеджмент. Библиотека управления. Индекс прибыльности (PI) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.cfin.ru/encycl/pi.shtml>
16. Период окупаемости: оценка инвестиционной привлекательности [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://lib.stepenko.com/articles-fundamentalnyi-analiz/376-otsenka-investitsionnoi-privlekatelnosti.html>.
17. Сбербанк России. Кредиты на создание бизнеса [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://sberbank.ru/newmoscow/ru/s_m_business/credits/creditsforstartup/ .
18. Связьинформ. Предоставление каналов связи. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.s-inform.net/moskva/services/predostavlenie-kanalov-svyazi/>.
19. Финансы. Экономика. Банковское дело. Чистый доход. Сборник материалов по экономической тематике. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.finekon.ru/chist%20dohod.php>.
20. Что такое интернет-провайдер [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://daz.su/nash-otvet/kompjuter/109/index.aspx>
21. Годовая инфляция: без сюрпризов. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://personalmoney.ru/txt.asp?id=2858177>.

*Арнович Н.Ю.
студент
ОмГУПС*

Россия, г. Омск

ПЛАНИРОВАНИЕ СНАБЖЕНИЯ, СБЫТА И ОРГАНИЗАЦИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В условиях рыночных отношений планирование является одним из важнейших условий организации эффективной работы предприятия. Планирование охватывает все основные производственно-хозяйственной деятельности любого предприятия: сбыт, финансы, производство, закупки, разработки и т.д. Для того, чтобы деятельность предприятия приносила доход, необходимо постоянно прогнозировать спрос и анализ имеющихся

ресурсов данного предприятия. Отсюда вытекает необходимость увязки планирования с маркетингом и контролем, для постоянной корректировки показателей производства и сбыта при их изменении на рынке [1].

Целью работы является формирование целостных знаний о рациональной организации планирования снабжения и сбыта на предприятии.

Задачами данной статьи является подробное раскрытие темы, обретение глубоких знаний по вопросам правильной стратегии и тактики в области снабжения сбыта продукции и услуг.

А также изучение разработки и реализации задач управления снабжения и сбыта.

Говоря о планировании, в первую очередь думаем, о планировании снабжения, ведь чтобы что-то продать, необходимо сначала что-то приобрести.

Планирование снабжения заключается в составлении планов обеспечения предприятия сырьем и материалами с учетом количества на определенные даты с учетом минимума общих затрат на доставку и хранение. На предприятиях разрабатываются текущие и долгосрочные планы закупок.

Процесс планирования снабжения предприятия включает три стадии: На первой стадии формулируются цели предприятия, собирается информация об окружающей среде, отрасли, конкурентах; На второй стадии, исходя из целей предприятия на перспективу, определяются темпы роста основных показателей деятельности, доля предприятия на рынке; Уже на третьей стадии разрабатывается стратегия предприятия с учетом полученной информации и определяется перспективная потребность производства в материальных ресурсах, то есть, сколько материалов можно приобрести, чтобы изготовить свою продукцию [2]. Рассмотрим систему планирования снабжения на N-ом предприятии. (Рисунок 1)



Рисунок 1 – Планирование снабжения предприятия

Как видно из данной схемы, предприятие сначала оценивает уже имеющиеся ресурсы на складе, только потом оформляет и формирует план снабжения для дальнейшего производства товаров и услуг. Процедура получения и оценки предложений от потенциальных поставщиков может быть организована по-разному. Наиболее распространенными и

эффективными являются: конкурсные торги (тендеры); письменные переговоры между поставщиком и потребителем [3]. Пример, конкурсные торги это распространенная форма поиска поставщиков. Которые проводятся в случае если, предполагается закупить сырье на большую денежную сумму или планируется наладить долгосрочные связи между поставщиком и потребителем. В России на настоящий момент, самым крупным считается тендер на строительство московского метрополитена, который составил около 574 млрд. руб.

Отсюда можно сделать вывод о том, что рациональная организация снабжения в значительной мере предопределяет уровень использования средств производства, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции, а также увеличение прибыли и рентабельности предприятия.

Рассматривая планирование снабжения, не стоит забывать о планировании сбыта.

Сбыт продукции это одна из сторон коммерческой деятельности промышленного предприятия. Объем сбыта определяет величину доходов предприятия, прибыль, а также уровень рентабельности [1]. Организация сбыта включает в себя: составление плана сбыта предприятия; формирование портфеля заказов; выбор наиболее эффективных каналов сбыта продукции; распределение объема сбыта товаров по регионам.

Изобразим планирование сбыта продукции на N-ом предприятии (таблица 1)

Таблица 1- Планирование сбыта продукции на год

Товар	Годовой объем продаж, тыс. и р.	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
А	200	50	50	50	50
Б	300	75	75	75	75
В	450	112.5	112.5	112.5	112.5
Г	350	87.5	87.5	87.5	87.5
Д	285	72	72	72	72

Несмотря на внешнюю простоту, этот план имеет высокое значение в текущей деятельности компании, так как именно в нем излагаются конечные задачи для экономистов предприятия на предстоящий год..

Итак, план сбыта является основным стратегическим и оперативным документом как для зарубежных фирм, так и для всех отечественных.

Среди многообразия систем сбыта выделяют три основных, используемые в зависимости от осуществления реализации продукции. (Таблица 2)

Таблица 2 - Основные системы сбыта [4]

Внутренняя система сбыта	Сбыт продукции производится самим предприятием- изготовителем
Внешняя система сбыта	Наличие посредника, осуществляющий торговлю самостоятельно, на зависящий экономически от предприятия-изготовителя
Комбинированная система сбыта	Не связана с предприятием - изготовителя, сбыт осуществляется через экономически независимые сбытовые компании

В зависимости от специфики предприятия выделяют следующие системы сбыта: розничная, то есть краткосрочные соглашения между производителем и другими звеньями, где каждая структура стремится обеспечить себе максимально возможную прибыль. Оптовые системы сбыта - для нее характерны вертикальная и горизонтальная координация систем сбыта, горизонтальная координация состоит из двух или нескольких производителей, взявших на себя обязательства по сотрудничеству с предприятием 1ой отрасли, где основной задачей планирования является согласование объема производства и сбыта [4].

Таким образом, сбыт готовой продукции включает в себя комплекс маркетинговых и логистических операций. Маркетинг в этом случае формирует спрос, а логистика его реализует с помощью формирования технологических цепей продвижения продукции.

Подводя итоги данной работы, был сделан вывод о том, что необходимость в планировании снабжения и сбыта постоянно должна присутствовать на предприятии, так как это формирует спрос на продукцию, а следовательно и улучшает экономическое положение предприятия в условиях рыночной конкуренции.

Использованные источники:

1. Тютюшкина, Г. С. Организация коммерческой деятельности / учеб. пособие для вузов / Г. С. Тютюшкина, – М: 2011. – С. 132.
2. Ланкастер, Д. Организация сбыта / Д. Ланкастер, Д. Джоббер, 2008. – С. 384.
3. Стерлигова, А.Н. Управление снабжением / учебник / А.Н. Стерлигова, - М: 2013.– С. 400.
4. Кирилюк, О.М Конспект лекций по дисциплине «Организация коммерческой деятельности предприятия» – О: 2013. – С. 28.

ТРЕБОВАНИЕ К СОДЕРЖАНИЮ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация:

В данной статье рассмотрены требования к формированию нормативной базы организации. Проанализированы типичные ошибки, проблемы и противоречия организационно-правового характера, затрудняющие эффективную реализацию функций правового обеспечения. На основе многолетнего опыта и проведенных исследований точек зрения других авторов, сформулирован базовый перечень требований к содержанию правового обеспечения управления.

Ключевые слова:

Нормативная база, правовое обеспечение, управление, требование к оформлению локальных актов, документационное обеспечение, перечень.

Правовое обеспечение системы управления персоналом - это применение средств юридического воздействия на работодателей и работников с целью достижения эффективной деятельности организации, а также соблюдения прав и обязанностей сторон, гарантированных законодательством. Иными словами, это установление определенных правил функционирования отдельных звеньев учреждений, предприятий, организаций.

Применение средств юридического воздействия начинается тогда, когда возникает потребность в упорядочении взаимодействий структурных подразделений организации, причем определенным образом и в определенном направлении. К правовому обеспечению системы управления относятся все нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, а также нормативные акты смежных областей. Осуществление правового обеспечения в организации возлагается на ее руководителя, а также на работников службы персонала, которая формирует нормативно-методическую, правовую базу и отвечает за делопроизводство.

Формируя нормативную базу, организации сталкиваются с множеством проблем.

Несмотря на достаточную изученность вопроса требований к содержанию правового обеспечения системы управления, до сих пор отсутствует четкая структура, имеются пробелы и противоречия, а значит остаются открытыми вопросы организационно-правового характера, затрудняющие эффективную реализацию функций правового обеспечения.

Правовое обеспечение управления должно реализовывать ряд требований, соблюдение которых способствует упорядочению всех

процессов в организации. Реализация этих требований подчас вызывает немалые затруднения и становится причиной недостаточной эффективности деятельности управления и организации в целом. Для внесения ясности и определенности в процесс создания нормативных документов, необходимо на базе изучения истории развития менеджмента, его законодательного регулирования, мнений других авторов, сформулировать перечень требований к содержанию правового обеспечения управления организации.

Существует множество точек зрения на то, каким должен быть этот перечень. Его формулировали Н.В. Макарейко, Ю.М. Козлов и ряд других авторов. Основываясь на личном опыте разработки, применения норм и правил правового обеспечения, хотелось бы выделить несколько из них, которые по нашему мнению являются основными:

Во-первых, это своевременность принятия норм и доведения их до сведения работников. Запоздалое принятие нормативных актов создает проблемы участникам трудовых отношений. Работник не может точно и правильно выполнять поручения руководителя, так как не знаком с алгоритмом действий. Ему приходится самостоятельно принимать решения, что зачастую приводит к негативным последствиям. В практике часто встречаются ситуации, когда из-за несанкционированных действий работника учреждение несло немалые убытки. При этом отсутствие нормы, регулирующей действия сотрудника и порядок его наказания, лишало работодателя возможности взыскания с работника потерянных сумм.

Во-вторых, целесообразность (полезность) - способность решать поставленные задачи. Здесь хотелось бы обратить внимание на то, что нередко встречаются случаи, когда правовые акты разрабатываются в спешке и работа над ними носит формальный характер, что называется «для галочки». Последствия такого подхода также негативно влияют на имидж и эффективное функционирование учреждения.

В-третьих, хотелось бы отметить важность четкости и понятности изложения требований нормативного акта. Это необходимо в целях недопущения двоякого толкования, то есть каждый сотрудник должен понимать, что в сложившейся ситуации необходимо поступать именно так, а не иначе.

В-четвертых, при разработке правового обеспечения необходимо учитывать тот факт, что локальные нормы организации не должны противоречить действующему законодательству Российской Федерации. Зачастую при разработке нормативной базы работодатель пытается сформулировать содержание нормы так, как удобно и выгодно ему, иными словами «подстроить» ее под сложившуюся в организации традицию. При этом действия его абсолютно бессмысленны, потому как приоритет имеет правовой акт более высокой юридической силы и при возникновении спорной ситуации применяются его положения.

В-пятых, нормативные документы организации должны содержать положения, направленные на соблюдение прав и требования исполнения обязанностей обеими сторонами трудовых взаимоотношений: и работником и работодателем.

При разработке локальных актов немалое значение имеет разграничение предметов ведения и полномочий между структурными подразделениями и сотрудниками, являющимися основой любой организации. Все они имеют свои, базирующиеся на законодательстве и локальных нормах отношения с управлением и другими субъектами. Для того чтобы не допустить крайностей и нарушения стабильности в учреждении, важно установить оптимально приемлемые для всех правила взаимодействия.

Следующим требованием является организация текущего хранения документов. Документы являются информационной основой деятельности управления, поскольку в них сосредоточены информационные ресурсы учреждения. Соблюдение этого требования важно для обеспечения сохранности приказов руководителя, положений, переписки и других важных документов, а также возможности в любой момент обратиться к нужному.

И наконец, казалось бы очевидно для всех, но забытое на деле требование соблюдения правил грамматики и норм делопроизводства. Грамматике принадлежит организующая роль, она представляет собой материальную основу любого документа. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом позволяет кадровой службе организации выполнять функцию документального оформления трудовых отношений. Весьма актуальной проблемой кадрового менеджмента является совершенствование документационного обеспечения службы управления персоналом.

Нам представляется, что в приведенный выше перечень входят базовые требования к формированию правовых документов, которым необходимо руководствоваться всем организациям. Вместе с тем, служба персонала и управленческий аппарат отдельно взятого коллектива, исходя из своих потребностей, может дополнять, расширять этот список.

Несоблюдение требований к формированию правовой основы управления, может привести к признанию правового акта ничтожным, либо возможности его оспорить, а в случае возникновения спора между работником и работодателем - к принятию судом решения не в пользу работодателя, поскольку суды всех уровней руководствуются принципом приоритета права работника.

Как мы видим из сказанного выше, правовое обеспечение управления играет не последнюю роль в нормализации взаимоотношений между основными составляющими организации, а также в эффективности работы предприятия в целом. Для успешной реализации главной задачи правового

обеспечения - правового регулирования взаимоотношений в организации, недопущения ошибок, необходимо серьезно и ответственно подходить к созданию локальных норм правового регулирования. Соблюдение, правильное применение и четкое исполнение управленческим аппаратом и работниками действующих норм – одно из условий успешного продвижения организации на рынке.

Использованные источники:

1. Н.В. Макарейко. Административное право <http://all-books.biz/administrativnoe-uchebnik/129-trebovaniya-predyyavlyaemyie-pravovym.html>;
2. Гофрейн Г.М. Архивоведение/Г.М. Гофрейн, Л.Е. Шепелев-Ленинград, Издательство Ленинградского университета, 1971;

*Ахметгареева А.А.
ассистент*

*ГАОУ ВПО Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт
Россия, г. Набережные Челны*

МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ РОЗНИЧНЫХ ТОРГОВЫХ УСЛУГ С ПОЗИЦИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Обеспечение конкурентоспособности возможно за счет аккумуляции задачи развития конкурентоспособности по всем направлениям деятельности на основе инновационного развития. Наиболее перспективными для выработки стратегий конкурентоспособного функционирования и развития организаций сферы розничных торговых услуг являются методы стратегического управления на базе ресурсных подходов к формированию среднесрочных и долгосрочных перспектив.

В частности, основополагающими ресурсами организаций сферы розничных торговых услуг и, соответственно, потенциальными объектами выработки эффективных стратегий конкурентоспособности являются:

1. Качество управления предприятием, под которым мы понимаем характеристики менеджмента организации, позволяющие эффективно регулировать все сферы деятельности организации, включая финансовые потоки, PR, социальную политику, маркетинг, бизнес-процессы и др.;
2. Рациональная структура бизнес-процессов организации;
3. Соответствующая им организационная структура;
4. Рациональная структура финансового потенциала организации;
5. Ключевые компетенции персонала организации;
6. Инновационные технологии управления компанией;
7. Прогрессивные/инновационные технологии торгового производства;
8. Рациональная обеспеченность активами;

9. Рациональная структура акционерного капитала;

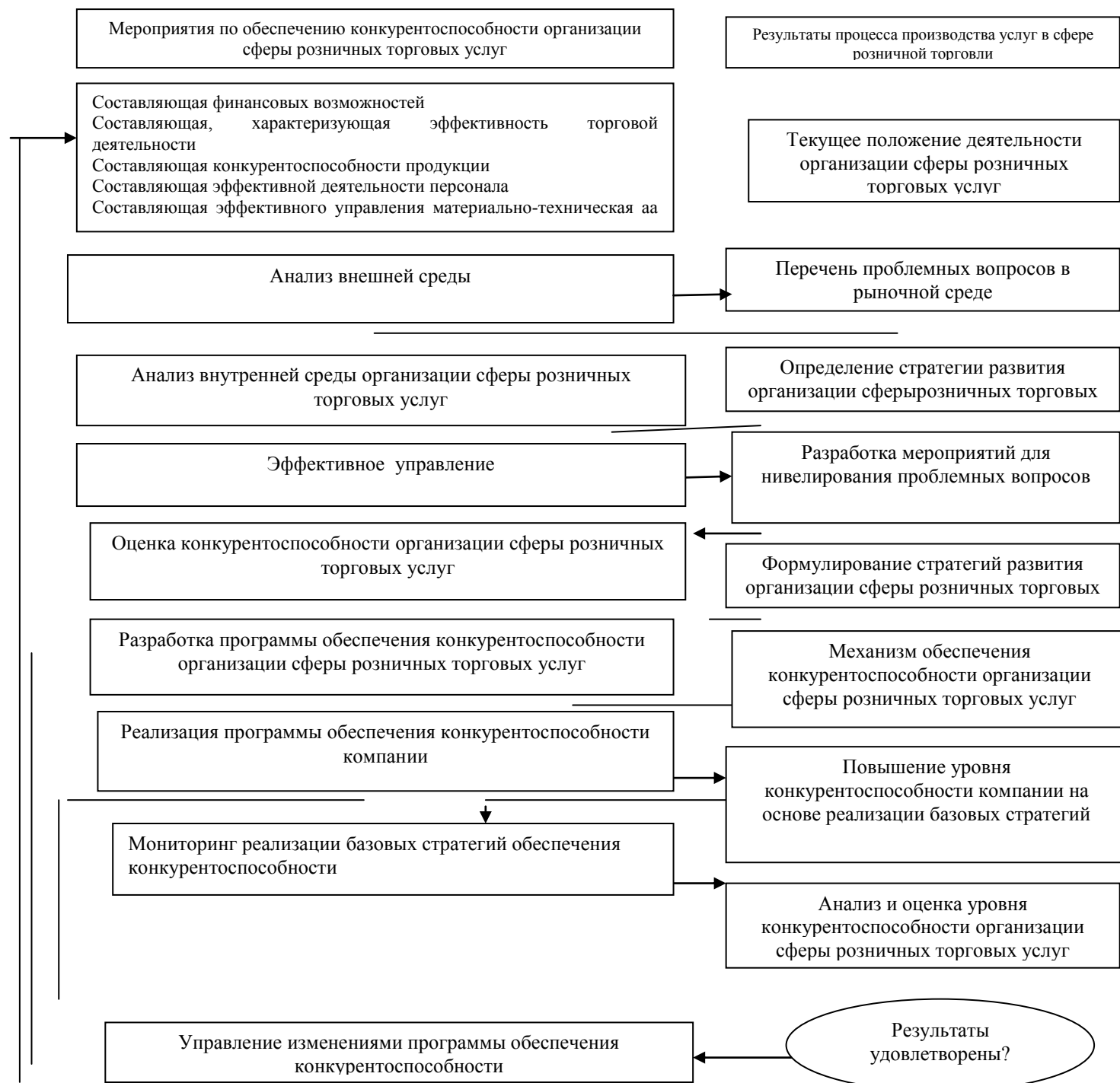
10. Рациональная обеспеченность материально-техническими ресурсами, технологическим оборудованием, машинами и механизмами для оказания торговой услуги.

Существует определенное сходство и пересечение стратегий развития организации и стратегий ее конкурентоспособности. В сущности, стратегии управления конкурентоспособностью организации сферы розничных торговых услуг являются срезом перспективного развития организации, сосредоточенном на созидании конкурентных преимуществ, обеспечении достигнутого уровня конкурентоспособности и его повышении. В процессе обеспечения конкурентоспособности организации сферы розничных торговых услуг необходимо анализировать все составляющие: финансовые возможности, эффективную торговую деятельность; конкурентоспособность реализуемой продукции, эффективную трудовую деятельность персонала, эффективное управление материально-технической базой предприятия розничной торговли.

Целесообразно проводить системный анализ показателей всех направлений деятельности предприятия, производства услуги в сфере розничной торговли с целью повышения уровня конкурентоспособности организации. В процессе обеспечения конкурентоспособности целесообразно учитывать особенности организаций сферы розничных торговых услуг: наличие квалифицированного персонала, финансовые возможности, инновационные возможности и преимущества (использование высоких технологий, расширение ассортимента, предоставление дополнительных услуг, новации в процессе взаимодействия с клиентами и т.д.), качество товаров и услуг. На основе полученных результатов всего спектра конкурентоспособности разрабатывается стратегия развития производства услуг организации сферы розничных торговых услуг в условиях рынка.

С целью организации внутренней инновационной среды в организации сферы розничных торговых услуг необходимо разработать алгоритм (рис. 1), способствующий повышению эффективности внедрения инноваций в развитие организации сферы розничных торговых услуг.

Рисунок 1 - Модель обеспечения повышения конкурентоспособности организации сферы розничных торговых услуг на основе инновационного развития, авторская



Положительный эффект от нововведений в торговых помещениях, залах, площадках зависит от управленческих решений менеджмента предприятия. При этом уровень мобильности управленцев и соответствующий уровень образовательной культуры и профессионализма кадрового персонала формируют их новаторское поведение.

В ситуациях, когда топ-менеджментом предприятия принимаются необоснованные управленческие решения, а также в условиях рисков и неопределенности, являющихся неотъемлемым условием развития, руководство среднего и низшего звена, рассматривает адаптацию организации к рискам, действуя инициативно в поиске оправданных креативных решений, исходя из рыночных возможностей.

На рисунке 1 приведена модель обеспечения конкурентоспособности организации сферы розничных торговых услуг, которая включает в себя систему последовательных процессов оценки и анализа наиболее важных аспектов конкурентоспособности организации сферы розничных торговых услуг и итоговых результатов, позволяющих сориентироваться в правильном выборе и реализации эффективных базовых стратегий обеспечения конкурентоспособности торгового предприятия.

В данной модели предусматривается важный элемент системы — анализ результатов и управления изменениями, что обеспечивает замкнутый цикл. Данный подход позволяет оперативно и адекватно реагировать на изменения окружающей среды. Постоянный анализ основных составляющих конкурентоспособности организации сферы розничных торговых услуг позволит руководству организации принимать тактические и стратегические решения для обеспечения конкурентоспособности и организации сферы розничных торговых услуг в сложившихся условиях. Определено, что стратегии конкурентоспособности и организации сферы розничных торговых услуг по своему смысловому содержанию ориентированы на выработку и реализацию стратегий обеспечения и развития конкурентоспособности и организации сферы розничных торговых услуг во всех ее аспектах. В торговой инфраструктуре существует четыре основных типа стратегий развития и организации сферы розничных торговых услуг в рамках обеспечения роста конкурентоспособности (рис. 2).

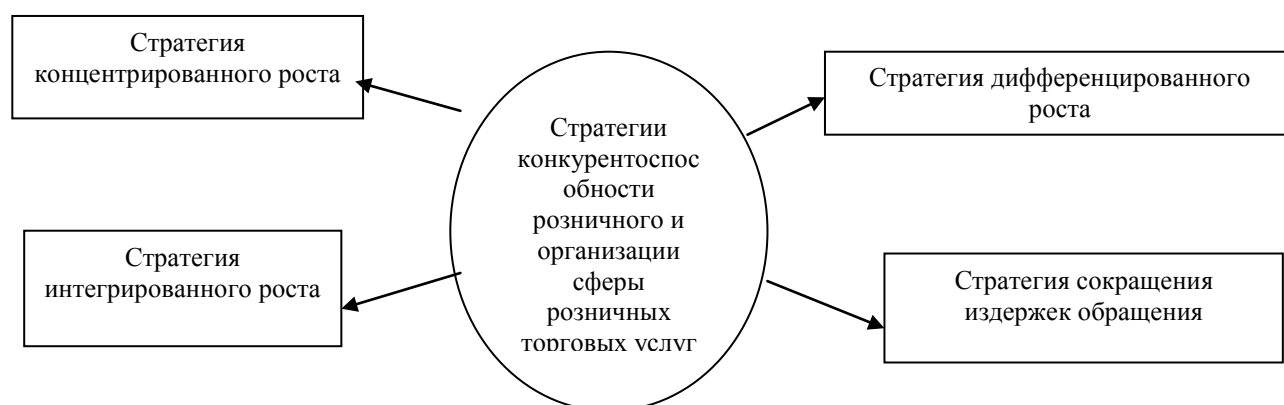


Рисунок 2 - Классификация типов стратегий конкурентоспособности и организации сферы розничных торговых услуг на основе инновационного развития(авторское уточнение и обобщение)

В ряде работ доказано, что выбор стратегии зависит от целей

предприятия, его потенциальных возможностей, разрабатываемых и принимаемых инновационных решений, взаимоотношений с другими субъектами, роли и места на рынке услуг. Стоит отметить, что использование синергетического подхода в выборе стратегий позволяет достичь запланированного уровня конкурентоспособности организации.

Стратегический менеджмент является базовым инструментом повышения конкурентоспособности организации сферы розничных торговых услуг. Он состоит из построения и реализации модели конкурентоспособности организации сферы розничных торговых услуг.

Белокрылов И.С.

магистрант

МЭУ-12-БД

Просалова В.С., к.э.н.

доцент каф. «Финансы и налоги»

ВГУЭС

Россия, г. Владивосток

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ

В настоящее время банковскую систему Российской Федерации можно квалифицировать как развивающуюся. Она характеризуется усилением конкурентной борьбы, расширением ассортимента банковских продуктов и услуг, увеличением объема операций, расширением банковских филиальных сетей. Эффективность банковской деятельности в таких условиях во многом зависит от системы банковского менеджмента.

Между тем, существующие современные проблемы российских банков, выраженные в виде неустойчивости банковского бизнеса России и его слабой деловой активности в сравнении со странами Запада, нехватки денежных средств и т.д., нередко связаны с недопониманием либо игнорированием важнейшей составной части банковского менеджмента – финансового планирования. Низкий уровень финансового планирования деятельности коммерческих банков является одним из факторов, сдерживающих развитие банковской деятельности.

В последнее время перед руководителями многих коммерческих банков особенно остро встали вопросы планирования деятельности банка в целом и его подразделений, определения себестоимости банковских услуг, изыскания коммерческими банками внутренних резервов выживания. В связи с этим повышается роль внутрибанковского финансового планирования, предполагающего введение системы оценки эффективности работы различных подразделений банка и отдельных направлений его деятельности.

Инструментом управления, призванным решить существующее многообразие задач коммерческих банков посредством повышения

эффективности финансового планирования и управления в целом, является бюджетирование. Кроме того, в настоящее время бюджетирование является инструментом усиления контроля за расходованием ресурсов, сбалансирования движения денежных средств, организации эффективной оценки деятельности коммерческого банка и перспективности тех или иных направлений бизнеса и т.д.

В силу специфики банковского продукта приоритетное значение для менеджмента коммерческого банка имеет финансовое планирование, под которым понимается определение параметров формирования, распределения и использования финансовых ресурсов на перспективу [1].

В составе методов финансового планирования кредитных организаций особое место принадлежит бюджетированию. При этом в экономической науке нет единства мнений о бюджетировании как понятии, что свидетельствует об отсутствии до настоящего времени однозначного понимания сути бюджетирования.

В отечественной науке в целом можно выделить две основные точки зрения на определение бюджетирования [2]:

- 1) как деятельности по формированию бюджетов;
- 2) как технологии управления.

При этом не учитываются связь с финансовым планированием, выполнением стратегии и определением ответственности за достижение стратегических целей. На наш взгляд бюджетирование является процессом финансового планирования, основанного на выделении центров финансовой ответственности в структуре кредитной организации.

Бюджетирование реализуется в коммерческом банке путем создания и функционирования системы бюджетирования, включающей в себя такие элементы, как: финансовая и бюджетная структура, бюджетный процесс (процедура и этапы), участники бюджетного процесса и методология бюджетного процесса [3].

Финансовая структура – это результат структурирования коммерческого банка по признаку финансовой ответственности его подразделений. В кредитной организации принято выделять два вида центров финансовой ответственности: центры прибыли и центры затрат.

Вторым элементом, обеспечивающим бюджетирование, является бюджетная структура. Она представляет собой систему функционально взаимосвязанных и взаимозависимых бюджетов. Наличие бюджетной структуры обусловлено разнообразием видов бюджетов.

Ключевыми (головными) последовательно планируемыми бюджетами указанной структуры являются три основных бюджета: Бюджет активов и пассивов; Бюджет доходов и расходов; Бюджет движения денежных средств.

В бюджете активов и пассивов закладываются плановые значения объема привлекаемых и размещаемых ресурсов.

Бюджет доходов и расходов включает в себя плановые значения

следующих доходов и расходов: процентных доходов и расходов, комиссионных доходов и расходов, расходов на персонал, которые включают в соответствующие виды выплат (заработная плата, премии и т.д.), эксплуатационные и административные расходы.

Бюджет движения денежных средств содержит в себе плановые значения потоков денежных средств.

По мере накопления опыта использования бюджетов специалистами банка могут быть разработаны другие бюджеты, необходимые для оперативного управления деятельностью конкретной кредитной организации (например, бюджет капитальных вложений, бюджет неоперационных расходов банка в целом, бюджета операционной деятельности, бюджет собственного капитала и др.).

Бюджетный процесс в кредитной организации представляет собой совокупность действий субъектов бюджетирования по составлению финансового плана банка, оперативному анализу и контролю его исполнения, а также по пересмотру и корректировке отдельных бюджетных статей.

Неотъемлемым элементом системы бюджетирования являются участники бюджетного процесса [4].

Функция организации и методологического обеспечения процесса планирования, а также мониторинга реализации планов банка лежит на постоянно действующем функциональном подразделении – отделе бюджетирования. Отдел бюджетирования является основным разработчиком финансовых планов, а также подразделением, консолидирующим вокруг себя весь процесс организации и подготовки бюджетов. В коммерческих банках с филиальной структурой создаются плановые отделы в конкретных филиалах.

Особым статусом в числе участников бюджетного процесса обладает Бюджетный комитет, который является постоянно действующим координирующим органом по бюджетному планированию. Его основными функциями являются проверка стратегических, тактических и оперативных установок бюджетов, контроль и соблюдение приоритета банковских интересов, координация бюджетов и увязка бюджетных показателей, выработка компромисса интересов различных субъектов бюджетирования, принятие взвешенных решений по преодолению бюджетного дефицита, а также интеграция деятельности головного банка и его филиалов. Бюджетный комитет состоит из руководителей верхнего звена, начальника отдела бюджетирования и руководителей бизнес-направлений.

Внедрение систем бюджетирования и управленческого учета - процесс сложный и трудоемкий. Однако наличие правильно организованного комплекса управления предоставляет руководству необходимую объективную информацию о деятельности банка и позволяет принимать на его основе оптимальные управленческие решения.

Использованные источники:

1. Панов М.В. Activity-based budgeting – современный подход в бюджетировании деятельности коммерческого банка//Управленческий учет. 2007. №4 (издание рекомендовано ВАК Минобрнауки РФ). – 0,59 п.л.
2. Панов М.В. Подходы к ценообразованию на ресурсы коммерческого банка в рамках бюджетного управления//Деньги и кредит. 2007. №8. (издание рекомендовано ВАК Минобрнауки РФ). – 0,32 п.л.
3. Панов М.В. Построение оперативного бюджета коммерческого банка//Проблемы современной экономики. 2007. №3. (издание рекомендовано ВАК Минобрнауки РФ). – 0,40 п.л.
4. Панов М.В. Бюджетирование в коммерческих банках: направления совершенствования//Международный технико-экономический журнал. 2011. №3. (издание рекомендовано ВАК Минобрнауки РФ). - 0,38 п.л.

*Бикметов Р.Ш., канд.социол.наук
доцент*

*Стерлитамакский филиал БашГУ
Россия, г. Стерлитамак*

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГРАДООБРАЗУЮЩИМ ГОРНОДОБЫВАЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Предприятия различаются по условиям, целям и характеру функционирования. В литературе можно встретить различные классификации видов предприятий – по отраслевому признаку, по форме собственности, по мощности производственного потенциала, по виду производимой продукции и т.п. Классифицируя предприятия по отраслевому признаку выделяют предприятия горнодобывающей промышленности как особый вид производственных предприятий. Горнодобывающая (горная) промышленность - комплекс отраслей производства по разведке месторождений полезных ископаемых, их добыче из недр земли и первичной обработке - обогащению.

В настоящее время более 200 различных видов минерального сырья применяется для производства продукции промышленности и сельского хозяйства. Природные минеральные вещества, которые при существующих технико-экономических условиях могут быть эффективно использованы в народном хозяйстве, называются полезными ископаемыми. Они могут применяться в естественном виде или после соответствующей переработки. Скопления полезных ископаемых образуют месторождения. Месторождения, разработка которых при существующем уровне техники экономически целесообразна, называются промышленными; месторождения, разработка которых при тех же условиях экономически невыгодна, называются непромышленными. По мере развития техники добычи и обогащения полезных ископаемых и изменения потребностей общества

непромышленные месторождения могут переходить в категорию промышленных. Важнейшие полезные ископаемые в зависимости от характера и назначения ценных компонентов принято подразделять на рудные, нерудные и горючие.

Руда представляет собой агрегат минералов, из которого технологически возможно и экономически целесообразно извлекать металл или его соединения. Руды делятся на металлические и неметаллические. К металлическим относятся руды, являющиеся сырьем для получения черных, цветных, редких, драгоценных и других металлов, к неметаллическим - асбестовые, апатитовые, фосфоритовые и др. К нерудным относится сырье для производства строительных материалов. К горючим относятся ископаемое твердое топливо, нефть и природный горючий газ. По качеству минерального сырья различают богатые (высокое сортные), рядовые (средние по качеству) и бедные (низкосортные) руды.

Горнодобывающая промышленность делится на следующие основные группы: 1) топливодобывающую (нефтяная добыча природного газа, угольная, сланцевая, торфяная); 2) рудодобывающую (железорудная, марганцеворудная, добыча руд цветных, благородных и редких металлов, радиоактивных элементов); 3) промышленность неметаллических ископаемых и местных стройматериалов (добыча мрамора, гранита, асбеста, мела, доломита, кварцита, каолина, глины, гипса, мергеля, полевого шпата, известняка); 4) горнохимическую (добыча апатита, калийных солей, нефелина, селитры, серного колчедана, борных руд, фосфатного сырья); 5) гидроминеральную (минеральные подземные воды, вода для водоснабжения и др. целей).

Исследователи считают, что в современной литературе еще не установилось общепризнанного представления о кризисах в развитии социально-экономических систем. Некоторые полагают, что о кризисах можно говорить применительно к процессам макроэкономического развития, а в масштабах фирмы или предприятия существует только более или менее острые проблемы, вызванные ошибками или непрофессионализмом управления. Такие представления односторонни и могут иметь негативные последствия в управлении организацией. Если с этих позиций рассматривать внутрифирменное управление, то при разработке, например, стратегии ее развития нет необходимости предвидеть и учитывать возможность кризиса [1, С.14].

Под кризисом предприятия мы будем подразумевать крайнее ухудшение его производственно-хозяйственной деятельности, сопровождающееся нарастанием угрозы снижения или даже приостановки производства. Можно различать разные типы или виды кризиса, наблюдаемые и на уровне предприятия: производственный (сырьевой, энергетический, технологический), экономический (кризис реализации продукции, окупаемости расходов, финансовый), организационно-

управленческий (расхождение формальной и неформальной организаций, потеря контроля за событиями и усиление стихийности, неуправляемости, расстройство организационных связей между подразделениями, ухудшение отношения к труду), психологический (ухудшение нравственно-психологической обстановки, нарастание напряженности во взаимоотношениях) и социальный (социальная деградация трудового коллектива, ухудшение условий и качества жизни работников).

Очевидно, что любой кризис сопряжен с организационными связями и отношениями, то есть нарушением установленного порядка функционирования и развития общественного образования. Последнее, из-за разрушения внутриорганизационных и внешних связей, оказывается перед необходимостью перестроить эти связи, осуществить структурные изменения, дабы сохранить способность и дальше должным образом функционировать и развиваться. Экономические, политические, экологические кризисы выражают нарушение связей между элементами, действиями, процессами в соответствующей сфере жизнедеятельности. Так, экономический кризис возникает из-за нарушения соответствия между производством и потреблением, экологический — между природой и обществом, политический - между властью и обществом.

Социальный же кризис характеризует нарушение связей во взаимоотношениях людей, точнее, нарушение порядка (правил, ценностей, условий) по которым эти взаимодействия совершались. Происходящие в жизни (обществе) события, отношения, процессы вызывают у них изменения в общественном положении, в возможностях удовлетворять материальные и духовные потребности, в уровне и качестве жизни, в позициях друг к другу. Смена условий жизнедеятельности приводит к возбуждению социальной энергии.

Можно сказать, что социальный кризис это проявление в человеческих отношениях тех неблагоприятий, которые имеют место быть в других сферах жизни. Экономический, политический, экологический, психологический — все они со своими последствиями являются и социальными, ибо так или иначе сказываются в условиях жизнедеятельности людей, вызывают противостояние различных социальных сил и их носителей между собой по поводу места и роли в системе общественных отношений, доступа к общественным благам и использования их в своих интересах, оценки значимости общественных ценностей, представлений, идеалов. Из сказанного следует, что если, например, экономический кризис отягощен социальными проблемами, то выход из кризисного состояния не может быть ограничен лишь экономическими мерами.

Кризисную ситуацию в каждом случае следует рассматривать отдельно, в зависимости от уровня включения в общественные отношения, типа кризиса, динамики развития. Сам кризис может развиваться циклически, постадийно, последовательно проходя какие-то фазы (примером

может служить обычный пример постадийного развития общества посредством смены общественно-экономических формаций согласно учению К.Маркса, циклического развития экономики) либо наступать внезапно, при этом разрушительно влияя на данную социальную организацию, из-за невозможности подготовки к его воздействию (примером могут служить форс-мажорные обстоятельства). В таких случаях изучение кризиса затруднено вследствие невозможности в полной мере его проанализировать (преобладание аффективного типа социального действия в определенных ситуациях, необъяснимые скачки на валютных и фондовых биржах) и необходимости опоры на иррациональные методы изучения. Для науки управления более интересным является случай постепенного, просчитываемого развития кризисной ситуации.

Для теории и практики обеспечения устойчивого развития горнодобывающего предприятия в нашем случае большой интерес представляет, каково соотношение управленческой деятельности и кризиса, вызванного изменением мировой конъюнктуры. Можно ли в процессе управленческой деятельности реализовывать усилия, направленные на смягчение социальных последствий такого кризиса?

Выработка стратегии развития горнодобывающего предприятия и образованного его деятельностью монопромышленного города, должна начинаться с формирования единой идеологии развития, приемлемой для всех участников ее реализации.

Целью антикризисного управления на горнодобывающем предприятии является недопущение социальной деградации его трудового коллектива, обеспечение социальной безопасности населения города. Достижение такой цели предполагается следующими путями: а) сохранение существующей производственно-хозяйственной деятельности предприятия на основе ресурсосберегающих технологий, помогающих компенсировать истощенную рудную базу, б) диверсификация непрофильных подразделений горнодобывающего предприятия, не допуская при этом ущемления социальных интересов работников. Применение ресурсосберегающих технологий позволяет продлить существование предприятия на протяжении определенного периода времени, тем не менее, их применение бесконечно продолжаться не может, ввиду ограниченности минеральных ресурсов. Такие меры требуют инвестиций (финансирование геологоразведок, транспортировка руд) и следовательно себестоимость получаемой продукции будет намного выше, чем при получении руды из собственной рудной базы.

Созданные в процессе жизнедеятельности горнодобывающего предприятия непрофильные производства в процессе истощения рудной базы становятся бесполезными в силу социальных последствий ресурсного кризиса. Уменьшение зависимости их существования от прямой производственно-хозяйственной деятельности горнодобывающего

предприятия, их диверсификации позволит смягчить деградацию трудового коллектива горнодобывающего предприятия и регионального сообщества, созданного на основе залежей минеральных ресурсов.

Здесь следует отдельно выделить горнодобывающие предприятия. Оборот их падает, численность трудовых коллективов снижается в результате увольнений, из-за упрощения организационной структуры снижается доля работников населенных пунктов, занятых на таких предприятиях, а масштабы катастрофы могут быть значительными. Например, в г.Сибай Республики Башкортостан с населением в 65 тыс. человек медно-серный комбинат играет важную роль в экономике города, практически все население зависит от его деятельности. Так в условиях всемирного экономического кризиса цены на медь на Лондонской бирже металлов снизились во время кризиса почти вдвое, соответственно, упали доходы комбината. Кроме того, ряд структур, с которыми у комбината были договорные отношения, перешли на работу по предоплате. Понятно, что это связано с определенным недостатком денежных средств в обороте. Исходя из вышесказанного, руководство предприятия стало прорабатывать вопрос сокращения издержек на производство товарной продукции. Уже сейчас на комбинате ввели сокращенный рабочий день для работников - это 20% от общей численности коллектива. В Стерлитамаке с населением в 275 тыс. человек (а Стерлитамакская агломерация насчитывает свыше 500 тыс.чел.) крупнейшее предприятие города ОАО «Башкирская содовая компания», еще до кризиса испытывающее определенные проблемы (в 2007 году предприятие ликвидировало свои спортивные школы, футбольный клуб первого дивизиона Чемпионата России по футболу, заморозило некоторые стройки), также во многом зависит от добычи природного сырья – известняка. При этом город собирает 7 млрд. рублей платежей в бюджеты всех уровней, но только 16% остается на решение местных социальных вопросов. Такая ситуация создает основу для социальных проблем в регионе. А ведь на сегодня в городе возникли проблемы и с другими крупными градообразующими предприятиями.

Проблема моногородов сегодня является наиболее актуальной на всем пространстве бывшего СССР. Установленного общепризнанного определения моногорода не существует. При этом очень часто к моногородам относят крупные города, с населением более 300 тыс. человек (Тольятти, Магнитогорск и др.), на которых фокусируется изучение проблемы. Однако в нашей стране достаточно много городов с населением менее 300 тыс. человек, которые более резонно можно отнести к монообразованиям (слабая социальная инфраструктура, недиверсифицированная экономика, отсутствие связей с крупными центрами, отсутствие рынка труда) причем многие из них основаны на добыче полезных ископаемых. История возникновения, становления, развития, скатывания в кризисное состояние градообразующих предприятий

свидетельствует, что весь этот процесс весьма противоречив по своим последствиям. Процесс достижения экономического результата сопряжен нарастанием социальной угрозы, обострением проблемы обеспечения устойчивого социального развития сообщества, зачастую возникшего на основе освоения залежей природных ресурсов, сохранения и улучшения социального благополучия людей. Это обстоятельство свидетельствует, что освоение месторождения полезных ископаемых должно осуществляться с оглядкой на социальные последствия. Поэтому вопросы обеспечения социального благополучия горнодобывающего предприятия должны быть в центре внимания органов управления всех уровней социальной организации – предприятия, муниципальном, региональном, социетальном.

Любое крупное дело, тем более такое как освоение месторождения полезных ископаемых, находящегося в слабо заселенной местности, сопряжено с привлечением большого количества людей, возникновением населенного пункта. Данное обстоятельство обусловлено рядом причин, наиболее важными из которых являются: во-первых, масштабность осуществляемых работ по созданию горнодобывающего предприятия и налаживанию производства, и, во-вторых, отсутствие трудовых ресурсов, малая численность населения на осваиваемой местности. Под населенным пунктом понимается первичная единица расселения людей в пределах одного застроенного земельного участка (город, поселок городского типа, село), при этом обязательным признаком населенного пункта является постоянство использования его как места обитания из года в год (хотя бы сезонно) [2, С.296].

Для работы на создаваемом предприятии привлекается много людей, притом не только работники, требуемые производственной необходимостью, но и их члены семьи. И это, представляется, одна из особенностей формирования горнодобывающего предприятия. Дело в том, что горняцкий труд – труд тяжелый, осуществляемый в грязных, запыленных, загазованных условиях, с большими температурными колебаниями. На такой труд берут только здоровых мужчин, относительно молодого возраста. Работников многих профессий отправляют на пенсию по достижению 50-55 лет, а то и ранее. Чтобы восстановить работоспособность горняков требуются обеспечивающие это бытовые условия.

Между тем уже на стадиях возникновения и становления горнодобывающего предприятия, как правило, основное внимание руководства, подгоняемого стремлением скорее достичь экономической эффективности, сосредотачивается на решение производственных задач. Социальная инфраструктура еще не развита. И в такой ситуации оптимальным путем удовлетворения бытовых потребностей работников горнодобывающего предприятия остается предоставление им возможности жить с семьей и общими усилиями обустроить быт. Предоставление возможности работникам горнодобывающего предприятия вместе со своей

семьей переехать на местожительство, где размещено данное предприятие не только смягчало остроту решения бытовых проблем, но и способствовало закреплению кадров на формирующемся предприятии, снижению текучести кадров, становлению и укреплению трудового коллектива. Так, понимая все это, с первых лет становления Башкирский медно-серный комбинат, находящийся в г. Сибай строил дома с приусадебным участком для своих работников, многим из них помогал выделением строительных материалов. Так возникали поселки «Строителей», «Горный», «Золото», «Обогатителей». Примечательно, что эти поселки своим названием и территориальным размещением были связаны с производственной структурой комбината. Поселки «Золото» и «Горный» расположились недалеко от рудника, а «Обогатителей» - от обогатительной фабрики. Жителей первых двух составляли в основном работники рудника, а поселка «Обогатителей» - работники обогатительной фабрики.

Выделялся населенный пункт, возникший в результате создания горнодобывающего предприятия и тем, что образ жизни его жителей сочетал в себе черты как деревенского, так и городского. Его нельзя было назвать деревней, т.к. основным занятием жителей был промышленный труд. Но нельзя было назвать и городом, ибо по количеству населения еще не «тянул» на статус города, да и люди еще не обладали городским «поведением». Люди были заняты промышленным трудом, жили в своих домах, имели приусадебный участок, вели свое хозяйство (содержали скот, выращивали овощи и т.д.). В 1970 году, т.е. когда БМСК уже находился в фазе устойчивого развития 64, 4 % его работников имели сад или огород, 22,8% содержали в личной собственности скот, 28,6% жили в собственном доме [3,С.5].

На определенном этапе развития горнодобывающего предприятия, соответственно и населенного пункта, последний перерастает в город. Городом в Российской Федерации считается населенный пункт, в котором проживает не менее 12 тыс. человек, при условии, что 85% жителей являются рабочими и служащими [8]. Для города характерны разнообразие трудовой и внепроизводственной деятельности населения, социальная и профессиональная неоднородность, специфический образ жизни [4, С.96]. Рост населения населенного пункта, расширение его функций привело к тому, что согласно Указу Президиума Верховного Совета РСФСР от 21 ноября 1955 года рабочий поселок Сибай был преобразован в город республиканского подчинения, к этому моменту численность населения города составляет около 25 тыс. чел.

Для нас, в рамках нашего проблемного поля, значительный интерес представляет рассмотрение взаимодействия горнодобывающего предприятия и населенного пункта, что позволит обнаружить последствия развития горнодобывающего предприятия в поселенческом аспекте, а также изменения в том и другом и их взаимозависимость.

Важнейшей предпосылкой развития города является рост числа жителей. По мере дальнейшего расширения производства, освоения новых мощностей горнодобывающим предприятием количество жителей в населенном пункте увеличивается. Рост количества населения в периоде становления горнодобывающего предприятия произошел, прежде всего, за счет расширения производства и развития его производственной и социальной инфраструктуры.

Исходя из особенностей технологии добычи и переработки руд, БМСК создавался из следующих подразделений основного производства - рудник открытой добычи руд, подземный рудник, обогатительная фабрика, а также производственной инфраструктуры - железнодорожный цех, цех электроснабжения, автоматизации и связи, лаборатория, ремонтно-механический завод, известняковый карьер, автотранспортное предприятие, складское хозяйство. Известняковый карьер, рудник открытой добычи руд, подземный рудник (разработанные особым образом месторождения известняка и руды, содержащей медь, цинк и другие полезные ископаемые с комплексом необходимых строений и агрегатов) служат для получения известняка и руды. Обогатительная фабрика комбината служит для повышения доли содержания меди и цинка в руде, отделения пустой породы; железнодорожный цех обеспечивает перевозку руды от месторождений к обогатительной фабрике, а также между цехами; энергоцех и цех электроснабжения служат для контролируемой подачи электричества в цеха комбината, слежения за нормальной работой оборудования, обеспечения связи между цехами, лаборатория занимается анализом сырья, продукции, введением новых разработок в производственном процессе (существует химическая лаборатория и лаборатория экономического анализа); ремонтно-механический завод необходим для поддержания в рабочем состоянии оборудования и машин; складское хозяйство предназначено для хранения различных приспособлений - запасных частей для машин и оборудования, спецодежды и т. д.

Строительство новых объектов сопровождалось расширением социальной инфраструктуры комбината и других предприятий - строятся зоны отдыха, профилакторий, учреждения соцкультбыта – дом культуры, спортивные учреждения, медсанчасти, общежития, детские сады. Только в БМСК в этой сфере было задействовано около 500 работников [6].

Рост количества работников комбината и связанных с ними других организаций и учреждений сопровождался увеличением вторых членов семей работников. Специалисты отмечают, что одностороннее развитие градообразующей базы в виде «текстильных», «горнодобывающих», «металлургических» городов становится причиной диспропорции в демографической структуре, а также обострения проблем трудоустройства вторых членов семьи [7, С.115]. Ситуация осложняется еще и тем, что многие существующие организации уже не справляются с обслуживанием

тех или иных нужд работников комбината и жителей города. Например, по городу вместе с поселками в школах на каждое проектное место в 1969 году приходилось 1,87 ученика, а без поселков -2,04 ученика. Вследствие этого школы работали в две-три смены. Распределение по сменности выглядело так: школы, работающие в одну смену - нет, в две смены – 9, в три смены – 3. Число учащихся, занимающихся в первую смену, - 4777 (53,5%), во вторую смену - 3853 (43,2), в третью смену – 293 (3,3%) [3, С.83]. Обеспеченность школ учебными площадями являлась неудовлетворительной и соответствовала примерно половине нормальной, т.е. рассчитанной на односменные занятия [3, С.83]. Необходимо было строить дошкольные учреждения, где в 1969 году приходилось 1,42 ребенка на 1 проектное место [3, С.91]. Имелся недостаток в продовольственных и промтоварных магазинах, в результате чего жителям приходится терять время в очередях. Так, около 30% работников комбината высказало неудовлетворенность работой сети бытового обслуживания, около 30% работников комбината отметили, что ощущается нехватка столовых, парикмахерских и других предприятий бытового обслуживания [3, С.101].

Выход из создавшейся социально-напряженной ситуации виделся в строительстве новых объектов – объектов призванных а) обеспечивать трудовую занятость вторых членов семьи работников комбината (в основном женщин) и б) удовлетворять социально-культурные и бытовые потребности жителей населенного пункта. И в конце 50-х-60-х гг. широким фронтом ведется строительство жилья, школ, медицинских учреждений, предприятий бытового обслуживания, легкой промышленности, по переработке сельскохозяйственной продукции.

Итак, освоение месторождения полезных ископаемых, находящегося в слабо заселенной местности, сопряжено с привлечением большого количества людей. Этот факт связан с масштабностью строительства такого объекта как горнодобывающее предприятие, а также нехваткой людских ресурсов. Для работы на создаваемом предприятии привлекаются не только работники, требуемые производственной необходимостью, но и их члены семьи. Возникновение горнодобывающего предприятия приводит к возникновению населенного пункта. В дальнейшем по мере развития предприятия происходит и развитие населенного пункта - увеличивается численность населения, появляются новые предприятия и организации, непосредственно не связанные с горнодобывающим предприятием, меняется поселенческий и социально-экономический статус. Населенный пункт меняет свой статус, превращается в промышленный и культурный центр, начинает выполнять роль катализатора социально-экономического развития региона. Меняется социальная ситуация в регионе, возникает сообщество, скрепленное местными экономическими, социальными, культурными связями со своими специфическими чертами. По мере развития города происходят изменения во взаимодействии города и градообразующего

предприятия. Если в начале появления город он полностью зависит от предприятия, на основе которого образуется, то по мере своего развития возрастает его социальная роль. Роль местной администрации в решении социальных проблем жителей города становится более значимой. Местные органы власти начинают оказывать определенное воздействие на руководство предприятия, усиливается зависимость жизнедеятельности горнодобывающего предприятия от экономического состояния города, его потребностей. Вместе с тем, хотя и происходит формирование новых предприятий, учреждений в городе, которые функционально на первый взгляд не связаны с градообразующим предприятием, однако они не могут «делать» погоду в социальной жизни города. Они маломощны, город в целом продолжает зависеть от градообразующего предприятия, от его экономического состояния.

Развитие города предполагает уменьшение зависимости от работы горнодобывающего предприятия. Уменьшения зависимости жизнедеятельности города и его социального благополучия от степени выработки рудной базы можно достигнуть путем диверсификации структуры его экономики. Этого можно достигнуть открытием в городе новых производств, развитием малого предпринимательства, торговли.

Экономическая нестабильность на градообразующем предприятии, как отмечалось ранее, в монопромышленном городе влечет за собой своего рода цепную реакцию негативных последствий: рост безработицы, падение доходов населения, рост социальной напряженности. Из этого следует, что границы антикризисной стратегии и те действия, которые должны реализовываться не могут быть ограничены рамками предприятия. Горнодобывающее предприятие и город образуют единую хозяйственно-экономическую и социальную систему, расчленение которой на отдельные автономные сегменты может привести к потере ее целостности; существует зависимость между уровнем экономического благополучия градообразующего предприятия и уровнем развития городской экономики в целом.

Использованные источники:

1. Антикризисное управление. / Под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА – М, 2002.
2. Большая советская энциклопедия / Под ред. А.М. Прохорова. М.: Советская энциклопедия. - 1974. – Т. 17.
3. Отчет социологической лаборатории Уфимского государственного авиационного института о социальном развитии Башкирского медно-серного комбината. – Уфа, 1969.
4. Российская социологическая энциклопедия. – М.: НОРМА*ИНФРА-М, 1998.
5. Современный толковый словарь русского языка. М.:Ридерз Дайджест, 2004.

6. Текущий архив БМСК.

7. Файзуллин, Ф.С. Социологические проблемы города / Под ред. Аитова Н.А. – Изд-во Саратов. ун-та, 1981.

8. Экономическая география России / Под общ. ред. В.И. Видяпина. - М.: ИНФРА-М, 2001.

Борисов А.И.
магистрант 1 курса ФЭИ
кафедра государственного и муниципального управления
СВФУ им. М.К.Аммосова
Россия, РС(Я), г. Якутск

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: стратегическое управление, стратегия, организация, планирование, стадия, модель, анализ, миссия, цель и рынок.

Стратегическое управление - это достаточно сложная система, которая составляет динамический процесс анализа, выбора стратегий, планирования, обеспечения и реализации разработанных организацией планов.

Хотя стратегическое управление является важным фактором успешного выживания в сложной конкурентной борьбе, тем не меньше на практике постоянно можно наблюдать в деятельности предприятий отсутствие стратегичности, которая приводит к поражению в конкурентной борьбе и банкротству. Отсутствие стратегического управления оказывается в таких двух формах:

Во-первых, организации планируют свою деятельность, исходя из того, что окружение не будет изменяться или в нем не будут проходить качественные изменения. Складываются такие долгосрочные планы, в которых рекомендуется, что и когда делать в достаточно далекой перспективе, или определить в начальный момент решение на много лет вперед.

Во-вторых, при тактическом или оперативном управлении разработка программы действий начинается с анализа внутренних возможностей и ресурсов предприятия. При таком подходе оказывается, что организация не в состоянии достичь своей цели, поскольку ее достижение принципиально зависит от желаний и потребностей партнеров и клиентов, а также от поведения конкурентов. Однако на основе анализа своих внутренних возможностей организация может определить лишь объем продукции, которая производится, и затраты на ее производство. Какое количество товара будет куплено и какую цену определит рынок, такой подход не реализовывает [2].

Рядом с очевидными преимуществами стратегическое управление характеризуется некоторыми недостатками и ограничениями, которые указывают на то, что и этот тип управления не имеет универсального приложения в любых ситуациях для решения заданий, которые возникают.

В процессе стратегического планирования определяются стратегии организации путем установления ее миссии и целей, анализа стратегических позиций, исследования факторов внешней и внутренней среды, которые могут привести к достижению, удержанию, развитию и капитализации конкурентных преимуществ [3]. На этой стадии бухгалтерская информация является основой для финансового анализа, который, с одной стороны, предоставляет данные о финансовой составляющей стратегического потенциала, а, с другой, позволяет оценить стратегические альтернативы. Стратегии, которые не являются финансово обоснованными или которые не приведут к адекватной финансовой отдаче, не могут считаться успешными. На этой же стадии в процессе анализа внутренней среды организации проводится стратегический анализ издержек. Внимание концентрируется на процедурах, обеспечивающих сопоставление издержек фирмы и ее конкурентов [1].

На стадии стратегической организации выполняется приведение всех ресурсов и внутрифирменных связей, всех целей, задач и областей ответственности работников в полное соответствие с выбранной стратегией. Здесь же проводятся необходимые организационные изменения и вырабатываются политики каждого структурного подразделения. В соответствии с выбранными организационными структурами управления строятся финансовые структуры. Учетная политика формируется таким образом, чтобы максимально содействовать реализации выбранной стратегии.

На этой стадии происходит переход от стратегического планирования к тактическому и оперативному, когда выбранные стратегии детализируются до бизнес-планов и бюджетов [5].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги, сформулируем некоторые выводы.

Для достижения целей организационного развития требуется регулярное и целостное стратегическое управление изменениями, объединяющее преобразования функционально-организационной структуры, бизнес-процессов деятельности и ресурсов, с учетом персональных ценностей сотрудников.

Регулярное совершенствование системы стратегического и оперативного управления в организационном развитии позволяет компании с минимальными затратами осуществлять переход на новую стадию своего развития.

В большинстве случаев применение методов совершенствования системы управления, присущих для более высокого уровня развития, нежели объективно достигаемый, не дают положительного эффекта.

Компания должна реально оценить собственные возможности по организационному развитию и совершенствованию системы управления.

Для решения сложных проблем целесообразно привлекать специалистов в области управленческого консалтинга [5].

Разработанная авторами модель открывает возможности руководству практически оценивать закономерности кризисных явлений, с которыми они могут столкнуться, выработать шаги их преодоления путем организации регулярного управления бизнесом, а также принимать грамотные решения по реструктуризации деятельности.

Модель поможет принимать обоснованные решения по затратам на организационное развитие: стоит ли вводить специальную структуру, занимающуюся развитием, когда стоит привлекать внешних консультантов, в каких объемах нужно выделять средства на обучение управленцев, какое и когда закупать программное и информационное обеспечение поддержки процессов управления.

Практическая направленность разработанной модели позволяет трезво оценивать уровень развития конкретной компании, а также вырабатывать конкретные мероприятия по преодолению возникающих проблем бизнеса [2].

Использованные источники:

1. Ефремов В.С. Стратегическое управление в контексте организационного развития // Менеджмент в России и за рубежом. — 1999. — №1.
2. Долгов А.И., Прокопенко Е.А. Стратегический менеджмент: учебное пособие – ФЛИНТА; МПСИ, 2011 г.
3. Емельянов Е. Н., Поварницына С. Е. Жизненный цикл организационного развития // Организационное развитие. — 1996. — №2.
4. Моргунов Е.Б. Организационное поведение. М.: 2004.
5. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М. : МЦФЭР, 2003.

*Бородай В.А., доктор социологических наук
доцент, профессор*

*ФГБОУ ВПО «Донской Государственный Технический
Университет» (ДГТУ)*

Россия, г. Ростов-на-Дону

ДОЛГОСРОЧНЫЕ КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ ИЛИ ОПЕРАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Весьма распространенный сегодня термин «рынок работодателя», который в период кризиса якобы сменил «рынок работника» – это не более чем выдача желаемого за действительное. Сейчас, как, впрочем, и до кризиса, рынок принадлежит профессионалам и высококвалифицированным специалистам. Следует отметить, что высококвалифицированные специалисты – вовсе не топ-менеджеры, а системообразующие сотрудники, которые определяют успех бизнеса.

Можно с уверенностью констатировать, что в кризис на рынке труда в части дефицита квалифицированных кадров ничего принципиально не

изменилось. И раньше, когда развитие бизнеса шло активно, профессиональных управленцев не хватало, и многие назначения проходили преждевременно. Специалист не успевал получить необходимые опыт и знания до того, как стать начальником. Карьеры развивались стремительно, хотя общеизвестно, что на воспитание профессионалов высокого уровня уходит от трех до семи лет. Из-за недальновидной кадровой политики, в некоторых крупных компаниях имеются должности менеджеров, замещать которые могут лишь узкопрофильные специалисты. Однако этих специалистов постоянно перекупают конкурирующие фирмы. Таким образом, осуществляется процесс ротации одних и тех же работников в разных компаниях. Безусловно, что это ведет к нестабильности деятельности предприятий, снижению темпов их развития.

Между тем крупные коммерческие структуры, имеющие долгосрочные планы в области стратегии развития и соответствующую им кадровую политику, всегда находили способы удовлетворения потребности в необходимых специалистах. Например, ориентируясь на самостоятельную подготовку работников и целенаправленно набирая с рынка молодежь – студентов старших курсов или вчерашних выпускников. Такие работодатели, как правило, имеют партнерские соглашения с рядом профильных вузов, собственные курсы и программы для студентов, проводят конкурсы и премируют победителей стажировками в компании, содержат корпоративные учебные центры.

На наш взгляд за системами привлечения выпускников и внутреннего обучения молодых специалистов большое будущее, особенно если речь идет о крупных компаниях, способных предоставить обширные перспективы карьерного роста и профессионального развития. Это позволяет работодателю «воспитывать» работников не только в соответствии с производственными потребностями компании, но и в рамках корпоративной культуры, программ лояльности. Конечно, всегда остается риск, что уже обученный сотрудник, в чье развитие вложены немалые средства и время, уйдет из компании, но, как правило, такие работники в среднем более лояльны к своему работодателю, чем «готовые» дорогостоящие специалисты.

Со средним бизнесом ситуация в целом схожая, хотя и есть нюансы. Проведенные в конце 2013 года опросы, посвященные вопросам найма молодых специалистов, чтобы выявить ожидания бизнеса от современной молодежи показали следующие результаты. Большая часть респондентов, отвечая на вопрос о ценности молодых специалистов для их компании, указала на возможность обучить их с нуля с учетом потребностей и специфики компании, отмечая мотивированность молодого персонала, причем не только материальную, амбициозность, способность справляться с большим объемом работы и гибкость мышления. Среди главных минусов возвращения собственных специалистов респонденты отмечали

необходимость инвестировать в обучение и адаптацию, а также высокие зарплатные ожидания «свежих голов».

Несколько лет назад несколько небольших московских вузов начали эксперимент по организации системы распределения своих выпускников. Они заключали коммерческий контракт с государством, и абитуриенты соглашались в обмен на бесплатное обучение по той или иной выбранной ими специальности отработать по направлению столичной службы занятости от двух до пяти лет в зависимости от стоимости обучения. Чем успешнее учился студент, тем шире его выбор мест при распределении. Представляется, что подобную практику могут использовать и коммерческие компании, готовые профинансировать весь комплекс профессиональной подготовки нужного специалиста. Думается, правда, что это следующая ступень развития кадровых политик крупных компаний, предполагающая гораздо более точный и глубокий подход и завидную стабильность экономической и политической конъюнктуры.

Впрочем, альтернативой выращиванию специалиста высокой квалификации внутри компании всегда является самостоятельный подбор с рынка либо наем через кадровые агентства.

Прогнозирование финансовых рисков, связанных с вложениями в развитие и обучение сотрудника, либо с поиском специалиста на рынке, подчас представляется достаточно серьезной задачей. Набор параметров, по которым работодатель может сделать вывод, какой вариант в конкретной ситуации будет эффективнее и дешевле, довольно широк.

Так, например, старейшая в мире британская компания по производству шин Dunlop в своей кадровой политике концентрируется в первую очередь в формировании внутреннего кадрового резерва. Согласно философии компании, сотрудники, зарекомендовавшие себя как наиболее ответственные, выполняющие все свои обязанности на достойном уровне, постоянно развивающиеся в рамках своего направления, заслуживают поощрений, как на материальном уровне, так и путем продвижения по карьерной лестнице. В компании нередко повышения сотрудников с позиции ассистента до специалиста или младшего менеджера после нескольких лет успешной работы. Для многих создаются новые должности в штатном расписании, что связано с растущим кругом обязанностей и соответственно с более высокой степенью ответственности.

Одним из ключевых моментов мотивации персонала является возможность обучения, как в высших учебных заведениях, так и на краткосрочных курсах по интересующей специальности за счет компании, посещение курсов английского языка для сотрудников с разными уровнями владения, тренингов по продукции компании. Обучение сотрудников, развитие различных компетенций, стремление к повышению внутри компании либо горизонтальному перемещению являются приоритетными во многих случаях. Например, для замещения вакансий узкопрофильного

специалиста, а также большинства вакансий в компаниях, работающих на достаточно узком рынке. Гораздо сложнее найти готового специалиста, владеющего международными стандартами финансовой отчетности, необходимым уровнем английского языка и другими нужными компетенциями, нежели, постепенно расширяя круг обязанностей уже работающего специалиста, поднять его на следующую ступень карьерной лестницы. Однако не всегда возвращение специалиста внутри компании является более выгодным, нежели, поиск специалистов на рынке. Кризис – именно то время, когда заслуживает большего внимания наем «готового» специалиста, нежели обучение и осуществление постоянного контроля над развитием сотрудника, которого может ждать повышение лишь через год-полтора.

Впрочем, в подобном подходе есть как свои плюсы, так и минусы. Если говорить о долгосрочной перспективе, то, конечно, опытный сотрудник, быстрее адаптировавшись к своим обязанностям, сможет трудиться более эффективно, передавать опыт коллегам, вносить предложения по оптимизации работы, основываясь на своей экспертизе. С другой стороны, такой специалист, скорее всего, раньше захочет профессионального и карьерного роста, возможно, будет менее лоялен к своему работодателю, чем сотрудник, «выращенный» внутри компании. Поэтому, формируя пул предъявляемых к кандидатам требований, работодатель должен объективно оценить свои потребности в опыте работников и возможности для их продвижения, мотивации и развития.

По сравнению с 2008–2009 гг. на рынке труда сегодня зарплатные ожидания кандидатов пришли в равновесие с тем, что может и должна предлагать компания для специалиста с конкретными компетенциями. В то же время у менеджеров компании значительно возросли объемы работ, и, естественно, они уже не могли уделять значительную часть своего времени обучению сотрудников. В данной ситуации некоторыми компаниями экономически выгодной была признана организация обучения вновь пришедших сотрудников их коллегами в процессе работы. То есть компании возвращаются к системе наставничества как наиболее эффективному инструменту, отвечающему текущим потребностям бизнеса – обучение сохраняется, но удешевляется по сравнению с внешним и проводится без отрыва сотрудников от работы в отличие от внутреннего (курсов, тренингов и проч.). Особенно эффективно наставничество в структурах с прозрачными кадровыми политиками и развитой культурой делегирования полномочий.

В любом случае менеджер по подбору персонала всегда должен оценивать реальное положение дел в компании, анализировать потенциально возможное продвижение или перемещение уже работающих сотрудников, способность и желание каждого из них в будущем занимать руководящую должность, учитывать интересы и работодателя и работников, состояние рынка труда в конкретный момент времени.

В части каналов прямого подбора сотрудников с рынка в период кризиса и посткризисного восстановления также изменилось очень немного. Эксперты по-прежнему отмечают, что наиболее эффективный способ поиска высококвалифицированных сотрудников – профессиональные форумы и специализированные интернет-ресурсы. Причем в базе профессиональных сайтов иногда удается найти менеджеров не только среднего, но и высшего звена.

Сегодня во многих регионах есть свои локальные сайты, зачастую более посещаемые, чем федеральные. Если необходимо найти сотрудника узкой и редкой специальности (например, в IT-сфере, нефтегазовой отрасли и т. д.), это можно сделать с помощью профессиональных форумов, социальных сетей. Прямой поиск – наиболее эффективный инструмент для привлечения высококвалифицированных специалистов узкого профиля и менеджеров высшего звена. Кроме того, у каждого профессионального кадрового агентства и опытного специалиста по подбору персонала есть своя наработанная годами база кандидатов. Требования к кандидатам практически не изменились по сравнению с тем, что было пару лет назад: Содержание и оформление объявлений о вакансиях, скорее, зависят от профессионализма специалиста по подбору персонала, чем от экономической ситуации в стране. Однако, как нам кажется, требования становятся все конкретнее, а компетенции и потенциал кандидатов уходят на второй план. И в этом смысле прослеживается тенденция к стремлению приобрести готовых специалистов, способных сразу же включиться в работу и приносить результат. Вероятно, долгосрочные кадровые стратегии уступили место латанию дыр операционного управления.

*Бородай В.А., доктор социологических наук
доцент, профессор*

*Дудкина О.В., кандидат социологических наук
доцент*

*ФГБОУ ВПО «Донской Государственный Технический
Университет» (ДГТУ)*

Россия, г. Ростов-на-Дону

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ КОУЧИНГА В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ

Одной из причин, по которой коучинг сложно приживается в России, можно считать проблемное мышление. Люди мыслят категориями преодоления и избегания. От этого страдает не только коучинг. Наши люди не привыкли ходить к врачам, пока у них не заболело, или к психологам, пока совсем не стало тошно жить. Любимая поговорка «решать проблемы по мере их поступления», с одной стороны, психологически облегчает ношу, которую мы вольно или невольно на себя навесили, но, с другой стороны, форматирует наше мышление: иначе как в терминах проблем, больших ли, малых ли, мы не научаемся думать. Но проблемное мышление, в принципе,

противоречит самой природе коучинга. Конечно, многие уже слышали, что коучинг отличается от психотерапии тем, что работает с целями и будущим, а не с проблемами и прошлым. Ну, и что с того? Даже если представить, что руководитель или предприниматель, купившись на рекламу коучинга, обратится к коучу для решения какой-то «задачи», то, скорее всего, за пределы обсуждения симптома не продвинется. Чем дальше он будет уходить от истинной проблемы, которая погнала его на встречу с коучем, тем более иллюзорными и менее мотивирующими будет воспринимать он цели, которые формулирует. Решение проблем считается достойным занятием, а работа с будущим – какая-то маниловщина, и заниматься ею солидному человеку не пристало.

Но начать коучинг – это полдела. В процессе работы всплывают глубинные установки, которые блокируют процесс изменений. Например, одним из самых вредных убеждений является вера в то, что в коучинге, которым и коучи тоже страдают, является убеждение в том, что для того, чтобы что-то хорошее получить, надо от чего-то отказаться. В основе такой установки – то не в порядке – я не в порядке или мир не в порядке – и это нужно починить. Люди боятся начинать «с понедельника» новую жизнь только лишь потому, что им кажется, что все прожитое и пережитое ранее придется отбросить. Может, и придется, но только не в коучинге. В консалтинге есть метод Appreciative Inquiry («парадигма позитивных перемен»), суть которого заключается в изучении того, что уже хорошо работает в организации, и использовании этого позитивного опыта для дальнейшего развития. Коучинг большую часть времени «делает» с клиентом то же самое. Но, опять же, не вдохновляет среднего россиянина инвентаризация счастья – и все тут. Либо здесь кроется убежденность в недостаточности ресурсов, которых не хватит, и нужно выбрать что-то одно, на что их потратить. Все не так, но в эту истину сложно поверить человеку, привыкшему к проблемному мышлению, и коуч, который строит свою работу на убеждении, что ресурсы изобильны, их достаточно, и все, что знает и умеет клиент, само по себе ценно и может быть использовано в дальнейшем, подсознательно вызывает недоверие.

Патернализм – еще одна проблема, с которой может столкнуться начинающий и не только начинающий коуч. Патернализм, как мы знаем «представляет собой определенную систему отношений, которая построена на покровительстве, опеке и контроле старшими младших и подчинении младших старшим»[1]. И если клиент не сможет сразу воспринять коуча как лицо, обладающее непререкаемым авторитетом, покровительственное и контролирующее, тогда он сам станет обращаться с коучем как с находящимся под его опекой. В таких условиях выстроить полноценные отношения «взрослый-взрослый» (а только на таких отношениях основан коучинг) невозможно. В отношениях авторитета и подотчетности коучинг не работает. Эти отношения могут решать какие-то задачи – авторитарный

стиль управления ничем не плох в определенных условиях – но они не дают клиенту возможности обрести авторство над своими поступками, целями и жизнью в целом.

Конечно, никто не мешает человеку, жаждущему авторитетного совета, обратиться к соответствующему специалисту. Не коучу. Но такие клиенты могут быть крайне убедительны, а если у коуча внутренний стержень еще недостаточно силен, то они запросто могут попасть в ловушку ожидания совета. Причем не имеет значения, на какой стадии построения доверительных отношений находятся коуч с клиентом. После глубокой и успешной работы в течение нескольких коуч-сессий клиент, казалось бы, уже привыкший к формату работы в коучинге, может спросить «а теперь все-таки скажите, что мне делать с...». Эта ловушка маячит перед каждым коучем, и справиться с ней – та еще задача. Это только кажется, что в желании совета нет ничего страшного. Очень даже есть. В конечном счете, это все то же отсутствие готовности брать на себя ответственность за события своей жизни.

Не отвлекайтесь от своих изначальных целей. Это еще одна проблема рассматриваемой темы. С этой неосознаваемой установкой зачастую связано желание обесценить значение того, чего человек не понимает. Допустим, потенциальный клиент коучинга не понимает, каким образом работает договоренность о разделении ответственности, и задается вопросом: «Ответственность за результат на мне? А почему за это не отвечает коуч? За что я плачу?». И тут же, не дожидаясь ответа, делает умозаключение, что это шарлатанство. Коуч ни за что не отвечает». Здесь еще срабатывает такой механизм, как суждение, включение оценочного мышления. Мы не осознаем, что все время находимся в режиме оценивания. Наш процесс мышления неудержим, как скоростной поезд. Мы не осознаем, как осуществляем ежесекундно десятки суждений, опираясь на свои убеждения, ценности, привычные нам причинно-следственные связки. Если этот грех коуч в себе не поборол, то это все крайне вредно для процесса коучинга и лишает его всей трансформационной силы. И если коуча в коучинговой школе долго учат коучинговой позиции, безоценочной обратной связи и прочим интересным элементам, то клиента до встречи с коучем этому не учит никто.

Есть еще одна, общепсихологическая проблема осознания границ. Люди то излишне болезненно относятся к покушению на их личностные границы, на которые на самом деле в данный момент никто не покушается, то вторгаются в границы другого человека. У людей стерты границы между индивидуальным и общественным, между работой и личной жизнью. Но умение осознавать и выстраивать ясные границы – одно из самых важных в коучинге. Если клиент не умеет этого делать и научается в процессе коучинга – это уже отличный результат. Однако сама необходимость выстраивать границы между индивидуальным и общественным, между

работой и личной жизнью порой пугает. Проще заплатить за совет или информацию. Ну, или не платить, а прочитать где-нибудь, как это теоретически бывает.

И еще одно проблемное утверждение - коуч нужнее тем, кто «думает вслух». Известно, что среди активных пользователей Интернета интровертов больше, чем экстравертов. Суть вот в чем. Интроверт сначала формирует внутренний запрос, потом отсеивает поступающую информацию, согласно этому запросу. Экстраверт же сначала накидывается на информацию, чтобы потом куда-то ее применить или отбросить и заняться поиском следующей порции информации. Получается, что технологически коучинг больше подходит экстравертам, которые «думают вслух». Чем более интровертен клиент коучинга, тем медленнее и критичнее по отношению к предлагаемым коучем вопросам и техникам он начинает работать. В дальнейшем у интроверта инсайты от коучинга могут быть сильнее и глубже, чем у экстраверта, но мотивация на работу и начальный разбег заметно отличаются. Интроверт скорее все-таки пойдет к психологу, чем к коучу. Интроверт подождет, не рассосется ли проблема сама собой, и только когда внутри себя уже не сможет найти ни одного релевантного ответа, он обратится за помощью. И, скорее всего, к опять-таки психологу, а не коучу. Поскольку симптомы могут оказаться уже слишком серьезными.

Можно подвести итоги причин, по которым многие люди не обращаются за посторонней помощью для того, чтобы разобраться со своей жизнью и начать жить по-новому. Среди них главная заключается в низкой ценности жизни как таковой. Это вообще проблема в России – историческая, психологическая, какая угодно. Мы не привыкли ценить как свою жизнь, так и чужую, наслаждаться каждым ее миготом, вкладываться в то, чтобы не существовать, а проживать осмысленную, полную радости жизнь здесь и сейчас. Недавно проведенные исследования мотивации и ценностей россиян – «белых воротничков» (собственно, это и есть целевая аудитория коучинга) показали, что у подавляющего большинства участников исследования ориентация на настоящее оказалась очень низкой. А разве легко убедить человека, живущего прошлым опытом и совсем чуть-чуть предвкушением будущего, в том, что его эмоции и переживания прямо сейчас – это ценно и важно?

Использованные источники:

1. А. Ю. Ларин «Теория государства и права» ISBN 5-8041-0203-6, 2011.

*Бородай В.А., доктор социологических наук
доцент, профессор
ФГБОУ ВПО «Донской Государственный Технический
Университет» (ДГТУ)
Россия, г. Ростов-на-Дону*

ОПТИМАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ БИЗНЕСА КОМПАНИИ

Решениям и действиям предшествует анализ. Для принятия рациональных решений менеджеру необходим аналитический инструментарий, на основе которого разрабатываются и обосновываются управленческие решения. Зачастую при оценке эффективности деятельности компании используется многочисленный перечень показателей, собирается достаточно большой массив информации. На наш взгляд данную проблематику можно упростить, рассмотрев оптимальную конструкцию оценки деятельности организации. Оценивая на предварительном этапе масштабы деятельности компании и динамику развития бизнеса необходимо проанализировать ее основные характеристики к числу которых можно отнести следующие.

Экономический потенциал предприятия. Этот показатель целесообразно оценивать через валюту баланса, численность работников, выручку: учитывая, с одной стороны, финансово-экономические критерии, зафиксированные в законодательстве, и с другой — рациональные соотношения между показателями. Превышение хотя бы одним из показателей критериальных значений позволяет отнести организацию к крупному бизнесу на федеральном уровне. При оценке размера предприятия он сравнивается с минимальным и максимальным эффективным размером предприятия отрасли; если размер предприятия меньше минимального или больше максимального эффективного размера, то такой бизнес будет менее эффективен, чем его отраслевые конкуренты. Кроме того, на этом этапе дается характеристика интеграционным связям организации, т.е. участию в совместной деятельности или в группе организаций, что увеличивает конкурентоспособность бизнеса.

Оценка динамики основных показателей деятельности организации позволяет финансовому менеджеру сделать предварительные выводы об эффективности бизнеса. Часто именно этот блок показателей дает возможность сделать более объективные выводы о состоятельности бизнеса, чем рассчитанные по различным методикам коэффициенты. Стабильный рост основных показателей - весомый аргумент в пользу выводов об эффективности организации.

Показатели рыночной деятельности. Одним из самых значимых показателей, оценивающих рыночную деятельность организации, является ее рыночная доля, определяемая как отношение объема реализации организации к емкости рынка, или относительная рыночная доля,

определяемая как отношение объема реализации организации к объему реализации ближайшего конкурента. Кроме того, важна динамика рыночной доли, при ее положительной динамике можно говорить об укреплении рыночного положения организации и об усилении рыночных позиций.

Еще один показатель — качество рыночной доли характеризует уровень доходности продаж относительно рынка в целом. Качественная рыночная доля формируется за счет продажи более дорогой и рентабельной продукции, чем в среднем по рынку. Устойчивость рыночного положения организации и конкурентоспособность ее продукции характеризуют следующие показатели, рассчитываемые по финансовой отчетности:

1) темп прироста выручки — позволяет дать общую оценку динамики платежеспособного спроса на продукцию предприятия, а следовательно, ее конкурентоспособности. Показатель должен превышать номинальный темп прироста емкости рынка, что приводит к увеличению рыночной доли организации и свидетельствует о конкурентоспособности ее продукции;

2) рентабельность продаж (маржа), которая показывает, насколько предприятие, во-первых, успешно в реализации ценовой политики, а во-вторых, рискованно с точки зрения возможного неблагоприятного изменения цен как на реализуемую продукцию, так и на закупаемые ресурсы. Увеличение показателя свидетельствует об укреплении рыночных позиций организации, поскольку рост маржи вкупе с высоким темпом прироста выручки — признак конкурентоспособной продукции.

Показатели инвестиционной деятельности. Относительные показатели оценки инвестиционной деятельности организации характеризуют инвестиционную активность организации:

1) отношение внеоборотных активов и арендованных основных средств к стоимости оборотных активов — показывает относительный размер реальных и финансовых инвестиций и характеризует инвестиционную активность организации в прошедших периодах;

2) коэффициент ввода основных средств — характеризует инвестиционную активность компании в отчетном году и является индикатором долгосрочности целей владельцев при наличии значительных инвестиций;

3) коэффициент годности основных средств — характеризует качество основных средств и их конкурентоспособность, а также инвестиционную активность организации в прошлых периодах.

Показатели операционной деятельности. Эти показатели характеризуют эффективность управления производственными ресурсами — внеоборотными и оборотными активами, а также персоналом. Операционную эффективность характеризуют:

1) отдача от внеоборотных активов — рассчитывается как отношение выручки к остаточной стоимости внеоборотных активов и характеризует эффективность использования этих активов;

2) продолжительность производственного и финансового цикла — характеризует эффективность управления оборотным капиталом и скорость преобразования оборотных активов в денежные средства. Короткая относительно эталонных значений или значений предыдущего периода продолжительность циклов — признак эффективного управления, направленного на уменьшение потребности в источниках финансирования операционной деятельности;

3) производительность труда — отношение выручки к численности работающих. Высокий уровень относительно эталонных значений или значений предыдущего периода — признак эффективного управления персоналом и относительно высокого качества персонала.

Показатели финансовой деятельности. Основные относительные показатели для оценки финансовой деятельности организации характеризуют стратегию привлечения источников финансирования организации, а также уровень финансового риска:

1) плечо финансового рычага — отношение заемного (платного) капитала к собственному; характеризует возможности организации в привлечении внешнего капитала;

2) доля арендованного имущества в валюте баланса — характеризует возможности организации в развитии своей производственной базы за счет арендованного имущества;

3) дифференциал финансового рычага — соотношение между рентабельностью активов и средним процентом по заемному капиталу.

Показатели комплексной оценки деятельности. Основные относительные показатели для комплексной оценки деятельности организации характеризуют факторы стоимости:

1) рентабельность инвестированного капитала — характеризует эффективность основной деятельности организации. Превышение показателем значения средневзвешенной стоимости капитала (ее рыночного значения) — признак организации, создающей стоимость;

2) средневзвешенная стоимость капитала — показывает относительные затраты организации на привлечение капитала;

3) темп прироста инвестированного капитала — характеризует динамику развития организации. Высокое значение показателя при условии превышения рентабельностью инвестированного капитала средневзвешенной стоимости капитала — признак организации, создающей стоимость;

4) показатель «отношение мультипликатора капитализация/чистая прибыль (price earning, P/E) к темпу роста организации», его оценивают в этом случае через темп прироста прибыли (price earning growth). Если значение показателя меньше 1, то это признак недооцененной и, следовательно, эффективной организации, если больше 2, то это признак переоцененной организации.

По результатам таких исследований формируется оценка многих параметров - масштабы бизнеса и динамика его развития, эффективность рыночной, инвестиционной, операционной и финансовой деятельности, а также обосновывается предварительный вывод об успешности организации в отношении создания стоимости.

Предлагаемая система показателей позволяет оценить определенную функциональную сферу бизнеса, а заданный алгоритм аналитических действий делает логически понятными цели оценки деятельности компании.

Бутурлин Н.С.

студент

Шитиков М.И.

студент

НИУ МЭИ

Россия, г. Смоленск

МЕТОДИКА АНАЛИЗА ТОВАРНЫХ ЗАПАСОВ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Товарно-материальный запас - это отраженное в стоимостном или единичном выражении количество товаров, находящихся на складе, необходимых для бесперебойной работы логистической цепи, с целью поддержания товарооборота организации, ожидающие дальнейшего потребления. В классической теории, управление товарными запасами - функциональная деятельность, направленная на эффективное управление товарно- материальными ценностями, оптимизацию их структуры и размера, а так же выполнение контроля за их движением. В рамках данной статьи, под эффективным управлением товарными запасами торговой организации будем понимать достижение целевых показателей, влияющих на результаты деятельности, финансовое состояние, а так же конкурентоспособность организации.

Как показывает практика, большинство современных организаций, оценивают эффективность управления товарными запасами лишь только по показателям бухгалтерской отчетности, следствием чего является некорректное восприятие текущего положения дел и финансовые потери. Поэтому, в нынешних условиях хозяйствования становится актуальным совершенствование методики анализа товарных запасов торговой организации [1,2,3].

Удовлетворенность потребностей потребителей, создание запасов, позволяющих увеличить чистую прибыль организации при минимальных суммарных затратах по запасам, являются ключевыми постулатами эффективного управления в торговле. Но, на сегодняшний день, не существует единой систематизированной методики оценки результатов управленческой деятельности. Это делает затруднительным достижение

вышеуказанных целевых ориентиров и является ключевой проблемой современного бизнеса.

В традиционной практике выделяют следующие методы анализа:

1. ABC-анализ - метод классификации (ранжирования) товарных запасов по степени их значимости, опирающийся на принцип Парето- 20% всех товаров, дают 80% оборота. Целью данного метода является отделение наиболее значимых позиций от не существенных. Использование данного метода позволяет повысить эффективность управления материальными запасами, и сосредоточить внимание на наиболее значимых товарных позициях. В соответствии с этим группа А- непрерывный контроль, так как обеспечивает 80% продаж, группа В- периодический контроль, С- выборочный контроль;

2. Экономичный размер заказа (модель EOQ или формула Уилсона)-модель, позволяющая определить оптимальный размер одной партии заказа, при минимизации переменных издержек, связанных с осуществлением заказа и хранением запасов;

3. Модели расчетов коэффициентов ССП.

Следует отметить, что данные аналитические методы являются классическими и не всегда находят практическое применение в нашей стране. Кроме этого, использование представленных методов по отдельности не дает необходимого объема информации для оценки. Главенствующее место в применении данных методов занимает факт отсутствия анализа влияния разных факторов на результат и невозможность идентификации проблем. Все это ведет к неспособности правильно воспринимать и анализировать результаты текущей ситуации [1,2,3].

В данной статье предлагается использование модернизированной методики анализа товарных запасов торговой организации. Разработанная методика представлена на рисунке 1.

Таким образом, методика проведения анализа товарных запасов торговой организации состоит из двух этапов. Целью проведения анализа является: Создание информационной базы, для повышения эффективности управления запасами, обеспечения непрерывности в оборачиваемости, и минимизация затрат.



Рисунок 1- Методика анализа товарных запасов

1. Карта стратегических групп необходима для анализа конкурентов, их доли рынка и возможных действий, относительно выбранных параметров по осям (например: цена и ассортимент).

Изучение ключевых факторов успеха необходимо для определения наиболее значимых факторов, влияющих на результаты деятельности торговой организации.

Анализ цепей поставок может способствовать снижению затрат на пополнение запаса. Последовательность проведения анализа цепей поставок состоит из 4 шагов: 1) Определение уровня сложности цепи поставок; 2) Декомпозиция логистической системы и ее графическое представление; 3) Построение параметрической модели звеньев логистической цепи; 4) Выбор наиболее приемлемого варианта совершения сделки. Так же, допустим вариант интеграции данных о состоянии запасов поставщиков или потребителей.

2. Анализ структуры запаса необходим для выявления тенденций и закономерностей, а так же определение долей запасов в динамике по отношению к общей сумме оборотных активов.

Анализ материальных оборотных активов предполагает выявление недостатков управления материальными оборотными запасами, а так же суммы сэкономленных средств. Отчетная форма анализа оборачиваемости оборотных средств представлена в таблице 1.

Таблица 1- Отчетная форма анализа оборачиваемости оборотных средств

Показатели	Базисный период	Отчетный период	Изменения
1	2	3	4
Выручка от реализации, тыс. руб.	Исходные данные		
Количество дней анализируемого периода	Исходные данные		
Средний остаток оборотных средств, тыс. руб.	Ср. знач. за период		
Продолжительность одного оборота, дней	$T_{об} = \frac{C_{об} * T}{N_p}$, где: $C_{об}$ – ср. остат. обор. ср.		
Коэффициент оборачиваемости средств, оборот	$K_{об} = \frac{T}{T_{об}}$, где: T – число дней анализ. пер.		
Коэффициент загрузки средств в обороте, коп.	$K_3 = \frac{C_{об}}{N_p} * 100$, где: N_p – выручка от реализ. за анализ. пер.		

Сумма сэкономленных средств рассчитывается по формуле:

$$\Xi = \frac{\Delta K_3 * \text{Выручка от реализ (отчетный пер.)}}{100}$$

Отрицательное значение коэффициента экономии свидетельствует об экономии оборотных средств от всего объема выручки.

Отдача от использования всех активов характеризуется коэффициентом рентабельности активов:

$$\text{Рентабельность активов} = \frac{\text{ЧП}}{\text{Активы}}$$

Заключительным шагом второго этапа анализа товарных запасов является анализ дебиторской и кредиторской задолженности. Данный анализ дает информацию для оптимизации структуры дебиторской и кредиторской задолженности, а так же об их влиянии на показатели деятельности организации.

Подводя итог данной работы, отметим, что предлагаемая методика анализа дает достаточный объем информации для оценки эффективности управления товарными запасами торговой организации, а так же внесении корректировок в случае отклонений от целевых значений.

Использованные источники:

1. Алексеев В. Управление пополнением запасов в розничной торговле.: Логинфо, 2008.- №12;
2. Зеваков А.М. Логистика материальных запасов и финансовых активов// Питер, 2005.- №1.С. 79- 96;
3. Кузнецова М. Тенденции и закономерности управления запасами/ М. Кузнецова// Проблемы теории и практики управления, 2006.- № 11.

РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В ИННОВАЦИОННОМ КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Инновационный кадровый менеджмент – область, граничащая с инновационным менеджментом и управлением персоналом.

Подходы к инновационному управлению трудом имеют качественные отличия от ранее известных технократических подходов к руководству. В их основе сделан акцент на поддержание тесных горизонтальных взаимодействий на предприятии, на развитие творческой деятельности, на консолидацию усилий различных групп персонала.

Внедрение инноваций требует целенаправленной работы с персоналом, его подготовки к инновациям, создания особой организационной культуры и стиля управления, способствующего инициативному поведению (таблица 1).

Таблица 1 – Подходы преодоления сопротивления кадровым нововведениям[2]

Подход	Мероприятия по выбранному подходу
Образование предоставление информации	+ Проведение разъяснительных мероприятий, предоставление информации о методике обучения и цели проведения мероприятий, предоставление информации о том, какие преимущества получают сотрудники (рост профессиональных знаний, повышение конкурентоспособности как профессионала на рынке труда, рост заработной платы и т.д.)
Участие вовлечение	+ Вовлечение на основе интереса в ходе проводимых мероприятий
Помощь поддержка	+ Моральное поощрение всех инициатив сотрудников в ходе обучения, рассмотрение их предложений по улучшению организации работы и обучения
Переговоры соглашения	+ Разъяснение причин и целей обучения, как оно будет проводиться и как оно повлияет на работу сотрудников.
Манипулирование	Проводимые мероприятия носили оттенок обязательности для многих сотрудников

Зарубежный опыт управления персоналом предполагает обязательную мотивацию кадровых инноваций, которая обязана заинтересовать исполнителя, применявшего ее.

Хотелось бы отметить, что масштабные стратегические изменения, в том числе и в сфере управления персоналом, чаще всего происходят без учета мотивации сопротивления. В случае неэффективной работы новшеств или запоздалой реакции, как правило, принимаются меры по налаживанию процесса работы, но не учитывается отношение к источникам сопротивления.

Управление человеческими ресурсами на предприятии будет эффективно при наличии стратегии, связанной с политикой предприятия и системой управления. Важным условием эффективной работы является правильная постановка целей и организация работы системы управления человеческими ресурсами таким образом, чтобы она работала на достижение этих целей.

Борьба за потребителя в условиях современной острой конкуренции подразумевает под собой нововведения в менеджменте и инновационные стратегии предприятий.

В условиях данной борьбы преимущество освоения инноваций имеют предприятия и организации, сотрудники которых имеют высокую способность к обучению, переобучению и готовы к освоению и принятию новых техник и технологий, адекватно реагирующих на социально-психологические изменения при экономическом и моральном стимулировании, что будет побуждать персонал организации к полной отдаче и реализации своего трудового потенциала.

Особую роль в инновационном процессе играет планирование.

Планирование представляет собой отображение в предполагаемых процессах, технологиях, показателях и создаваемых условиях будущее наиболее вероятное и наиболее выгодное состояние организации. Планирование представляет собой интегрирующую деятельность, направленную на достижение максимальной общей эффективности организации, как системы, в соответствии с ее целями. Процесс анализа и планирования на основе прогнозов называется принятием решений. Процесс планирования – первый шаг к изменению системы или реализации нововведений [1].

Стратегическое планирование включает в себя подробный анализ внешней и внутренней среды фирмы: проводится анализ изменений, происходящих, либо тех, которые могут происходить на предприятии под действием вводимых мероприятий, а так же оцениваются факторы, которые могут оказать положительное и отрицательное влияние на деятельность предприятия.

Стратегия является отправным пунктом теоретических и эмпирических исследований. Организации могут отличаться тем, насколько их руководители, принимающие ключевые решения, связали себя со стратегией использования нововведений. Если высшее руководство поддерживает попытки реализовать нововведение, вероятность того, что новшество будет принято к внедрению в организации, возрастает. По мере вовлечения в процесс принятия решений высшего руководства значение стратегических и финансовых целей возрастает. Разработанная стратегия редко бывает чисто формальной и базируется частично на оценках и интуиции нескольких сотрудников из высшего руководства [2].

На стадии разработки стратегии управления человеческими ресурсами руководство предприятия должно определить, оправданы ли вложения в человеческий капитал, если оправданы, то в какое именно направлении следует вкладывать и в каком размере. Таким образом, следующим шагом при организации управления человеческим ресурсами на предприятии является определение бюджета затрат и расчет показателей эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал.

Оценка вложений в человеческий капитал требует выделения расходов на человеческие ресурсы среди общих расходов предприятия в отдельный бюджет. Вопрос бюджетирования в последнее время стал актуальным при разработке стратегии ведения хозяйственной деятельности предприятия.

Структурные подразделения, руководители и специалисты, работающие в сфере управления человеческими ресурсами, становятся «центрами финансовой ответственности», а расходы на человеческие ресурсы — «центром затрат» — направлением расходования материально-финансовых ресурсов предприятия.

В последующем бюджет служит основой для расчета показателей оценки инвестиционных вложений в человеческий капитал.

Стратегия дает лишь общий вектор направления движения предприятия в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика выступает как промежуточное звено между стратегией управления человеческими ресурсами и системой управления персоналом, которая, по своей сути, устанавливает правила игры в оперативной деятельности.

Экономическое содержание системы управления человеческими ресурсами находит свое отражение в краткосрочном бюджете затрат на ее реализацию[2].

Реализация системы управления человеческими ресурсами является самым длительным по времени этапом. Здесь очень важно, чтобы основные элементы изменений, проводимых на предприятии, были доведены до всех работников. Это способствует формированию соответствующей организационной культуры, устранению неоправданных трудовых конфликтов, помогает снять у работников беспокойство, преодолеть сопротивление изменениям. Отсутствие же информации может привести к затягиванию процесса внедрения системы, негативной реакции персонала и сильно ухудшить ситуацию в коллективе [3].

Таким образом, нет необходимости говорить о том, что все процессы, проходящие на предприятии, должны быть оценены. Сложно переоценить этап оценки управления человеческими ресурсами на предприятии потому, что эти показатели служат опорой для принятия дальнейших решений. Любое организационное мероприятие должно быть целесообразно и экономически оправдано. Инструментом для этого служит бюджетирование, которое позволяет просчитать расходы и определить выгодность вводимых мероприятий.

Использованные источники:

1. Кравченко Т. С. Инновационно - инвестиционная активность в сельском хозяйстве Орловской области// Аграрная Россия.2013. №9. С. 28-29
2. Кравченко Т. С. Эффективность инвестиций в инновационное развитие отрасли растениеводства региона// Экономика и предпринимательство. 2012. № 1. С. 129-132
3. Бармаков В.П. Терминология управления <http://www.itmc.ru>
4. Кошарная Г. Б., Мамаева Л. В. Инновационный кадровый менеджмент <http://www.smartcat.ru/Personnel/InnovacionnyyKadrovyMenedzhment.shtml>
5. Саубанова Л. Организация управления человеческими ресурсами на предприятии <http://www.top-personal.ru>

Васильев В.Л., к.э.н.

доцент

Ахметшин Э.М.

ассистент

Елабужский институт Казанского федерального университета

Россия, г. Елабуга

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕХАНИЗМОВ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

В настоящее время вопросы экономической безопасности предприятий приобретают актуальное значение. Это обусловлено усилением информационных процессов в контексте глобализации экономики. В этих условиях каждое предприятие находится на мировом конкурентном рынке под воздействием масштабных информационных потоков. Изменениям подвержены не только продукты (услуги) фирмы, но и способы организации ее деятельности и правила внутреннего менеджмента. Как известно, особую роль в построении эффективной системы менеджмента играют механизмы внутреннего контроля.

Рассмотрим некоторые методологические основы экономической безопасности фирмы и методов ее повышения с помощью системы внутреннего контроля.

Под экономической безопасностью мы понимаем обеспечение объекта исследования (домохозяйства, фирмы, территории, региона, страны) необходимыми экономическими ресурсами (финансами, кадрами, инфраструктурой, институтами, технологиями, информацией и т.д.) с целью стабильного и сбалансированного социально-экономического развития без ущерба для будущих поколений [1].

Принимая во внимание задачи инновационного развития нашей страны с помощью наукоемких (не разрушающих экологию) технологий, экономическая безопасность предприятия должна учитывать, прежде всего,

качество социально-экономического роста. Это предполагает установление определенной системы показателей в направлениях производственной, финансовой и инновационной деятельности [2].

Установленная система показателей по нижним и верхним пороговым значениям задает определенный характер социально-экономической политики предприятия. Выполнение или невыполнение показателей будет говорить о направлении совершенствования уровня экономической безопасности фирмы. Процесс анализа показателей представляет собой, прежде всего, расчет отклонений от планируемой величины. Результатом анализа может стать построение причинно-следственной диаграммы по состоянию экономической безопасности предприятия. Соответственно, данные процессы и будут составлять содержание системы внутреннего контроля фирмы.

Следует рассмотреть вопросы по «физическому» (документальному) формированию системы внутреннего контроля как подсистемы менеджмента предприятия.

Внутренний контроль – это важнейшая часть современной системы управления, позволяющая достичь целей, поставленных собственниками, с минимальными затратами. Эффективность функционирования хозяйствующих субъектов во многом зависит от грамотно организованного контроля, так как он не только призван выявить недостатки и нарушения, но и предупреждать их, а также способствовать их своевременному устранению [3].

С 1 января 2013 г. согласно ст. 19 Федерального закона от 6.12.11 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» каждый хозяйствующий субъект обязан проводить постоянный внутренний контроль (аудит) процессов бухгалтерского учета и принимаемых собственниками или наемными менеджерами управленческих решений на предмет их соответствия учетной политике предприятия, другим внутренним и внешним нормативно-правовым актам.

Этапами деятельности по обеспечению экономической безопасности предприятия с помощью механизмов контроля могут быть следующие:

1. Решение о создании системы внутреннего контроля.
2. Разработка концепции системы внутреннего контроля, включающей сведения о ее физических параметрах (масштаб, сроки, размещение), описание основных подконтрольных бизнес-процессов, сами механизмы контроля (наказания за их нарушение) и матрицу возможных рисков от нарушений.
3. Составление регламентов функционирования основных бизнес-процессов с учетом скрытых и открытых механизмов контроля. Сюда включаются все виды деятельности предприятия (операционная, инвестиционная, финансовая).

4. Определение ответственных за работу системы внутреннего контроля и формулировка их мотивационных механизмов, распределение ответственности по контролю согласно их функциональным обязанностям и субординации.

5. Пилотное внедрение системы внутреннего контроля, заключающееся в поэтапном и постепенном внедрении документально оформленных механизмов контроля в основные бизнес-процессы и подготовка кадров для реализации задач новой подсистемы предприятия.

6. Доработка механизмов системы внутреннего контроля, как в концептуальном плане, так и в документально-методическом.

Для реализации простейшей системы внутреннего контроля как подсистемы экономической безопасности предприятия возможно создание следующих подразделений:

- отдел контроля процессов инвентаризации;
- отдел контроля бухгалтерской отчетности;
- отдел контроля управленческих решений.

Система внутреннего контроля призвана сократить риски ошибок в работе предприятия и факты злоупотребления служебным положением сотрудниками фирмы. Эффективность контроля будет повышена при наличии соответствующих компетенций и полномочий у руководителя службы безопасности. Для этого целесообразно применение матричной структуры организации работы подразделения по внутреннему контролю. Это подразумевает вхождение сотрудников системы безопасности (или наделение особыми полномочиями существующих сотрудников) в каждый отдел согласно описанным бизнес-процессам. Соответственно необходимо довести необходимую информацию до сотрудников структурных подразделений предприятия и сделать их сторонниками новой системы внутреннего контроля. Целесообразно данные действия связать с работой по реформированию системы стимулирования трудовых ресурсов.

Конечно, необходимо разделять уровень ответственности и функций внутреннего контроля исходя из статуса персонала: собственники, топ-менеджмент, менеджмент среднего звена, рядовые сотрудники. В зависимости от этого критерия и согласно организационно-управленческой иерархии необходимо выстраивать правила внутреннего контроля. Не менее важным является сохранение движения информационных потоков (по вопросам внутреннего контроля в том числе) как «сверху – вниз», так и «снизу – вверх». Это будет способствовать эффективному функционированию текущих обязанностей персонала через поддержание «обратной связи» и одновременно позволит встроить механизмы внутреннего контроля в систему менеджмента предприятия также наиболее эффективно.

Новые информационные технологии приносят свои риски в обеспечение экономической безопасности предприятия. Система

внутреннего контроля должна учитывать эти риски. Необходимо установить механизмы контроля (периодические проверки) по соблюдению установленных процедур ввода и вывода информации. Использование встроенных (программных) возможностей современных информационных технологий позволяет создавать автоматические контрольные элементы. Это касается как идентификации и аутентификации пользователя, так и автоматического прекращения работы компьютера при ошибочном (умышленном или неумышленном) введении данных.

Успех работы системы внутреннего контроля всецело зависит от эффективности работы всей системы менеджмента предприятия. Для повышения уровня экономической безопасности фирмы необходимо применение всех известных методов менеджмента. В первую очередь это методы анализа бизнес-процессов, их совершенствования и контроль проводимой работы. Однако, именно создание эффективной системы внутреннего контроля позволяет достичь поставленных управленческих задач, сохранять стабильность и качество их выполнения и в дальнейшем переходить к новым этапам анализа и совершенствования.

Использованные источники:

1. Сенчагов В.К. Экономическая безопасность России. – М.: Дело, 2005.
2. Васильев В.Л., Кашбиева Р.Р. Инновационная система как фактор экономической безопасности России // Инновации, - №3 (161), - март, - 2012, - С.25 – 36.
3. Кириченко М. Системы внутреннего контроля: организационные аспекты построения // <http://fingazeta.ru/discuss/50565/>

*Венгржновский А.В.
магистрант*

*Института Управления Академии МУБиНТ
Россия, г. Ярославль*

РЕКРУТИНГ И ОТБОРОЧНАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: ОПЫТ РЕДАКЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКОГО ЦЕНТРА НКО «ФОНД «ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДОВ И ТЕРРИТОРИЙ»

В рамках данной статьи нам хотелось бы рассмотреть отборочные персонал-технологии и возможность их применения в рамках конкретной организации, работающей с применением проектного метода осуществления работ.

Объектом исследования является Редакционно-издательский Центр (РИЦ), который сформирован в структуре Института в 2008 году. Сотрудники РИЦ – опытные специалисты, много лет выпускающие ряд специализированных журналов.

На сегодняшний день РИЦ как самостоятельное проектное подразделение, полностью загружен работой: помимо потребностей

Института, РИЦ готовит материалы для Ярославской областной организации Союза архитекторов, занимается книгоизданием, изданием каталогов и другой сувенирной продукции. В 2009 году Институт стал одним из инициаторов саморегулируемой организации (СРО) проектировщиков. СРО «Верхневолжское проектно-строительное объединение», председателем совета которого стал Президент Института А.В. Лукашев, активно пользуется услугами РИЦ для подготовки нормативных документов, допусков и др.

Кроме издательских задач, сотрудники РИЦ готовят материалы для официального сайта Института. В планах – организация электронного журнала по архитектуре и градостроительному девелопменту, подготовка дайджестов.

Организационная структура РИЦ представлена на рисунке 1.



Рис.1 Организационная структура РИЦ

Общее руководство РИЦ осуществляет Вице-президент по связям с общественностью – Директор РИЦ. В его подчинении находится руководитель РИЦ, в функции которого входят: координация и контроль работы всех отделов РИЦ; взаимодействие РИЦ с остальными подразделениями института; создание временных трудовых коллективов для работы над проектами; подбор предприятий для привлечения по аутсорсингу и взаимодействие с ними.

У руководителя РИЦ в подчинении находятся 3 отдела: отдел по работе с клиентами, отдел пре-пресс и техническая служба. Все сотрудники отделов являются штатными, задействованы во всех проектах РИЦ. Менеджер по снабжению и водитель оформлены в штате Института, но привлекаются для работы в проектах РИЦ.

Следует отметить, что для каждого проекта формируется временный трудовой коллектив, в который наряду со штатными сотрудниками

привлекаются на договорной основе рекламные агенты и технический персонал.

В таблице 1 представлены данные о качественном и количественном составе РИЦ.

Таблица 1.

Структура персонала РИЦ

Категория персонала	Возраст	Пол	Образование	Стаж в отрасли	Стаж в РИЦ
Руководитель РИЦ	43	ж	Высшее	13	5
Старший менеджер	55	ж	Ср-спец	4	4
Менеджер	38	м	Высшее	5	3
Технический редактор - верстальщик	27	м	Ср-спец	6	5
Дизайнер	30	м	Ср-спец	8	3
Литературный редактор	48	ж	Высшее	25	5
Системный администратор	45	м	Высшее	15	2

Итак, 57% сотрудников имеют высшее образование, 43% имеют среднее специальное и учатся в настоящее время в вузах. Как видно из представленного функционала и данных таблицы, большинство сотрудников РИЦ - люди творческих профессий, профессионалы, обладающие знаниями, навыками в своей области. Средний возраст сотрудников РИЦ составляет 41год, большинство сотрудников имеют большой стаж работы в отрасли и проектах.

Таким образом, РИЦ – это одно из перспективных, многообещающих направлений Института, в составе которого 7 штатных сотрудников и в зависимости от разрабатываемых и реализуемых проектов, руководством РИЦ осуществляется формирование временного коллектива – проектных групп и команд проекта.

Как отмечалось в первой части исследования, аутсорсинговый подход является не только обоснованным с точки зрения передачи непрофильных активов сторонним организациям, но и с точки зрения стандартизации и повышения зрелости некоторых процессов управления проектами. Аутсорсинг в управлении проектами означает привлечение ресурсов специализирующихся в управлении проектами организаций вместо развития компетенций собственных сотрудников в проектном управлении (таблица 2.).

Таблица 2.

Характеристика аутсорсинга

<i>Типографии</i>	<i>Предприятия по производству рекламной и сувенирной продукции</i>	<i>Специалисты</i>	<i>Иные предприятия</i>
Менеджеры по приему заказов	Менеджеры по приему заказов	Рекламные агенты	Транспортные компании
Сотрудники планово-производственного отдела	Сотрудники планово-производственного отдела	Журналисты	Юридические компании
Сотрудники отдела снабжения	Сотрудники отдела снабжения	Программисты	Предприятия по организации выставок и конференций
Печатники	Печатники цифровой печати	Переводчики	
Мастера постпечатной обработки	Печатники широкоформатной печати	Художники	
	Технологи производства сувенирной продукции	Переплетчики	

С целью проведения дальнейшего исследования, представим 2 наиболее крупных проекта, в которых участвовали как штатные сотрудники РИЦ, персонал организаций – аутсорсеров и рекламные агенты.

1 проект – специализированное издание-каталог «Строительный комплекс Ярославской области». Данный проект является ежегодным, начиная с 2000 по 2013 год (перерыв был только с 2010-2011 год). Перерыв в реализации длительного проекта зависел от ряда политических и экономических факторов.

Длительность проекта составляет 4-5 месяцев. В настоящее время данный проект осуществляется с 1 июля 2013 года, и этап завершения планируется на конец декабря.

Основные участники проекта: рабочая группа проекта РИЦ (руководитель, дизайнер, верстальщик – технический редактор, менеджеры РИЦ, системный администратор, рекламные агенты); заказчик; рекламодатели; рабочая группа Издательства (типография): менеджер по приему заказа, печатники, мастера постпечатной обработки, художник, программист, сотрудники планово-экономического отдела, бухгалтер и сотрудник отдела снабжения. Итого временный трудовой коллектив проекта (команда) составляет суммарно 20-21 человек.

2 проект – Налоговая служба Ярославской области – печатное издание, уникальная сувенирная продукция и др. Данный проект осуществлялся ежегодно, начиная с 2004 года. Наиболее значимым по времени, масштабам был юбилейный для Налоговой службы год. Так, в проекте 2011-2012 года было задействовано 20 человек. Специфика данного проекта заключалась в почти полном отказе от рекламных агентов (всего 2 человека, которые ранее принимали участие в других проектах РИЦ).

Говоря о процессе привлечения сотрудников и их, соответственно, оценке в процессе отбора, следует указать на то, что процесс отбора персонала в РИЦ соответствует следующим основным принципам.

Основные вопросы, которые нам необходимо решать каждый раз, занимаясь отбором, могут быть определены как:

1. Что (какие знания, навыки, квалификация, поведенческие характеристики)?

2. Где (источники привлечения необходимых кадров)?

3. Как (каким образом потенциальных работников можно заинтересовать должностью в конкретной организации)?

4. Сколько кандидатов на вакантную должность нам необходимо для проведения отбора?

5. Каким образом выбрать из потенциально хороших кандидатов тех, кто будет впоследствии работать в организации?

6. Когда можно будет сказать, что процесс отбора нового сотрудника завершен?

7. Насколько эффективно организована и действует в конкретный отрезок времени процедура отбора в нашей организации?

8. В какой мере и в каком виде в процессе подбора персонала принимают участие линейные руководители? [4]

В качестве основного принципа, лежащего в основе отбора персонала в РИЦ можно обозначить следующее: следует начинать активные процедуры, связанные с поиском и отбором лишь тогда, когда мы будем на 100% уверены в том, что работник на данную должность будет обязательно принят на работу. Процесс отбора персонала, несмотря на большое разнообразие конкретных подходов к решению этой задачи, можно в целом разбить на следующие основные этапы:

1. Сбор документов;

2. Анализ рекомендаций и послужного списка;

3. Проведение собеседования;

4. Проведение освидетельствования на профессиональную пригодность, включая деловые и личностные качества;

5. Анализ решения и подготовка материалов для найма.

Сбор документов является необходимой стороной процесса отбора кандидатов. На данном этапе получают резюме, другие документы кандидатов и проводится первичное сравнение их с требованиями,

изложенными в описании должности. После завершения срока подачи резюме мы приглашаем кандидатов на первичное собеседование. На первой встрече кандидат обычно заполняет анкету по установленной форме, нередко также происходит первое собеседование. Следует заметить, что в целях сокращения времени, эти два этапа часто совмещают, что удобно в технологическом плане, но представляет для потенциального работника дополнительные психологические трудности.

Одним из важнейших этапов работы по изучению документов является анализ резюме, предоставленного кандидатом на должность. На этом этапе очень легко сделать ошибку: отвергнуть возможно подходящего или пригласить на собеседование непригодного кандидата. Однако ошибка (по крайней мере – второго рода) не фатальна, так как это только начало процедуры отбора.

Однако, мы всегда помним о том, что резюме – это бумажный океан, в котором легко утонуть. А приглашение на собеседование – это уже достаточно серьезный шаг, по крайней мере, в плане трудозатрат. Пригласили непригодного – потратили порядка часа времени на собеседование, что при хорошем потоке кандидатов весьма немало.[4]

Необходимо отметить, что резюме имеют две принципиально разные части. Первая – это анкетные и автобиографические данные кандидата, так называемая «объективка». Вторая – это то, что он сам хочет о себе рассказать, то есть самопрезентация. Безусловно, значение имеют обе части, но разное.[4]

Объективные данные легко позволяют отсеять лиц, не подходящих под требования к кандидатам, ранее разработанные в целях систематизации отбора.

Если же речь идет о работниках руководящего уровня, либо о представителях редких профессий, следует мягче и гибче относиться к формальным признакам резюме.

Что касается трудовой биографии, следует обратить внимание на несколько признаков, достаточно легко обнаруживаемых в процессе даже поверхностного анализа резюме:

- Слишком короткие резюме. В процессе их прочтения (6-7 кратких фраз) невозможно составить сколь-нибудь ясного представления о профессиональных качествах, мотивации претендента. В данном случае предпочтение скорее всего будет отдано кандидату, нашедшему в себе силы достаточно подробно рассказать о себе.[4]

- Частота смены места работы. Здесь следует обратить внимание на то, что, если кандидат менял места работы с частотой около раза в год или чаще – это уже серьезный симптом, поскольку нет никаких гарантий, что он не покинет вашу организацию с той же скоростью. Впрочем, здесь есть нюанс: довольно часто бывает, что человек работу реально не менял, а просто занимал должность в организации, руководитель которой по различным

соображениям менял юридические лица. В итоге, формально кандидат работал в разных местах, что нашло отражение в его трудовой книжке.

- «Любители учиться». Кандидаты подобного рода в своих резюме акцентируют внимание на наличие у них порядка десяти различного рода дипломов (сертификатов и т.п.). Способность и стремление к обучению – несомненно позитивный факт. Но следует обратить внимание на то, откуда у людей берется время на перманентный процесс обучения. В целом, практика собеседований с кандидатами подобного рода показывает, что в большинстве случаев такие «дипломофилы» ни деловыми, ни личными качествами в должной степени не обладают.

- «Вся жизнь на госслужбе». Следует с определенной долей осторожности относиться к кандидатам, трудовая биография которых прошла исключительно в госучреждениях, особенно в бюрократических управленческих структурах. Речь в данном случае скорее всего будет идти о кандидатах, которые хотят коммерческих денег, но решительно не готовы менять темп работы и уровень личной ответственности.

- Отсутствие роста. На это может указывать следующее: человек меняет места работы с разумными интервалами (3-5 лет), но в каждой новой организации занимает прежнее положение.

- «Поток лирики». В известном смысле, это резюме противоположно по смыслу первому варианту. Резюме размером 5-7 страниц обычно производят обратный задуманному автором эффект.

- «Менеджер-супермен». Достаточно распространенная категория людей, которые умеют все и в кратчайшие сроки добиваются поставленных работодателями целей. В настоящее время это вполне нормальная практика среди соискателей. Настораживает в данном случае обычно то, что подобные «супермены» не задерживаются ни в одной организации не больше, чем на год – два. Очень часто такие претенденты обращают внимание на то, что их достоинства не были в должной мере оценены.

- Долгое присутствие объявления в СМИ. Если резюме находится в Internet или печатных источниках в течение нескольких недель, значит кандидат не получает никаких предложений, что может служить настораживающим фактором.

Далее, в нашей компании применяется наиболее популярный метод отбора – собеседования. Это обязательная процедура для любого кандидата, вне зависимости от позиции.

Собеседование позволяет лично оценить кандидата и задавать вопросы в необходимой последовательности, что выгодно отличает данный метод от тестирования. Оно дает возможность судить об инициативности и интеллекте кандидата, а также следить за особенностями его поведения, как вербального, так и невербального. Таким образом, собеседование может стать очень мощным инструментом отбора. Трудно представить себе

реальную ситуацию приема человека на работу, какой бы она ни была, без личного предварительного общения с ним.

Тем не менее, вокруг интервью не утихают споры. Специалисты-практики зачастую считают его главным звеном, так сказать, вершиной процесса отбора, призванным подтвердить или опровергнуть мнение о кандидате, сложившееся на основании других источников информации. Типичное выражение: «Я кандидата во время интервью насквозь вижу».

Теоретики и преподаватели (что нашло свое отражение в очень многих учебных пособиях) предостерегают: наоборот, интервью крайне субъективно. И это верно – ведь интервьюер видит перед собой не человека, а собственное представление о нем.[3]

В любом случае, какая форма интервью ни была бы выбрана, всегда стоит помнить о том, что необходимо сделать его максимально валидным и максимально эффективным с точки зрения трудозатрат инструментом. Готовясь к проведению интервью, необходимо помнить о том, этот метод требует много времени. В целом, специалисты отмечают, что при заполнении достаточно серьезной вакансии интервью занимает от 50 до 80% времени работы с каждым кандидатом. К собеседованию обычно допускаются 20-30% от общего числа кандидатов, оставшихся после предшествующих этапов отбора. При оценке с помощью интервью должны использоваться четкие критерии, увязанные со спецификой той деятельности, для которой отбираются люди.

Не фиксируясь на общих принципах проведения собеседования, опишем в рамках данной статьи основные принципы организации проективного собеседования, которое применяется в РИЦ и в ИПУРГ в целом.

Методика основана на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа.

Проективные методики основаны на том, что человек склонен проецировать, т. е. переносить свой жизненный опыт и представления на интерпретацию (объяснение) действий других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажей и т. п.

Таким образом, мы приходим к следующему выводу: принцип проективных методик очень хорошо подходит к ситуации интервью благодаря меньшей вероятности социально-желательных ответов,

При проведении проективного интервью важно не только то, как составлены проективные вопросы, но и то, каким образом мы их используем в ходе интервью, что может весьма существенно влиять на валидность метода. Есть несколько правил, соблюдение которых дает нам возможность получить высоковалидный результат оценки:

- Вопросы задаются в быстром темпе, и отвечающего просят дать первый ответ, пришедший в голову, или несколько различных вариантов

ответов. Первое, что приходит в голову отвечающему, является значимым для него фактором.

- Вопрос должен быть направлен на оценку других людей или их действий, что делает человека более раскованным и позволяет избежать социально-желательных или заведомо ложных ответов, которые кандидат дает, исходя из желания понравиться.[5]

- Форма вопроса должна быть открытой (т. е. вопрос начинается с вопросительного слова и предполагает развернутый ответ или объяснение).

- Вопросы не должны задаваться подряд, тематическими блоками (например, друг за другом несколько вопросов, раскрывающих мотивацию), так как это повышает вероятность попыток кандидата понять принцип интервью, «подстроиться» и дать социально-желательный ответ.

- Желательно наличие смысловой связи проективных вопросов с предшествующим контекстом, так как в этом случае они звучат более естественно и не привлекают особого внимания кандидата (привлечение особого внимания к какому-то вопросу всегда снижает достоверность информации и повышает вероятность получения социально-желательного ответа).

Приведем примеры нескольких проективных вопросов, рассмотрим, как они работают на практике, и поговорим об их самостоятельном моделировании (табл.3).

Таблица 3.

Основные проективные вопросы и их содержание

Проективный вопрос	Оцениваемый фактор
Что стимулирует людей работать наиболее эффективно?	Мотивация
Что нравится людям в работе?	Мотивация
Почему человек выбирает ту или иную профессию?	Мотивация
Что может побудить человека уволиться?	Мотивация
Какой коллектив работает наиболее продуктивно? Какой коллектив является наиболее комфортным для людей?	Предпочтения по коллективу
Какие качества характера наиболее значимы для успешного общения с людьми?	Предпочтения по окружению, модель успешного общения
Зачем люди стремятся сделать карьеру?	Мотивация карьерного роста
В каких ситуациях оправданна ложь?	Допущение обмана
Как Вы думаете, почему люди возвращают взятый в банке кредит?	Мотивы честного поступка, противоречащего материальным интересам
Почему при одном и том же уровне доходов в одних компаниях люди воруют, а в других — нет?	Мотивы честного поступка/поведения
За что следует уволить сотрудника сразу?	Ценности применительно к организации
Опишите самый типичный конфликт в	«Болевые» точки с точки зрения

коллективе. В чем его причины?	конфликтности или опыта кандидата
Из-за чего чаще всего случаются конфликты с клиентом?	Узкие места при работе с клиентом
Какой клиент является наиболее проблемным для компании?	Узкие места при работе с клиентами
Сотрудник отработал в компании испытательный срок, он полностью устраивает руководство, но при этом подает заявление об уходе. Предположите, с чем это может быть связано?	Мотивация + неприемлемые для человека моменты на работе
Руководитель в отпуске или длительной командировке, а люди в его отсутствие работают как обычно. С чем, Вы считаете, это может быть связано?	Мотивация + лояльность к работе и компании
Каким должен быть идеальный руководитель?	Представление о руководителе, оптимальном для кандидата
Каких людей более охотно берут на работу на хорошие должности?	Модель успеха
Почему одни люди добиваются успеха, а другие терпят неудачу в жизни?	Модель успеха
Каким должен быть хороший сотрудник?	Модель успеха (если кандидат идентифицирует себя с рядовым сотрудником) или ожидания от подчиненных (если кандидат идентифицирует себя с руководителем)

Получив ответы на данные вопросы, можно:

- соотнести ожидания кандидата с реальной ситуацией в компании;
- оценить мотивационные установки кандидата.

При интерпретации ответов на проективные вопросы обязательно обращайте внимание на избегания.

Приведем пример проективного интервью кандидата на должность главного бухгалтера Института (таблица 4).

Таблица 4.

**Проективное интервью кандидата на должность
главного бухгалтера и его интерпретация**

Вопрос/ответ	Интерпретация ответа
Кем Вы хотели стать, когда заканчивали школу? <i>Я хотела стать экономистом-международником.</i>	Факт
Почему? <i>Мне всегда были интересны точные</i>	Сфера интересов — точные науки, человек четко видит причинно-следственные связи, может находить

науки и аналитика, казалось, что экономика наиболее близка к математике, и эта профессия на тот момент давала очень хорошие возможности карьеры.	логичный компромисс (экономика наиболее близка к математике), видна ориентация на карьеру и стремление прогнозировать будущее
Стали?	Факт
Да.	
Как удалось этого добиться? <i>Я всегда хорошо училась и очень четко знала, что хочу поступить в институт сразу. А потом смогла пройти конкурс для работы по специальности, потому что имела хорошую профессиональную репутацию, которую приобрела, подрабатывая еще во время учебы.</i>	Четко прослеживает причинно-следственные связи. Модель успеха — хорошие знания/ учеба/ работа + осознание собственных целей и ярко выраженное желание. Установка на положительную профессиональную репутацию
А почему сменили специальность? Почему выбрали нынешнюю работу? (Мы видим из резюме, что кандидат работает главным бухгалтером.) <i>Эта профессия оказалась гораздо более востребована и стабильна на рынке труда, кроме того, в тот момент это была одна из самых высокооплачиваемых профессий. Поэтому я приняла решение несколько изменить направление своей деятельности.</i>	Вновь появляется ориентация на карьеру, востребованность и стабильность на рынке труда, а также материальная мотивация. Проявляется самостоятельность в принятии решений и ответственность за принимаемые решения. При этом в очередной раз проявляется стремление к единой линии и сходству («несколько изменила направление деятельности»)
За счет чего удалось добиться успеха в новой профессии? <i>Сочетание опыта экономиста и бухгалтера мне очень помогло. Кроме того, я не боюсь принимать решения и умею не только работать сама, но и спрашивать с других.</i>	Еще раз подтверждается модель успеха «эксперт» (ссылка на опыт), важность для человека фактора принятия решений, причем здесь проявляется избегание, т. е. можно предположить выраженное негативное отношение человека к ситуациям, в которых люди не хотят/боятся принимать решения. Кандидат придает существенное значение «умению работать», проявляется высокая требовательность к себе и другим
У Вас были успехи? Опишите свой самый большой успех. <i>Я считаю, что мой самый большой проект — внедрение западной системы учета в крупном холдинге. Мне удалось скоординировать работу нескольких дивизионов и добиться отлаженной работы всего через полгода после начала</i>	Видит себя как руководителя, склонность к инновационным крупным проектам. Системный взгляд (отлаженная работа), сочетание возможностей и процедур

<i>внедрения системы.</i>	
За счет чего удавалось добиться успехов? <i>Четкая цель, общие цели с руководством, умение добиваться решений вовремя.</i>	Значимость целей для мотивации, понимание бизнеса и организации в целом, значимость принятия решений и склонность к быстрой реакции — факторы, значимые для кандидата, модель успеха
Почему Вы считаете, что это успехи? <i>Потому что бизнес-показатели улучшились.</i>	Важным фактором самооценки и оценки своей профессиональной успешности являются объективные показатели развития и успешности бизнеса
Были ли у Вас неудачи? С чем они были связаны? <i>Были.</i>	Адекватная самооценка, умение признавать ошибки
Что Вы считаете своими недостатками? Почему? <i>Я легко вступаю в спор. Это иногда занимает слишком много времени.</i>	Умеет признавать недостатки, назван реальный недостаток, не крайняя форма достоинства, как советуют во многих статьях. Проявляется склонность к быстрой реакции, нежеланию тратить много времени
Что Вы считаете своими самыми сильными сторонами? Почему? <i>Умение достигать целей и не бояться решений, даже если они не всем нравятся. Именно это помогло мне в моей профессиональной карьере.</i>	Модель успеха: достоинства — это то, что помогает добиваться профессиональной карьеры. Карьера и профессионализм очень ценны. Склонность отстаивать решение, определенный негативный опыт в непопулярных решениях, на что стоит обратить внимание, так как будущий сотрудник может быть склонен к некоторой категоричности в отстаивании своего мнения и решений

Общая интерпретация: перед нами кандидат высокого уровня профессиональной и социальной зрелости, умеющий принимать решения, отстаивать их и нести за них ответственность, достаточно стабильный, стремящийся прогнозировать будущее, иногда может быть слишком жестким и категоричным, лидер, целеустремленный человек с адекватной самооценкой и явной склонностью к менеджменту.

В целом, анализируя процессы отбора и оценки кандидатов в Институте в целом и РИЦ в частности, можно констатировать следующее:

- Нет универсально «хороших» и «плохих» кандидатов — есть те, кто подходит для нашей организации и этой работы, и те, кто не подходит.
- В большинстве методов интервьюирования, нет однозначно правильных ответов, есть подходящие и не подходящие для данной вакансии и корпоративной культуры. Исключение представляют собой методики, оценивающие конкретные навыки.
- Чтобы сделать какой-то категорический оценочный вывод на

основании интервью, надо проверить его минимум три раза, причем лучше всего чередовать различные подходы в разные моменты интервью.

- В природе и обществе не существует идеальных кандидатов, поэтому очень важно уметь расставлять приоритеты в требованиях к кандидату и выбирать лучшего, т. е. наиболее подходящего для компании и этой вакансии.

- Знание и навык – принципиально разные вещи. Для того чтобы научиться применять все те методы, которые существуют, надо много тренироваться и осваивать их постепенно, выбрав для начала те подходы, которые наиболее актуальны именно для вас, в дальнейшем добавляя все новые и новые методы и подходы.

- Изучив существующие методики, можно пробовать самостоятельно адаптировать их к специфике вашего бизнеса и компании, таким образом, получая инструментарий, подходящий именно для вас.

- Прежде чем переходить к выбору методов оценки и проведению интервью, очень важно четко и правильно определить стратегические и тактические задачи организации и понять, какие именно люди будут оптимально подходить для данной работы в данной организации и коллективе. При неправильном определении целей и приоритетов существует огромный риск двигаться в неверном направлении.

В целом, практика собеседований различных типов развивается и совершенствуется кадровой службой Института и РИЦ, что позволяет нам сохранять конкурентоспособные позиции на рынке.

Использованные источники:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2005.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – М.: Инфра-М, 2008.
3. Ковалева О.Е., Юферова Е.Э. Лицом к лицу с будущим сотрудником: Как провести эффективное интервью при приеме на работу. – М.: Рольф, 2001.
4. Крымов А.А. Вы – управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? М.: Бератор-Пресс, 2003.
5. Сидоренко Е. Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру. – М., 2000.

*Вербовский В.А.
студент 3-го курса
ИСГТ, НИ ТПУ
Россия, г. Томск*

ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ И УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ СТАРТАПОМ В СФЕРЕ ИННОВАЦИЙ

По общепризнанному убеждению стартапы играют огромную роль в становлении и развитии современной экономики и всего социума в целом, оказывая влияние на облик и содержание жизни каждого члена общества. Многие вещи, без которых невозможно представить современный мир, будь то интернет, социальные сети, телевидение, мобильная связь и многое

другое, начинали свое существование, являясь крошечными стартапами. Экспоненциальный рост количества стартапов и их главенствующая роль в развитии современного общества обусловлены, во-первых, увеличивающейся скоростью развития технологий во всех научных сферах, во-вторых, преимуществом молодых компаний-стартапов перед крупными корпорациями, за счет большей гибкости и внедрения качественно новых идей.

Однако, по статистике, к сожалению, лишь один из десяти стартапов в итоге оказывается успешным. Давайте рассмотрим основные элементы и нюансы, которые играют важную роль в борьбе стартапа за выживание.

Идея. То с чего начинается любой стартап – это идея. Но где взять эту идею, которая в итоге станет прообразом вашей будущей компании? Помимо свойственных далеко не всем людям и крайне редким озарениям большинство идей является результатом научных исследований. Идеи, обладающие наибольшим конкурентным преимуществом, являются детищем именно научных открытий, однако не стоит забывать, что данное открытие должно иметь практическое применение, что сделает его возможным для коммерциализации, поэтому матерью всех стартапов в области инноваций является прикладная наука.

В то же время, нет необходимости, чтобы идея будущего стартапа была непосредственно вашей идеей. Разумеется, не стоит красть чужие идеи – это противозаконно. Если у вас есть средства можно купить идею у молодого ученого, либо, если средств у вас нет, можно стать членом (или лидером) команды вместе с человеком, ставшим автором идеи. Поиском идей и людей, ставших их авторами, стоит начинать в университетах.

Финансирование. Едва ли какой-либо стартап сдвинется с места без вложения в него некоторых, а порой весьма значительных, денежных средств. Финансирование нужно как на самом раннем этапе, для разработки самого продукта, дизайна, работающего прототипа, но еще больше средств нужно при запуске вашего продукта в серийное производство и раскрутке вашей компании.

Источниками финансовых ресурсов помимо вас самих, других участников вашей команды, родственников и друзей могут являться бизнес-ангелы, гранты, венчурные фонды и компании.

Молодые инновационные предприятия являются потенциальными источниками сверхприбыли. Именно это привлекает бизнес-ангелов – частных лиц, предприниматели, которые вкладывают в молодые компании на самых ранних стадиях их развития. Бизнес-ангелы могут вложить финансовые средства в ваш проект, даже если в вашем распоряжении есть еще только идея, написанная на бумаге. Еще одним преимуществом бизнес-ангелов является то, что, как правило, они не вмешиваются в дела компании и не требуют срочного возврата вложенных средств, так как рискованные

вложения не являются их единственным источником дохода, а их основная цель – получение прибыли в долгосрочной перспективе.

Искать бизнес-ангелов либо их контакты стоит на конференциях и выставках инновационных разработок, где присутствуют они либо их представители. Также, периодически проводятся конкурсы среди стартапов, организованные бизнес-ангелами, победители которых получают финансирование.

Кроме того, конкурсы среди соискателей грантов проводят фонды, основной целью деятельности которых является поддержка и содействие развитию малых инновационных предприятий. Для получения гранта может быть достаточно всего лишь готового бизнес-плана.

Изготовление работающего прототипа позволит привлечь финансирование со стороны венчурных фондов и компаний. Как правило, они не финансируют стартапы на самых ранних этапах, так как имеют обязательства и несут ответственность перед своими вкладчиками, однако молодая компания, имеющая рабочий образец вполне может завоевать их благосклонность и финансовую поддержку.

Еще стоит отметить становящийся популярным способ поиска денежных средств под названием «краудсорсинг» (от англ. crowd – толпа, source – источник). Примером реализации данного способа является ставший популярным интернет-сайт kikstarter.com. Все что вам нужно для привлечения средств, это заинтересовать посетителей сайта своей идеей.

Команда. К моменту запуска вашего продукта в производство необходимо иметь уже сплоченную команду людей, с которыми вы будете выводить ваш вашу разработку на рынок. Если команды у вас нет, то вы, скорее всего, столкнетесь с огромным количеством трудностей, преодолеть которые в одиночку если и не невозможно, то крайне сложно. Тем не менее, важность команды нельзя недооценивать. Очень важно, чтобы члены команды были специалистами в разных областях, а их навыки взаимно дополняли друг друга. Главной целью объединения отдельных участников в команду является такое явление, как «синергия», когда система (в данном случае ваша команда) представляет собой нечто большее, чем просто сумма ее элементов.

В зависимости от вашего продукта и сферы, в которой вы и ваш стартап будете делать бизнес, вам могут понадобиться люди с различными навыками. Обязательно в команде должен быть человек с хорошо развитыми социальными навыками и навыками коммуникации, который будет заниматься ведением переговоров, поиском контактов, презентацией вашего товара, то есть, человек, *продающий* ваш продукт. Также должен быть человек, занимающийся непосредственно *производством* самого продукта. Помимо этого вашей команде могут потребоваться люди с навыками и знаниями менеджера, программиста, инженера, дизайнера, бухгалтера, юриста, маркетолога и др.

Разумеется, некоторые роли в команде может совмещать в себе один человек, однако разделение функций (в разумных пределах) выглядит предпочтительнее.

Почва для развития. Для успешного развития стартапа необходима определенная «почва». Стартап может быть выращен на базе бизнес-инкубаторов. Как правило, большинство университетов имеют в своем распоряжении бизнес-инкубатор, предоставляющий офисные помещения, минимальные производственные мощности, а также консультационные услуги специалистов.

Наиболее же благоприятной «почвой» для развития инновационных стартапов являются технопарки. В технопарках предоставляется весь перечень услуг и сервисов, необходимых молодой компании на этапе инкубации и становления. Это и консалтинговые услуги, патентные бюро, технологические и бизнес-центры. Также, технопарки, как правило, имеют в своем распоряжении значительные производственные мощности.

В России не так много технопарков, имеющих развитую инфраструктуру и соответствующих всем необходимым требованиям. В настоящее время крупный технопарк строится в Сколково, однако будущее этого проекта пока туманно.

Если вам удалось преодолеть все трудности поиска средств и запустить ваш продукт в серийное производство, это еще не повод расслабиться, так как в дальнейшем вас ждет еще немало неприятностей. По статистике большинство молодых компаний не выдерживают этап быстрого роста. Причина – неопытность руководящих лиц. Поэтому на этом этапе есть смысл задаться вопросом: а хватит ли у вас опыта и способностей руководить большой компанией? Если вы сомневаетесь, то стоит рассмотреть возможность продажи вашей молодой растущей компании крупной корпорации или опытному управленцу. А потом, быть может, начать разрабатывать новый проект стартапа.

Ворова Е.А.
*старший преподаватель кафедры
экономики и государственного управления*
Ворова В.В.
магистрант
Академия МУБиНТ
Россия, г. Ярославль

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

Ключевые слова: институциональная инфраструктура, саморегулируемые организации, строительный комплекс, кластер, экономка, институт, кадровый потенциал.

Аннотация: Экономическое развитие государства зависит от реализации региональной политики, внедрения новых рыночных механизмов и развития региональной институциональной инфраструктуры. В свою очередь, новые институты способствуют инновационному развитию регионов через закрепление норм в виде организаций, учреждений и законов.

В современных условиях глобализации, появлении новейших информационных технологий, развития новых требований к менеджменту рынка, резко возросла роль человека в развитии новых форм организаций и механизмов их функционирования. В процессе социально-экономического развития человеческий фактор становится движущей силой внедрения новых рыночных механизмов, способности экономики к эффективным качественным и структурным сдвигам. Экономическое развитие государства зависит от реализации региональной политики, внедрения новых рыночных механизмов и развития региональной институциональной инфраструктуры. В свою очередь, новые институты будут способствовать инновационному развитию регионов, а знания человека будут выступать в качестве главного фактора эффективного производства.

В условиях динамичного развития института саморегулирования и его институциональной инфраструктуры, человек (специалист) становится основным фактором и движущей силой экономического, технического, социального развития любой отрасли народного хозяйства, локальных территорий и государства в целом. Формирование саморегулируемых организаций (СРО) строительного комплекса способствует становлению механизма развития человеческого капитала через создание институциональной инфраструктуры СРО. В данных условиях специалист становится ключевой фигурой, способной активизировать процессы производства за счет личных потенциальных возможностей в условиях стимулирования его творчества и инициативы со стороны руководства предприятия. При этом особое внимание должно уделяться способностям, знаниям, физическому и духовному развитию, как отдельно взятого сотрудника, так и их совокупности на уровне организации. В рамках саморегулирования строительного комплекса созданы условия постоянного обновления и развития знаний специалистов разных уровней и специальностей, кроме того происходит процесс их мотивирования к саморазвитию, что является одним из основных факторов эффективного функционирования организации.

Изучая специфические особенности развития саморегулирования строительного комплекса была предложена модель институциональной инфраструктуры, развитие которой непосредственно и напрямую сказывается на уровне развития специалиста, а значит и экономики как отдельно взятого региона, так и государства в целом.

Система влияния институциональной инфраструктуры СРО на развитие региональной экономики отображена на рисунке 1. Рассматривая институт саморегулирования строительного комплекса, следует отметить, что основным фактором развития являются кадровые ресурсы (специалисты), которые в созданных условиях должны стремиться к постоянному саморазвитию, самообучению и обновлению знаний, навыков и умений. Модель институциональной инфраструктуры саморегулируемых организаций строительства предполагает наличие различных по своему назначению институтов, таких как: институт инноваций, IT-технологий и программного обеспечения, институт страхования ответственности, институт негосударственной экспертизы, институт нормативно-технической документации, институт сертификации и системы качества, третейский суд, институт юридически-правовых отношений по проблемам саморегулирования и институт повышения квалификации и переподготовки.



Рисунок 1. Схема влияния институциональной инфраструктуры СРО на инновационное развитие кадрового потенциала строительного комплекса

Накопление и использование потенциала специалистов организаций и предприятий, входящих в состав СРО, а также развитие его институциональной инфраструктуры будет оказывать влияние на эффективность осуществления производственных процессов, что в свою очередь не может не отразиться на положительном развитии региональной экономики как отдельно взятого региона, так и страны. Саморегулирование можно рассматривать как одно из направлений кластеризации. В данном случае, институциональная инфраструктура будет выступать кластером институтов, которые необходимы для эффективного развития саморегулируемых организаций, а в первую очередь ее членов.

Таким образом, перед предпринимательскими организациями, которые выполняют работы в строительной отрасли, законодательно установлены следующие барьеры: имущественный, финансовый и образовательный. Саморегулируемые организации могут взять на себя комплексное решение проблем преодоления этих барьеров путем интеграции институциональной составляющей инфраструктуры в общую инфраструктуру региона, а также за счет распространения знания ресурса сетевой саморегулируемой системы.

Гаранина Г.Г.

аспирант

МЭСИ

Россия, г. Москва

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ДОКУМЕНТООБОРОТА)

Данная статья посвящена вопросам оценки экономической эффективности от внедрения организационно-управленческих инноваций. В рамках данного подхода разработан механизм оценки косвенного экономического эффекта.

Ключевые слова: организационно-управленческие инновации, индикативный механизм оценки, стратегические выгоды, тактические выгоды, документационное обеспечение управленческой деятельности.

Специфика организационно-управленческих инноваций такова, что такого рода инновации не имеют прямого экономического эффекта. Автором разработан индикативный механизм показателей оценки эффективности инновационного развития системы документационного обеспечения управления (ДОУ) компании, позволяющий на основе выделения стратегических и тактических преимуществ получать косвенные оценки экономической эффективности от внедрения организационно-управленческих инноваций. Несмотря на особенности организационно-управленческих инноваций, не позволяющие оценить прямой экономический эффект от их внедрения, большое значение для компании имеет косвенный экономический эффект. Оценить эффективность организационно-управленческих инноваций традиционными способами не представляется возможным, поскольку эффект от их реализации оказывает косвенное влияние на результаты бизнеса и не всегда поддается выделению.

На рисунке 1 представлена общая схема механизма получения экономической эффективности посредством инновационного развития системы ДОУ компании.



Рисунок 1. Общая схема механизма получения экономической эффективности посредством инновационного развития системы ДОУ компании

Автор выделяет два вида преимуществ, которые получает компания в результате инновационного развития сферы деятельности. **Стратегические выгоды** представляют собой преимущества, получаемые компанией за счет качественного улучшения процессов области деятельности, без возможности их количественного выражения. Как правило, наличие стратегических преимуществ определяется методом экспертных оценок. **Тактические выгоды** представляют собой преимущества, приобретаемые компанией за счет снижения эксплуатационных затрат, с возможностью их количественного выражения. В таблице 1 представлены показатели эффективности, сгруппированные по типу преимущества, идентифицированному в рамках вида выгоды, тем самым дающие косвенный экономический эффект от внедрения организационно-управленческих инноваций (на примере развития процессов документационного обеспечения управленческой деятельности).

Таблица 1. Индикативный механизм показателей оценки эффективности организационно-управленческих инноваций (на примере инновационного развития системы ДОУ компании).

Экономическая эффективность	Вид выгоды	Тип преимущества	Показатель эффективности
	Стратегические	Повышение производительности труда управленческого персонала компании	-Прозрачность типовых процессов ДОУ (согласование, подписание, утверждение, рассмотрение документов); -Возможность коллективной работы с документами.
		Повышение уровня контроля исполнительской дисциплины в рамках компании	-Возможность получения разнородной отчетной информации по исполнению поручений, в т.ч. и промежуточной; -Контроль сроков исполнения; -Прозрачность процесса исполнения управленческого решения (мониторинг в режиме реально времени).
		Повышение уровня эффективности коммуникативного взаимодействия	-Доставка, рассмотрение и исполнение документации в режиме реального времени.
		Повышение уровня информационной безопасности компании	-Многоуровневое разграничение прав доступа пользователей к информационно-документальному массиву; -Централизованное управление сетевыми ресурсами и применение единой политики безопасности; -Сохранность документов и удобство их хранения в едином информационно-документальном массиве компании.
	Тактические	Экономия фонда ЗП	-Снижение трудозатрат управленческого персонала; -Снижение трудозатрат на обслуживание программно-аппаратных комплексов подразделений посредством централизованного сопровождения; -Сокращение нагрузки и оптимизация численности делопроизводственного персонала.
		Экономия рабочего времени	-Ускорение типовых процессов обработки, доставки, рассмотрения и исполнения документов; -Возможность удаленной работы с информационно-документальным массивом.
		Экономия финансовых ресурсов	-Снижение материальных затрат на приобретение нового оборудования, за счет

		вывода из эксплуатации дублирующих информационных систем (ИС), в т.ч. в подразделениях компании; -Снижение затрат на расходные материалы (бумага, краска для печатных и копировально-множительных устройств); -Снижение энергозатрат (экономия электроэнергии) за счет вывода из эксплуатации дублирующего оборудования, в т.ч. в подразделениях компании; -Снижение транспортных расходов на доставку документов в удаленные подразделения компании; -Снижение издержек на сопровождение разнородных информационных систем.
	Экономия пространственных ресурсов	-Освобождение физического места для хранения документов.

Представленный инструментарий позволяет оценить преимущества получаемые компанией после внедрения организационно-управленческих инноваций на основе совершенствования системы документооборота.

Внедрение организационно-управленческих инноваций посредством СЭД направлено на повышение качества используемой в компании информации (ее надежности, доступности, точности, полноты, своевременности, конфиденциальности и т.д.), а также на повышение эффективности отдельных процедур и сквозных процессов компании. Эти два аспекта тесно взаимосвязаны: повышение качества информации увеличивает скорость и результативность выполнения операций, а грамотно выстроенные процессы улучшают свойства используемой информации, что в свою очередь оказывает влияние на экономический рост компании в целом.

Гетманова И. А., к.э.н.
старший преподаватель
кафедра «Экономика и право»
Шахтинский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И.
Платова
Россия, г. Шахты

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- КВАЛИФИКАЦИОННОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

В статье представлены рекомендации по проектированию и внедрению профессиональных стандартов, позволяющих повысить требования к квалификации персонала и обеспечить более полную увязку профессионального состава и тарифно-квалификационных характеристик с

прогрессивными формами и методами обучения работников как непосредственно в организациях, так и за их пределами.

Ключевые слова: профессионально-квалификационный состав, трудовые ресурсы, угледобывающая организация, профессиональные стандарты.

Проведенные исследования в угледобывающих организациях Восточного Донбасса позволили выявить наиболее перспективные направления совершенствования профессионального состава, проектирования тарифно-квалификационных характеристик и тарификации персонала. Анализ показал, что в условиях развития рыночных отношений, внедрения частной собственности, модернизации и интенсификации горного производства, существенного повышения уровня требований к квалификации и профессиональному мастерству персонала должен происходить постепенный переход от традиционной практики разработки тарифно-квалификационных (квалификационных) справочников, которая полностью соответствовала централизованному плановому руководству экономикой, в т.ч. и в угольной промышленности, к проектированию и внедрению профессиональных стандартов, позволяющих повысить требования к квалификации персонала и обеспечить более полную увязку профессионального состава и тарифно-квалификационных характеристик с прогрессивными формами и методами обучения работников как непосредственно в организациях, так и за их пределами. [1]

Исследования показали, что переход от применения тарифно-квалификационных (квалификационных) справочников к квалификационным стандартам должен осуществляться поэтапно, после выработки и апробации единых, общепринятых межотраслевых методических рекомендаций, глубокого изучения, обобщения и осмысления положительного опыта формирования профессиональных стандартов в промышленно развитых угледобывающих странах мира, а также в других отраслях промышленности.

В угольной отрасли необходимо выработать с учетом межотраслевых рекомендаций единый методический подход к проектированию профессиональных стандартов, учитывающий специфические особенности профессионального и квалификационного разделения труда, а также его характера и содержания на отдельных технологических и рабочих процессах.

Внедрение профессиональных стандартов в угледобывающих организациях не должно привести к снижению уровня предоставляемых в настоящее время шахтерам льгот и компенсаций, а также социальной защиты.

Профессиональные стандарты должны стимулировать: улучшение использования оборудования по мощности и во времени; рост производительности и снижение трудоемкости работ; стремление к

повышению уровня квалификации, профессионального мастерства, знаний и практических умений; всемерное сокращение трудовых, материальных и финансовых затрат, экономии ресурсов; повышение качества и конкурентоспособности продукции; изыскание внутрипроизводственных резервов, всемерную экономию рабочего времени.

В процессе разработки профессиональных стандартов необходимо выработать критерии (показатели), позволяющие выявлять целесообразность профессионального и квалификационного разделения труда с учетом наиболее рационального выполнения технологических и рабочих процессов с минимальными трудозатратами и максимальным соблюдением правил и норм охраны труда, безопасного ведения работ, технической эксплуатации оборудования, производственной и трудовой дисциплины.

Разработке профессиональных стандартов должно предшествовать приведение действующего профессионального состава, тарифно-квалификационных характеристик и тарификации в соответствие с развитием техники, технологии, организации производства и труда, изменениями характера и содержания труда в угледобывающих организациях.

Исследования показали, что по мере технического и социально-экономического прогресса в угольной промышленности будет происходить расширение профессионального профиля и сокращение общего числа профессий. Об этом, в частности, свидетельствует опыт формирования тарифно-квалификационных (квалификационных) справочников, а также тенденции в изменении профессионального состава рабочих на шахтах, разрезах и углеобогащательных фабриках в последние несколько десятилетий. [2]

Практика свидетельствует, что внедрение сложной, уникальной горнотранспортной техники обуславливает в ряде случаев необходимость появления новых профессий, требующих формирования тарифно-квалификационных характеристик и установления тарифных разрядов, отражающих сложность, тяжесть и условия труда.

Изменение содержания труда в связи с совершенствованием техники, технологии, организации производства и труда, использование новых материалов и средств труда требуют в ряде случаев уточнения тарифно-квалификационных характеристик в части выполняемых функций (работ), а также того, что должен знать и уметь работник определенного разряда.

В основу оценки сложности, тяжести и условий труда в угледобывающих организациях может быть положен аналитический метод в технологическом варианте, предусматривающий оценку выполняемых функций и факторов в условных единицах (баллах) на основе специально разработанных критериев и шкал.

Исследования показали, что в специфических условиях угледобывающих организаций оценка сложности труда должна

производиться комплексно с учетом тяжести работ и условий труда. При выполнении работ при подземном и открытом способах добычи угля указанные факторы неотделимы друг от друга и определяют необходимый уровень подготовки работника. [2]

Наряду со специальной подготовкой рабочих в среднетехнических учебных заведениях и профтехучилищах должна получить более широкое распространение система непрерывного образования непосредственно в угледобывающих организациях.

Практика показывает, что конкретную специализацию работников целесообразно определять на учебной базе угледобывающей организации или в специальных средних учебных заведениях.

Потребность в широком внедрении системы непрерывного обучения в современных социально-экономических условиях обусловлена:

- модернизацией и инновационным развитием техники, технологии, организации производства и труда;
- внедрением прогрессивных форм организации и стимулирования труда, отвечающим возросшим требованием к охране труда и технике безопасности;
- необходимостью удовлетворения потребности горного производства в квалифицированных кадрах широкого профиля на основных участках и процессах;
- пересмотром и повышением уровня требований к подготовке и квалификации кадров в связи с развитием рыночных отношений и переходом к частной собственности.

Таким образом, установлено, что при совершенствовании профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов угледобывающих организаций в условиях рыночных отношений важно увязать основные параметры профессионального, тарифно-квалификационного и квалификационного разделения труда с формами и методами подготовки рабочих, спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, потребностями угледобывающих организаций в квалифицированных кадрах.

Использованные источники:

1. Гетманова И.А., Ткачева О.А., Топчиенко Л.Н, Яровой Е.Г. Анализ межотраслевых и отраслевых исследований в области управления профессионально-квалификационным составом трудовых ресурсов // Экономика и предпринимательство. – 2013.- №12(ч.1)–С. 465-469.
2. Гетманова И.А., Ткачева О.А. Методические положения по квалификационному разделению труда в угледобывающей организации // Экономика и предпринимательство. – 2012.- №2(25)–С. 287-291.

*Гобанова А.А.
студент 3 курса
направления подготовки
080100.68 «Экономика»
магистерская программа «Финансовая экономика»
квалификация «магистр»
Мудревский А.Ю., к.э.н.
декан, доцент
«Академия МУБиНТ»
Российская Федерация, г. Ярославль*

**ФУНКЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО РИСКА
В ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ**

***Аннотация.** Автор статьи рассматривает основные функции производственного риска предприятия дорожно-строительной отрасли Российской Федерации, как элемент управления рисками, способный принести компании, при принятии грамотных управленческих решений ее руководством, положительные финансовые результаты и показатели в ходе ее деятельности.*

***Ключевые слова:** производственный риск на предприятиях дорожно-строительной отрасли, функции производственного риска.*

Риск – это объективное и неотъемлемое явление хозяйственной жизни предприятия дорожно-строительной отрасли, поэтому основная задача успешного предпринимателя заключается не в игнорировании фактора риска, а в разумном принятии решений, связанных с ним, на основе объективных критериев и проведенного в данном направлении анализа, то есть в грамотном управлении риском. Сущность риска, в основном, отражается в его функциях.

Рассмотрим основные функции производственного риска, оказывающие влияние на развитие дорожно-строительной компании, на прибыльность ее деятельности и на изменение финансово-экономических показателей.

В экономической литературе, чаще всего, выделяют следующие функции производственного риска: инвестиционная, регулирующая, защитная и аналитическая. Рассмотрим каждую из них.

Итак, инвестиционная функция предпринимательского риска проявляется в осуществлении поиска нестандартных и оригинальных решений проблем и вопросов, стоящих перед компанией в ходе ее деятельности. Использование нетрадиционных и креативных решений, имеющих высокий фактор риска, способствует, в большинстве случаев, получению эффективных результатов не только для предприятия, но и для общества в целом. В дорожно-строительной отрасли это нашло отражение в

следующем: была создана и введена в производство технология приготовления устойчивого к деформациям, морозостойкого дорожного полотна, проведена работа над созданием и введением в производственный процесс дорожно-строительной техники, способной за короткий период времени быстро и эффективно выполнять ремонт дорожного покрытия без привлечения дополнительной рабочей силы, также в дорожно-строительной отрасли проводятся работы над усовершенствованием и улучшением производительности асфальтобетонных заводов и установок по приготовлению битумной эмульсии и многое другое.

Регулирующая функция, с одной стороны, вносит определенные структуру и порядок в деятельность предприятия дорожно-строительной отрасли, не допускает крупных и коренных преобразований в производственном процессе предприятия. С другой стороны, регулирующая функция препятствует проведению креативных изменений, которые, при удачном стечении обстоятельств и тщательном изучении ситуации в экономике, могли бы положительно сказаться на деятельности дорожно-строительной компании или развитии отрасли в целом. Экономисты отмечают, что главная особенность регулирующей функции риска заключается в предотвращении проявления авантюризма и принятия необдуманных, спонтанных решений руководителями предприятий.

Сущность защитной функции риска проявляется в защите самого менеджера. Так, если действия предпринимателя, вследствие объективных, не зависящих от него причин, привели к нежелательным последствиям для компании, данная ситуация не должна создавать негативную атмосферу в окружающей среде управляющего, должно быть терпимое отношение к подобным исходам событий. И, в ходе дальнейшей деятельности, проанализировав причину неудач, выявив необходимые закономерности, предприниматель должен создать все условия для уклонения от них в будущем.

В крупных предприятиях дорожно-строительной отрасли уделяют большое внимание вопросу, связанному с управлением рисками путем введения в свою структуру специальных служб и должностей, отвечающих за проведение риск-менеджмента. Это направление получило название историко-генетическая защитная функция.

Второе направление защитной функции получило название социально-правовой, которая, в свою очередь, направлена на создание и обеспечение благоприятной правовой, социально, экономической, производственной и технологической сред для инициативной деятельности предприимчивых людей, в работе которых практически всегда присутствует фактор риска, который является, в связи с её спецификой, правомерным. От результатов деятельности таких предпринимателей зависят их имидж и профессионализм, а, следовательно, и эффективность развития дорожно-строительной отрасли Российской Федерации.

Аналитическая функция предпринимательского риска связана с необходимостью выбора предпринимателем определенного варианта решения при помощи проведения математического, сравнительного анализов, а также используя свои знания, опыт и интуицию в выборе наиболее эффективного и менее рискованного варианта развития для компании.

Обобщая все выше сказанное, можно сделать вывод, что, несмотря на значительный потенциал потерь, который несет в себе фактор риска, не смотря на сложность в проведении анализа по оценке его степени влияния для деятельности дорожно-строительной компании, риск является источником возможной прибыли. Он помогает компании развиваться и обеспечивает ее существование на конкурентоспособном уровне.

Использованные источники:

1. Шевелев, А.Е. Риски в бухгалтерском учете [Текст]: учеб. пособие 2-е издание, перераб. и дополн. / А.Е. Шевелев, Е.В. Шевелева – М.: КноРус, 2011. – 303 с.
2. Ермасова, Н.Б. Риск-менеджмент организации [Текст]: учеб.-практическое пособие / Н.Б. Ермасова – М.: Дашков и Ко, 2008. – 380 с.
3. Бланк, И.А. Управление финансовыми рисками [Текст]: учеб. курс / И.А. Бланк – М.: Ника-Центр, 2006. – 448 с.
4. Васин, С.М. Управление рисками на предприятии [Текст]: учеб. пособие / С.М. Васин, В.С. Шутов – М.: КноРус, 2010. – 304 с.
5. Анализ и оценка риска производственной деятельности / П.П. Кукин [Текст]: учеб. пособие / П. П. Кукин, В. Н. Шлыков, Н. Л. Пономарев, Н. И. Сердюк – М.: Высшая школа, 2007. – 328 с.

*Губарев Р.В., кандидат экономических наук
старший преподаватель кафедры
экономической теории и социально-экономической политики
ГБОУ ВПО «Башкирская академия государственной службы и
управления при Президенте Республики Башкортостан»
Россия, г. Уфа*

ПРИЧИНЫ НИЗКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Аннотация

В статье представлены результаты исследования, в результате которого выявлены наиболее значимые причины низкой эффективности труда в торговле: слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения, несовершенство стимулирования труда, низкий уровень исполнительской дисциплины, неудовлетворенность сотрудников работой, высокая текучесть кадров, низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных, несоответствие между поведением исполнителя и ожиданиями от него руководителем. Полученные выводы могут быть учтены при разработке систем мотивации и стимулирования труда работников.

Ключевые слова

Причины низкой эффективности труда, экспертный метод, коэффициент согласия мнений, оплата труда, эффективность труда.

Торговля в последние годы получила новые импульсы развития, существенно расширив сферу своей деятельности. Современный этап развития сферы торговли определяется ростом числа предприятий оптовой и розничной торговли, увеличением доли занятых в этой отрасли народного хозяйства. В рознице занято около 7 млн. человек, а на ее долю, в совокупности с оптовой торговлей, приходится примерно 10 % ВВП. Главная причина роста производительности – появление и развитие современных торговых форматов (супермаркеты, гипермаркеты, мегамаркеты и т.д.). При этом развитие торговли часто связано не с совершенствованием качества обслуживания покупателей, а ориентировано на увеличении добавленной стоимости за счет агрессивных маркетинговых технологий. Серьезной проблемой остается низкая квалификация торгового персонала, медленный переход на новые стандарты обслуживания и низкая производительность труда персонала.

Для разработки мер, ведущих к повышению активности работников, следует учесть мнение специалистов и самих работников о причинах низкой эффективности труда. Такое исследование проводилось нами с участием экспертов. Применение экспертных методов оправдано, когда выбор, обоснование и оценка последствий не могут быть выполнены на основе точных расчетов. Именно такая ситуация возникает при установлении причин, негативно влияющих на труд в торговле.

Состав экспертной группы формировался из главных специалистов, менеджеров, ведущих специалистов, экономистов. Характеристика экспертной группы по возрасту, общему трудовому стажу представлена в таблице 1.

Как видно из представленных данных, обобщенный «портрет» эксперта характеризуют следующие данные: средний возраст – 40,6 лет; средний общий трудовой стаж – 20,3 лет; образование у всех специалистов высшее. Близость фактического распределения к нормальному может служить индикатором «незасоренности» совокупности неоднородными с основной массой элементами [1].

Таблица 1

Характеристика экспертной группы (30 чел.) по возрасту, трудовому стажу в абсолютных и относительных величинах вариации

Показатель вариации	Обозначение	Возраст экспертов	Общий трудовой стаж
В абсолютных величинах			
Размах вариации, лет	ΔH	36,00	31,00

Средняя величина, лет	ε_H	40,60	20,30
Среднее линейное отклонение, лет	a	7,14	7,30
Дисперсия	ε	75,64	77,36
Среднее квадратическое отклонение, лет	ε_H	8,69	8,79
В относительных величинах			
Коэффициент осцилляции, %	$\varepsilon > \varepsilon_H$	88,67	152,70
Линейный коэффициент вариации, %		17,58	35,96
Коэффициент вариации, %		21,40	43,30
Близость фактического распределения к нормальному		1,22 (близко к нормальному)	1,21 (близко к нормальному)

В розданных экспертам анкетах предлагалось с учётом значимости проранжировать причины низкой эффективности труда. Систематизированный перечень причин, включенный в анкету, эксперты смогли по своему усмотрению дополнить. В конечном итоге за основу для ранжирования был принят перечень причин низкой эффективности труда, частично отличающийся от известных и приводимых в ряде исследований по данной проблеме. Собранные анкеты были обработаны известными методами. Расчёт коэффициента согласия и его значимости по результатам экспертного опроса приводится в таблице 2.

Таблица 2

Расчет коэффициента согласия и его значимости по результатам экспертного опроса специалистов о причинах низкой эффективности труда

Наименование	Значение
1. Число экспертов (N)	30
2. Число причин низкой эффективности труда (n)	17
3. Средняя сумма рангов ($T=N*(n+1)/2$)	270
4. Сумма квадратов отклонений от средних сумм рангов ($S=$ )	137344
5. Коэффициент согласия мнений	0,574

экспертов		
6. Удовлетворительное значение коэффициента согласия		0,5...0,6
7. Расчетное значение коэффициента согласия, оцениваемое по критерию W		179,520
8. Табличное значение при однопроцентном уровне значимости ($=0,01$) и при шестнадцати степенях свободы ($\nu=17-1$)		32,00

Превышение расчетного значения над его табличным значением подтверждает значимость коэффициента согласия мнений экспертов и свидетельствует о правомерности утверждения, что результаты расчётов не противоречат предположению о согласованности мнений экспертов относительно значимости причин низкой эффективности труда.

В таблице 3 приводятся оценки (по рангам) экспертами причин низкой эффективности труда.

Таблица 3

Оценки (по рангам) экспертами причин низкой эффективности труда

Эксперт	Причина низкой эффективности труда																
	Высокая текучесть кадров	Высокая конфликтность	Низкий уровень исполнительской дисциплины	Слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения	Низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных	Низкий уровень межличностных коммуникаций	Слабая перспектива карьерного роста, отражающаяся на рабочем тоне сотрудников	Неудовлетворенность работой сотрудников	Безинициативность сотрудников	Неудовлетворительный морально-психологический климат	Недостаточное техническое оснащение рабочих мест	Неразвитость социальной сферы предприятия	Нежелание сотрудников повышать свою квалификацию	Несовершенство системы стимулирования труда	Несоответствие между поведением исполнителя и ожиданиями от него руководителя	Отсутствие надежной системы оценки работника руководителем	Прочие
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1-й	13	14	4	1	12	15	5	6	16	7	10	8	9	2	3	11	17
2-й	11	6	12	4	5	13	1	7	8	14	16	9	15	2	3	10	17
3-й	1	16	9	8	15	14	7	2	6	12	13	5	3	4	10	11	17
4-й	6	7	1	9	10	14	13	12	11	8	16	4	15	5	2	3	17
5-й	3	1	2	4	12	16	15	13	5	11	14	10	7	8	6	9	17
6-й	6	8	2	1	11	12	16	9	7	13	14	3	15	4	5	10	17

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
7-й	11	1	16	9	10	12	13	3	4	2	14	8	15	7	5	6	17
8-й	10	9	7	6	8	15	14	1	2	13	16	11	12	3	4	5	17
9-й	4	3	5	6	7	14	13	8	9	2	15	12	16	10	11	1	17
10-й	4	3	5	2	9	17	16	1	10	8	15	11	14	7	6	12	13
11-й	7	16	3	1	9	15	14	6	11	8	13	10	12	4	2	5	17
12-й	3	10	4	9	5	16	15	12	2	11	13	1	14	6	7	8	17
13-й	4	5	6	7	3	8	9	10	1	11	12	13	2	14	15	16	17
14-й	1	16	12	4	7	8	9	5	13	10	14	11	15	2	3	6	17
15-й	5	4	3	2	1	12	14	13	11	10	16	9	15	7	8	6	17
16-й	8	9	3	4	11	10	2	12	5	15	13	6	16	1	14	7	17
17-й	12	7	13	1	8	14	2	3	15	9	16	10	11	4	5	6	17
18-й	8	14	9	10	2	15	16	3	11	1	12	13	7	6	5	4	17
19-й	3	7	8	4	15	6	5	1	2	9	10	11	16	12	14	13	17
20-й	15	10	11	1	5	17	6	7	8	12	13	14	9	4	2	3	16
21-й	9	8	10	1	16	13	7	11	14	6	12	5	15	3	2	4	17
22-й	12	1	4	3	6	16	15	5	13	14	11	9	10	2	7	8	17
23-й	2	8	3	5	9	12	14	1	11	16	6	7	13	4	15	10	17
24-й	4	8	2	6	9	15	10	12	11	7	16	3	13	5	1	14	17
25-й	10	11	1	5	2	12	6	7	13	14	15	16	8	3	9	4	17
26-й	7	6	14	2	8	9	16	10	11	5	4	12	13	1	15	3	17
27-й	16	15	1	2	3	5	4	7	6	8	9	11	10	12	13	14	17
28-й	2	3	8	9	10	12	11	7	1	6	5	15	13	4	14	16	17
29-й	11	9	12	2	1	14	13	5	15	6	7	8	10	3	16	4	17
30-й	12	13	5	1	2	10	7	11	14	6	16	15	8	3	9	4	17
Сумма рангов	220	248	195	129	231	381	308	210	266	274	376	280	351	152	231	233	505
Средний ранг	7,3	8,27	6,5	4,3	7,7	12,7	10,27	7	8,87	9,14	12,54	9,3	11,7	5,06	7,7	7,77	16,84
Резльтирующий ранг	5	9	3	1	6	16	13	4	10	11	15	12	14	2	7	8	17

Наиболее значимыми причинами низкой эффективности труда в торговле, по мнению экспертов, являются слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения, несовершенство стимулирования труда, низкий уровень исполнительской дисциплины, неудовлетворённость работой сотрудников, высокая текучесть кадров, низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных, несоответствие между поведением исполнителя и ожиданиями от него руководителем. Главные причины низкой эффективности труда действовали в недавнем прошлом и продолжают действовать на снижение эффективности труда в настоящее время. Продолжается негативное воздействие на труд и других достаточно веских причин (отсутствие надежной системы оценки работника руководителем, высокая конфликтность, безынициативность сотрудников, неудовлетворительный морально-психологический климат, неразвитость социальной сферы предприятия, слабая перспектива карьерного роста, отражающаяся на рабочем тоне сотрудников). В значительно меньшей степени сказываются на снижении эффективности труда такие причины, как нежелание сотрудников повышать свою квалификацию, недостаточное техническое оснащение рабочих мест, низкий уровень межличностных коммуникаций и прочие причины.

Исследования показывают, что в настоящее время одной из главных причин, негативно влияющих на эффективность труда работников в торговле, остается отсутствие связи заработной платы с результатами труда. Поэтому на передний план выдвигается теоретико-методическая разработка вопросов совершенствования материального стимулирования, как денежного, так и не денежного. Положительную роль будет иметь и моральное стимулирование, связанное с потребностями работников в уважении со стороны коллектива, в признании их как работников, как нравственно одобряемых личностей.

В условиях рыночных преобразований оплате труда и ее месту в мотивах трудовой деятельности принадлежит приоритет. Возрастание роли материальной заинтересованности обусловлено тем, что предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. В рыночной экономике необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Возрастание роли материальной заинтересованности в нынешних условиях происходит потому, что это система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность. Рыночная экономика требует подхода, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в качество рабочей силы. Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основной их источник - это конечный доход [2].

Использованные источники:

1. Зимин А.Ф., Тимирьянова В.М., Губарев Р.В. Построение эффективной системы оценки качества и конкурентоспособности: Монография. – Уфа: УИ РГТЭУ, 2011. – 223 с.
2. Губарев Р.В. Формирование и реализация эффективных систем стимулирования труда на предприятиях торговой сети: монография / Р.В. Губарев. – Уфа: БАГСУ, 2013. – 180 с.

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/cgibin/guide.cgi?table_code=14&action=show&id=20195

Жукова Е.А.

аспирант

кафедра менеджмента

Самарский государственный экономический университет

Россия, г. Самара

МОДЕЛЬ СОЗДАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ СОСТОЯТЕЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, долгосрочные стратегии, модель стратегии инновационного развития.

Аннотация: Для реализации системы стратегического инновационного развития организации в условиях рыночного хозяйства, автором разработана модель, позволяющая сформировать экономически состоятельные стратегии.

На сегодня инновации в мире рассматриваются в качестве одного из основных факторов роста. На практике инновации способствуют повышению уровня общественного благосостояния, поскольку они:

- улучшают качество и количество благ (медицинских услуг, потребительских товаров и др.);
 - улучшают качество окружающей среды; ускоряют сбор, обработку и передачу информации;
 - повышают производительность экономических факторов и т.д.
- Результатами инноваций могут пользоваться широкие слои населения, прежде всего, через потребление общественных благ.

Таким образом, инновации содействуют социально-экономическому развитию страны, поэтому этому фактору уделяется особое внимание во всех развитых и ряде развивающихся стран мира.

Россия стремится вступить на инновационный путь развития экономики, предполагающий взаимосвязанное развитие производственной, финансовой и социальной сфер. При этом существует понимание, что инновационное развитие должно основываться на долгосрочной стратегии, которая, по сути, выступает стержнем всех программ, связанных с разработкой и внедрением новых технологий, технологической модернизацией и подготовкой кадров.

Организации являются многосоставной частью общенациональной рыночной экономики, поскольку участвуют в устройстве формирования ее структурно-организационных элементов.

Успешная жизнедеятельность организаций в современных экономических условиях требует соответствующей модели стратегического планирования и управления инновационным развитием, а это, в свою очередь, поможет повысить эффективность функционирования организации, и приведет к повышению конкурентоспособности организации на рынке.

В РФ развитие инновационной деятельности сдерживается рядом проблем:

- неудовлетворительное финансовое состояние большинства
- промышленных предприятий;
- концентрация научных исследований преимущественно на добыче и переработке минерально-сырьевых ресурсов;
- отсутствие высококвалифицированных кадров в ряде высокотехнологичных отраслей экономики;
- медленный переход организаций научно-технической сферы на рыночные отношения;
- отсутствие законодательной базы, стимулирующей развитие инновационной деятельности.

Одними из причин низкого спроса на отечественные инновации являются:

- невосприимчивость компаний на научные разработки,
- высокий коммерческий риск внедрения инноваций и доступность импортной современной техники и технологии.

Инновационная деятельность еще не стала основой социально-экономического развития страны, потому что у организаций отсутствует механизм создания и реализации стратегии инновационного развития. Рабочую модель стратегии инновационного развития можно представить как генеральный план действий в сфере инновационной деятельности предприятия, определяющий приоритеты ее направлений и форм, способы формирования ресурсов и последовательность этапов реализации долгосрочных инновационных целей.

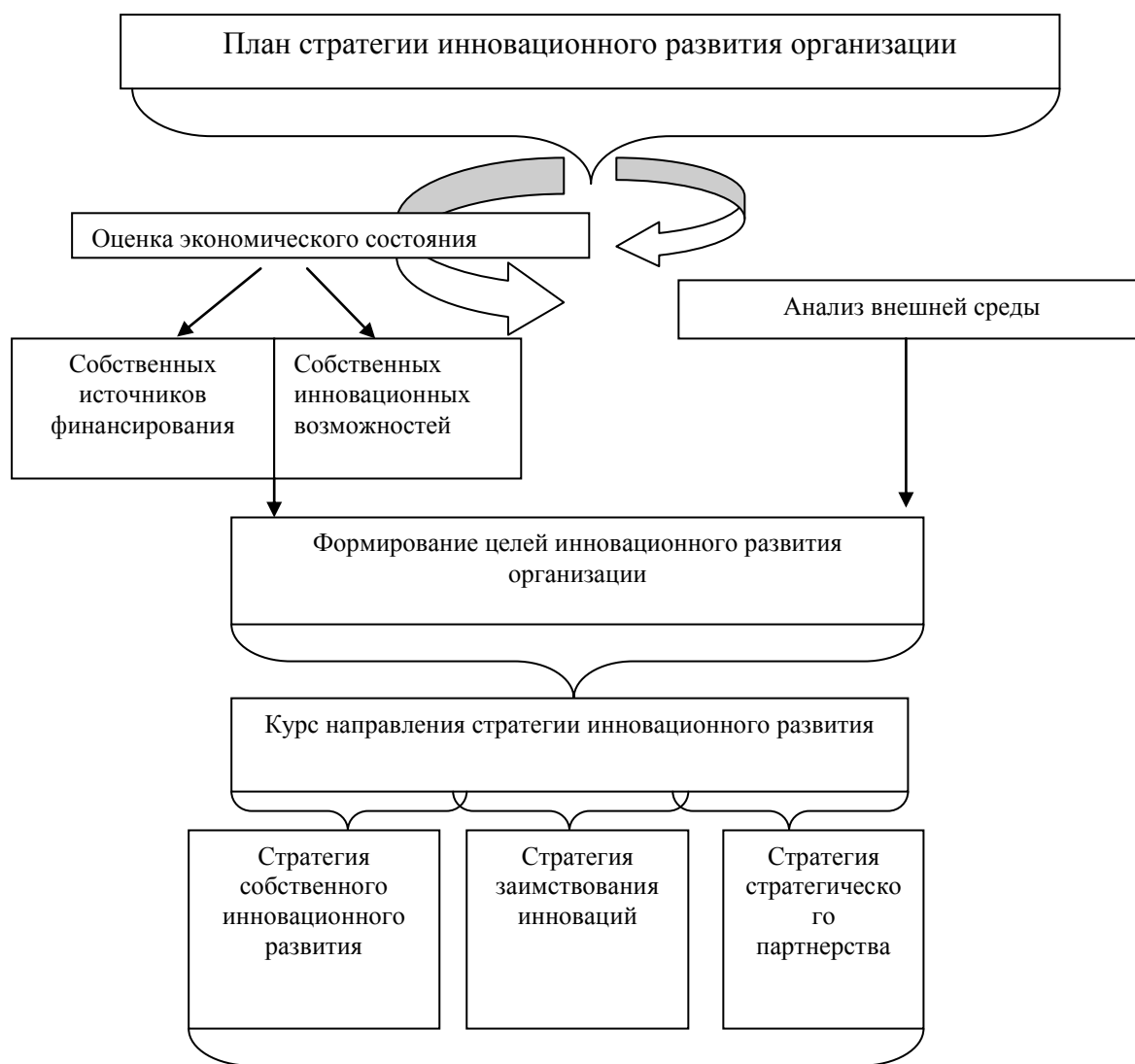
Главное в разработке инновационной стратегии - формулирование целей процесса инновации, определение этапов и срока их проведения, оценка результатов в виде конкретных практических целей, сокращение срока внедрения новых продуктов.

Необходимость использования инновационной стратегии обуславливается рядом объективных факторов:

- интенсивность изменения характеристик внешней экономической среды;
- цикличность развития самого предприятия;
- новые коммерческие возможности, позволяющие существенно изменять направления операционной деятельности.

На рисунке 1. представлена модель, способствующая формированию стратегии инновационного развития и позволяющая решить следующие задачи:

- взглянуть на инновационно-инвестиционные возможности организации;
- определить долгосрочные цели развития организации;



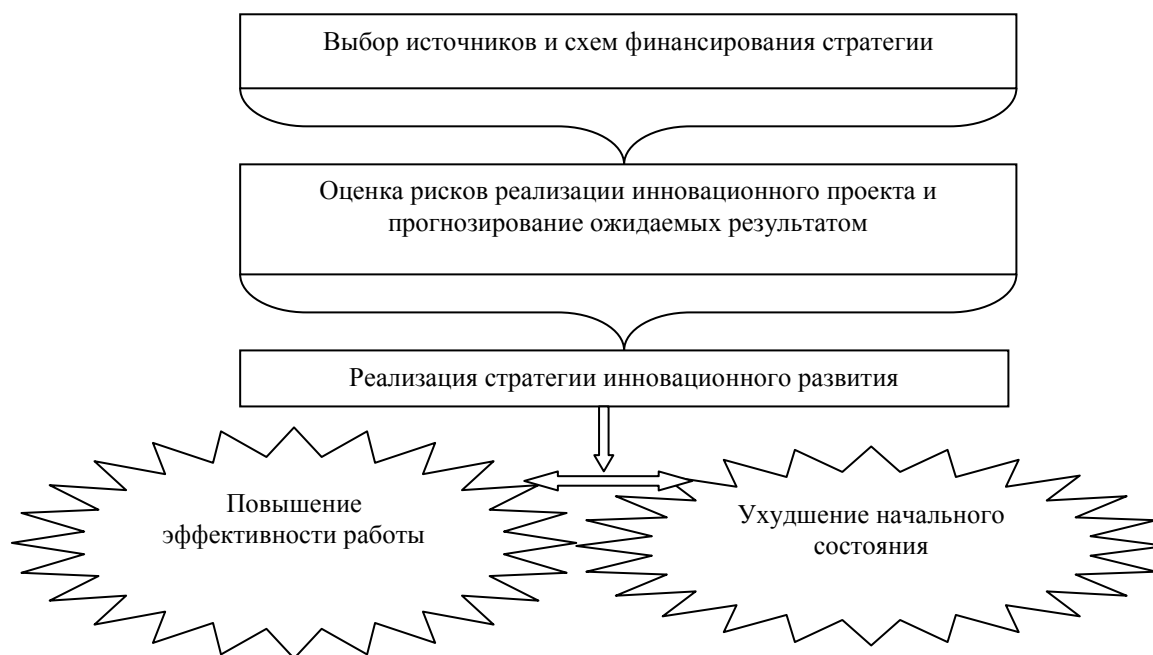


Рис. 1. Модель формирования экономически состоятельных стратегий инновационного развития организации.

- проанализировать возможные варианты развития внешней инновационной среды и уменьшить влияние негативных факторов на деятельность организации;
- создать условия для выбора приоритетных инновационных проектов и сформировать стратегический портфель развития организации;
- обеспечить возможность быстрой реализации новых перспективных инновационных возможностей
- выбрать наиболее приемлемые схемы финансирования инновационной деятельности.

Так как каждая организация по своим характеристикам уникальна, а единой модели инновационной стратегии, как и единого стратегического управления, для всех организаций не существует, необходимо пробовать данную модель в работе и получать желаемый результат.

Использованные источники:

1. Галкина А.Н. Критерии оценки эффективности инновационных процессов в организации // Экономический анализ: теория и практика. — 2011. — №43(250). — С.10-23.
2. Кабаков В.С. Стратегическое управление инновациями. Основы инновационного менеджмента. История и практика.- М.: «Экономика», 2004.
3. Поршнев А.Г. Управление организацией — М.: «Инфра-М», 2009.- С. 282-283.

4. Матвеева М.А. Механизмы управления инновационной деятельностью в экономических системах // Управление экономическими системами: электронный научный журнал.- 2006.- №3. // <http://uecs.ru/uecs-07-72006>.

Илова А.А.
старший преподаватель
Филиал «Взлет»
Московский авиационный институт (национального
исследовательского университета)
Россия, г. Ахтубинск

РАЗВИТИЕ ДИСТРИБЬЮТОРСКИХ И ДИЛЕРСКИХ СЕТЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ ПО КАНАЛАМ СБЫТА НА РЫНКЕ «B2B» В ЭЛЕКТРОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Данная статья дополняет теоретические знания в области построения и развития дистрибьюторских и дилерских сетей реализации продукции на рынке B2B в реальном и электронном пространстве.

Ключевые слова: дистрибьюторские и дилерские сети, реализация продукции, электронное пространство.

Вопросы организации продвижения товара в реальном пространстве, достаточно освещены в работах: М. Корнилова, Ф. Котлер, Ж.Ж. Ламбен, Т.Д.Маслова, С.Г. Божур, Н.А. Нагапетьянц, Р. Олдсрсон, А.П. Панкрухин, И.М. Синяева, В.Е. Хруцкий, А.Г. Худокормова, Дж. Р. Эванс и многих других авторов.

Для большого множества рынков, как отмечает Ламбен Ж.Ж., требуется наличие посредников, так как эффективное согласование спроса и предложения осложнено физическим и/или психологическим расстоянием между изготовителями и конечными пользователями. [2]

При формировании сбытовой сети с применением посреднических звеньев, весьма важно исходить из следующих основных положений: количество посредников должно быть оптимальным, то есть не иметь лишних посреднических звеньев в сети; поиск, а тем более отбор дистрибьюторов и дилеров, целесообразно, как показывает практика, вести самостоятельно. При подборе дилеров и дистрибьюторов, особенно важно убедиться в их высокой квалификации и надежном финансовом положении, в связи, с чем необходимо проводить всесторонний сбор информации из независимых источников информации.

Более подробно остановимся на понятиях «дистрибьюторская сеть» и «дилерская сеть».

Независимый дистрибьютор компании «Nature`s Sunsine Products (NSP)» Ус Алексей, приводит следующее определение дистрибьюторской сети - это многоуровневая организация, состоящая из дистрибьюторов им самим привлеченных для работы в компании, а так же дистрибьюторов ими привлеченных. [4]

Фалина Д., директор по продажам региона Восточная Европа компании «Logistics Field Audit, Inc» в журнале «Логистик & система», опубликовала следующее понятие «дистрибьюторской сети» - это модель наиболее экономически целесообразного способа распределения товара при стабильных или возрастающих потребностях клиента с учетом определяющих факторов (тип товара, ассортимент, география распределения, требуемый уровень сервиса, количество и характеристики каналов сбыта). [5]

Автором в результате аккумуляции свободной информации на сайтах многих компаний в Интернет и, выявлены определения:

✓ «дистрибьюторская сеть» – это объединение независимых дистрибьюторов, которые для повышения результативности своей работы по распределению товаров, формируют оптимально сеть дилеров по принципу технологии качественного построения канала сбыта.

✓ «дилерская сеть» - это определенная группа дилеров, деятельность которых направлена на создание благоприятных условий для партнерства между компаниями, осуществляющими продажу товаров на территории Российской Федерации по продвижению и реализации продукции под определенной торговой маркой.

Широкие возможности построения, развития, контроля дистрибьюторским и дилерским сетям предоставляет Интернет, но, в тоже время, как отмечает Дэвид Д'Алессандро в книге «Войны брендов», интернет стимулирует компании передавать контроль над распределением своей продукции третьим, высокотехнологичным фирмам, способным осуществлять дистрибуцию как никогда эффективно» [1].

В XXI веке, по словам Панчур А., электронная коммерция стала полноправным каналом продаж. Электронный бизнес подчиняется тем же экономическим законам, что и традиционный, оффлайн-бизнес, термин «электронный» лишь отражает его технологические особенности. Даже самые высокие технологии не в состоянии изменить основы бизнес-процессов, но они добавляют в реальный бизнес преимущества виртуальной среды, такие, как интерактивность, мгновенность реакции, полнота информации, доступность в любое время. [3]

Несмотря на огромный выбор каналов распределения, создать грамотную стратегию развития дистрибьюторской и дилерской сети несложно, если следовать двум правилам: во-первых, реализовывать товары так, как потребители хотят приобретать, а во-вторых, коммуникации должны быть совершенными и оптимальными для потребителей. В таком случае огромный потенциал имеет электронное пространство.

Цель образования электронной сети реализации является увеличение покрытия географического распространения. В таком случае развитие дистрибьюторских и дилерских сетей реализации продукции характеризуется увеличением объемов покупаемой продукции и

показателей реализации и, как логичное следствие, регулярное поступление денежных средств. Рассмотрим типы формирования канала распределения товара в таблице.

**Систематизация параметров двунаправленного развития
дистрибьюторских и дилерских сетей реализации продукции**

Тип канала	Характеристика канала	Субъектный состав канала	Сеть реализации	Тип рыночного пространства	Тип рынка товарного назначения
Каналы распределения без участия посредников					
Канал нулевого уровня	Продажа товаров напрямую от производителя к потребителю или с возможным привлечением собственного торгового персонала.	Производитель, собственный торговый персонал потребитель.	Собственная сеть реализации предприятия из привлеченного торгового персонала	РЕАЛЬНОЕ и ВИРТУАЛЬНОЕ	Рынок товаров производственного и потребительского назначения.
Каналы распределения с участием посредников					
Одноуровневый канал	Дистрибьютор или дилер покупает товар крупными партиями у производителя и продает его мелкими партиями потребителю-производителю.	Производитель, посредник (промышленный агент или дистрибьютор), потребитель.	Нет сети реализации	РЕАЛЬНОЕ и ВИРТУАЛЬНОЕ	Рынок товаров производственного назначения.
Двухуровневый канал	Дистрибьютор, покупая оптовые партии товара у производителя, продает его дилеру менее крупными партиями, а он в свою очередь потребителю.	Производитель, дистрибьютор, дилер, розничный торговец, потребитель	Создание и развитие дистрибьюторских и		

Трехуровневый канал	Данный канал распределения в отличие от предыдущего дополняется розничными посредниками, которые предоставляют отдельные единицы продукции потребителю.		дилерских сетей (внутренних и придаточных сетей) реализации продукции.		Рынок товаров потребительского назначения
Варьируемые каналы	Всевозможное сочетание выше приведенных характеристик и оптимизация вариантов распределения.	Смешанный субъектный состав		ВИРТУАЛЬНОЕ	

Источник: составлено автором

Отметим место дистрибьютора и дилера в общей схеме реализации продукции посредством анализа субъектного состава участником канала реализации, а так же одновременно распределим типы канала по типам рынка распространения этих каналов.

В результате проведенного анализа, во первых, выявлена двунаправленный потенциал развития дистрибьюторских и дилерских сетей реализации продукции; во вторых, определен четвертый тип канала сбыта продукции, это варьируемый тип. Это канал сбыта, способный подстраиваться и видоизменяться под влиянием окружающих факторов рыночного пространства, представляет собой идеальный канал работы для дистрибьюторских и дилерских сетей при сочетательной деятельности в реальном и электронном рыночном пространстве, позволяющий строить оптимальную стратегию развития сети по многовариантным путям на принципе адаптации к изменениям.

Использованные источники:

1. Д'Алессандро Д. Войны брендов (10 правил создания непобедимой торговой марки)/ Д. Д'Алессандро; Пер. с англ. С.Жильцова, Под ред. Ю.П. Каптеренского. СПб.: Питер, 2002. - 224 с. URL:<http://readr.ru/devid-dalessandro-voyni-brendov.html?page=38>
2. Ламбен Ж.Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива — СПб.: Перспектива, 1996. URL: http://gendocs.ru/v40561/ламбен_ж.-ж._стратегический_маркетинг?page=19

3. Панчук А. Электронная коммерция: этапы развития // «Финансовая газета. Региональный выпуск», N 3, январь 2006 г. URL: <http://base.garant.ru/5210079/>

4. Ус А. Первый этап карьеры дистрибьютора NSP. URL: http://us-in.net/uspeh_nsp_11.php

5. Фалина Д. Первый этап построения дистрибьюторской сети URL: http://www.iteam.ru/publications/logistics/section_72/article_3053

Кабирова Д.А.
студент

Богатырева М.Р., к.с.н.
доцент, научный руководитель
экономический факультет, кафедра «Социология труда и
экономика предпринимательства»
БашГУ, Институт экономики, финансов и бизнеса
Республика Башкортостан, г.Уфа

ВЛИЯНИЕ ПРОЕКТИРУЕМЫХ СИСТЕМ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Современная организация может быть определена как система, то есть, совокупность взаимосвязанных элементов, которые образуют целостность, и одновременно как сознательно управляемое социальное образование с четко выделенными границами, обладающее специфическим комплексом целей [1].

Чаще всего, современная организация определяется как открытая система, на основании неограниченного количества эпизодов ее взаимодействия с макросредой. Любая современная организация осуществляет чаще всего три основных процесса, а именно: организация поступления ресурсов из внешней среды, преобразования поступивших ресурсов в готовую продукцию и организация поставки готовой продукции во внешнюю среду.

Рассмотрим варианты понятия организации в разные времена разными исследователями (см. табл. № 1) [2]:

Таблица 1

Определение организации

№ п/п.	Автор	год	Определение
1.	Файоль А.	1924	Для того чтобы организовать предприятие, нужно снабдить сырьем, оборудованием, персоналом для его лучшего функционирования. Организация состоит из двух составных частей: материальных и предметных механизмов
2.	Мелеройз К.	1954	Организация представляет собой планомерный выбор средств для решения некоторого задания. Она является систематическим, планомерным соединением людей и предметов в целях регулируемого процесса труда, совокупностью правил, внутри которого сформирован процесс производства

3.	Блом Н.	1977	Организация есть средство достижения целей: она создает рамки правил, в которых принимаются решения и осуществляются действия, служащие для достижения среднесрочных и долгосрочных целей.
4.	Мескон М. Х.	1992	...группа людей, деятельность которых координируется для того, чтобы достичь общей цели. Но для того, чтобы называться организацией, такая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям: наличие не менее двух людей и наличие цели, по крайней мере, одной

Гораздо ранее ученый и философ Пифагор, интерпретировал такие понятия как: понятие целого и части, безграничного и ограниченного, определенности и неопределенности.

Сократ в отличие от Пифагора Самосского рассматривал законы человеческого общества. [3].

Таким образом, подводя итог можно сделать общий вывод, «организация» как термин переводиться с греческого как устройство, инструмент, сочетание, объединение чего-либо в одно целое. Первоначально под словом «организация» понималось совокупность частей, специализированных на функциональности, которые приспособлены к нуждам целого.

Каждая компания при выборе структуры управления должна знать, что структура является неким рычагом, который способствует объединению людей с целью достижения поставленных перед компанией задач, приводящих к минимизации ошибок и обеспечению удовлетворения от работы. Каждая управленческая структура посвоему уникальна. Специфические особенности в большей степени влияют на поведение и эффективность деятельности людей работающих в организации. Поэтому при формировании организационных структур управления важно ориентироваться на конкретные принципы:

- применять только те принципы, действие которые ориентированы на достижение целей;
- четкое разделение компетенции на всех стадиях управления;
- четко разделять функций таких подразделений, которые отвечают за оперативные результаты;
- максимальный уровень контроля на каждом уровне;
- высокая степень ответственности в рамках предоставленных прав.

Таким образом, можно сказать, что структура организации - это взаимосвязь между работниками организации и подразделениями. Организации создают структуры с целью обеспечения координации и контроля за деятельностью своих работников и подразделений.

Существование и дальнейшее развитие организации в большей степени зависит не только от стратегических аспектов, но, также и от

успешности тактических шагов. А тактика базируется на таких элементах организации, как организационная структура, бизнес-процессы системы, действующие внутри организации. Арсенал тактических методов развития организации должен изменяться, совершенствоваться, иначе организации рискует проиграть в конкурентной борьбе, став организационно инертной и слабо- маневренной.

В организации существуют системные процедуры, которые стимулируют дальнейшее развитие компании и ее непрерывное функционирование. Успешной компанией можно назвать ту, в которой слаженно работают такие системы как: Планирование, мотивация, обучение кадров, информация, контроль.

Существует пять систем, которые помогают компании развиваться устойчиво. Первая из этих систем называется система ответственности. Суть данной системы заключается в том, чтобы четко дать понять каждому сотруднику компании, в чем заключается его работа, за что он персонально отвечает. Вторая система - система данных или система информации. Управление информационным потоком является важной основой каждой компании. Правильное распределение информацией и ее координация способствует принятию эффективных решений. Следующей системой является обратная связь. Она нужна для оценки сделанного, для определения отклонений от заданных параметров, а также - проблемы и ее решения. Признание - является четвертой системой. Поощрение сотрудников является сильным стимулом для их дальнейшей работы. Повышение самооценки каждого сотрудника помогает преодолевать те слабости, которые тормозили работу и весь процесс в целом. Наконец, последней, заключительной системой является обучение. Для каждой компании данная система ключевая, и является стратегией для успешной организации. И для того чтобы набрать правильную команду, каждая компания должна определить ключевые квалификации для процесса бизнеса и достижения целей компании.

Использованные источники:

1. Лапыгин Ю.Н. Теория организации. - М.: Инфра - М, 2007.
2. Основы менеджмента: учеб. пособие / под ред. проф. В. И. Королева. - М.: Магистр, 2010.
3. Сафаров Г.Ш. Некоторые философские аспекты концепции теории организации /Вопросы философии. - 2011. - № 4.

Кабирова Д.А.
студент
Мухаметлатыпов Ф.У., к.с.н.
профессор, научный руководитель
экономический факультет, кафедра «Социология труда и
экономика предпринимательства»
БашГУ, Институт экономики, финансов и бизнеса
Республика Башкортостан, г.Уфа

КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА РЫНКА ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Рынок инноваций - это обязательный компонент товарного производства инноваций, его обратная сторона, основа рыночного хозяйства в сфере Научно- технического прогресса: без товарного производства инноваций нет рынка, без рынка инноваций нет товарного производства. Объективная необходимость рынка инноваций вызвана теми же причинами, которые вызывают необходимость существования товарного производства. Развитое общественное разделение труда, экономическая обособленность рыночных субъектов, обусловленная наличием разных форм собственности, тесная связь с мировой экономикой посредством внешней торговли, потребность выхода национальной экономики в мировое экономическое пространство для ее дальнейшего экономического роста - эти условия являются важнейшими историческими условиями возникновения рынка инноваций [1,23].

В условиях современной острой конкуренции не представляется возможным вести эффективную предпринимательскую деятельность без широкого использования наукоемких и инновационных технологий. Внедрение инноваций обеспечивает прогресс во всех сферах сегодняшнего бизнеса. Для развитого человеческого общества рынок инноваций имеет огромное значение, превосходящее даже роль рынка недвижимого и движимого имущества.

Сегодня необходимо решать проблему недостаточной изученности теоретических и методологических баз, связанных с формированием рациональных предпринимательских структур в сфере трансфера инновационных технологий на рынок.

В начале XXI века стоит объективная потребность перехода предпринимательского сектора экономики на инновационный путь развития. Незначительная часть практического использования запатентованных результатов интеллектуальной деятельности указывает на существование обстоятельств, затрудняющих этот процесс.

В рамках анализа конкурентной среды инноваций, были исследованы различные методики основных показателей и критериев состояния рынка на предмет трансфера инновационных технологий.

Так, например, конкурентную среду инновационных технологий можно рассмотреть сквозь призму показателей интенсивности конкуренции и показателей состояния конкурентной среды.

Показатель интенсивности конкуренции представляет собой показатель, получаемый в результате обработки данных опроса хозяйствующих субъектов, осуществляемого с использованием анкеты путем суммирования цифровых значений, присвоенных каждому из вопросов анкеты.

Среди сотрудников ОАО «Металлургический завод» был проведен опрос экспертов с целью выяснения интенсивности конкуренции на рынке инноваций. Экспертам был предложен ряд вопросов. Например: как Вы в целом оцениваете интенсивность борьбы с конкурентами за продвижение инновационных технологий на рынок; как Вы оцениваете изменение интенсивности конкурентной борьбы за последний год на рынке инноваций; достаточное ли бюджетное финансирование на сегодняшний день инновационной деятельности; усилилась ли за последний год активность Ваших конкурентов на рынке инноваций и т.д.

Результаты опроса оказались поразительными. За последний год растет динамика трансфера инновационных технологий на рынок. На наш взгляд, настала эра инновационных технологий. И кто сейчас останется «за бортом» этого веяния сильно отстанет от развивающегося, невероятными темпами, интеллектуального рынка.

Существуют и иные методики оценки конкурентной среды инновационных технологий. Так, например, оценка интенсивности конкуренции. Она имеет глобальное значение при анализе рынка, позволяет выявить общую привлекательность вторжения на рынок.

Инновационный рынок можно назвать относительно молодым. Он пока ещё доброжелательно встречает всех, кто хочет занять на нём свою нишу.

Так как рынок инновационных технологий считается молодым, развивается он стремительными темпами. Взглянув на динамику роста новейших технологий, патентов, научных разработок, можно сделать вывод, что конкуренция назревает серьезными темпами. Инновационный рынок в скором времени затронет все стороны жизнедеятельности человека. Будь то медицина, инженерия, машиностроение и даже продукты питания.

Если говорить о рентабельности рынка инновационных технологий, то можно заметить, что в начале текущего века именно инновации являются главным источником экономического роста общества. Таким образом, конкурентная среда инновационной деятельности - это своего рода инновационный конкурс с непредсказуемыми результатами при решении научно-технических, социально – экономических и других проблем.

Использованные источники:

1. Василевская И В Инновационный менеджмент. - Мл РИОР, 2004.-260с

*Каменцева И.И.
студент 4 курса
Кобылина Е.Н.
студент 4 курса*

экономический факультет

«Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева»

Россия, г. Саранск

ВЗГЛЯДЫ НА СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ РОССИЙСКИМИ КОМПАНИЯМИ

Аннотация: В данной статье рассматриваются приоритеты формирования корпоративной социальной ответственности в компаниях с различной направленностью, определены основные проблемы формирования.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальная политика, деловая этика, благотворительность, социальный бизнес

Понятие КСО с момента появления стало дискуссионным вопросом. Разные ученые и предприниматели дают различную трактовку данному понятию. Это объясняется различностью категорий, включенных в социальную ответственность, а также разные этапы развития компаний, на которых может быть реализована данная концепция.

Однако стоит отметить, что данное понятие уходит корнями в 50-е годы 20 века, когда американский ученый Г. Боуэн затронул эту проблему в своей книге «Социальная ответственность бизнесмена». Именно данная публикация дала толчок к развитию понимания важности КСО в развитии компании и всего общества в целом. Как наглядно видно, открытие КСО является достижением западной цивилизации, а значит, имеет некоторые отличия от российской действительности. В дальнейшем понятие КСО было адаптировано к российским условиям и в публикациях отечественных авторов оно определялось, как система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленную на совершенствование социально - трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем обществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Следует упомянуть о формировании деловой этики во времена дореволюционной России, когда среди промышленников и купцов были распространены благотворительность и меценатство. Исходя из данного факта, можно говорить о возникновении особой модели КСО, характерной для РФ. В том числе за последние года процесс освоения российским бизнесом принципов КСО принял необратимый характер. На данный момент основной задачей многих компании является поддержание практики

составления нефинансовых отчетов, позволяющих получить представление о деятельности компании, а также о проводимых ею социальных мероприятиях.

В России, по результатам исследования РБК, 61,7% респондентов считают, что в нашей стране социально ответственных компаний нет. Но несмотря на это, остальные голоса распределились на 14 российских компаний. Лидером среди них стала компания "Газпром", следует отметить, с существенным отрывом.

Чем же заслужила данная компания признания социально ответственной компанией?

Масштабы деятельности «Газпрома» имеют стратегическое значение для развития всей экономики страны и затрагивают интересы огромного количества людей. В этой связи компания стремится обеспечить устойчивое развитие своего бизнеса, уделяя повышенное внимание не только экономической, но и социальной составляющей. «Газпром» неуклонно следует принципам социальной ответственности, которыми являются: создание новых рабочих мест, реализация социальных программ для персонала, спонсорство и благотворительность, проведение экологических и образовательных акций.

Из года в год «Газпром» наращивает свое участие в проектах, направленных на усиление социальной поддержки населения, создавая новые рабочие места, оказывая помощь малообеспеченным и малоимущим, военнослужащим, ветеранам и инвалидам Великой Отечественной войны, реализуя программы социальной поддержки народов Крайнего Севера, вкладывая средства в строительство объектов производственной и социальной инфраструктуры в регионах Российской Федерации. Особое внимание по-прежнему уделяется поддержке детей-инвалидов, сирот и воспитанников детских домов. Ежегодно компания выделяет средства на строительство жилых домов, детских садов, поликлиник и др.

Спонсорская и благотворительная деятельность «Газпрома» направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни. Оказывается поддержка Международному детскому форуму «Этот мир — наш!».

Кроме вышеперечисленных мероприятий, первостепенное внимание руководство компании уделяет созданию максимально комфортных условий для труда работников, обеспечению их комплексом социальных гарантий, льгот и компенсаций и другие меры по поддержанию благоприятного климата в компании.

Подводя итог, можно сказать, что компания "Газпром" на деле подтверждает свой статус социально ответственной компании. Сама деятельность компании направлена на выполнение одной из важных социальных функций — обеспечение газом. А проводимые мероприятия,

которые касаются практически каждой сфер деятельности, лишь подтверждают статус компании, заботящейся о потребителях.

Свои взгляды на корпоративную социальную ответственность предлагает компания «Балтика».

На сегодняшний день в Компании "Балтика" действуют 7 Политик:

Политика деловой этики, которая закрепляет принципы ведения бизнеса Компанией как ответственным партнером.

Политика по взаимодействию с местным сообществом, которая заключается в положительном вкладе в развитии местных сообществ, а и взаимодействию с ними.

Политика по обеспечению охраны труда, включающая обязательства по достижению высоких стандартов в сфере охраны труда во всех направлениях своей деятельности, гарантирующих не причинение вреда работникам в процессе производственной деятельности

Политика по персоналу и правам человека, проявляющаяся создании таких условия, при которых сотрудники смогут развивать свои способности в открытой и творческой рабочей среде.

Политика по маркетинговым коммуникациям, в которых «Балтика» руководствуется законами Российской Федерации, законодательными нормами тех стран, в которых она осуществляет свою деятельность, политиками по Корпоративной социальной ответственности, актуальными для всех участников Carlsberg Group, и нормативными документами, принятыми в компании.

Экологическая политика, которая заключается в использовании сырья и ингредиентов, имеющих природное происхождение.

Политика по управлению качеством, гарантирующая достойное качество потребителям.

«Мы стремимся к тому, чтобы наша компания являлась устойчивым и прибыльным бизнесом, что выражается в нашей стратегической цели – сегодня и навсегда быть № 1 на российском рынке пива» - гласит слоган компании. Здесь возникает вопрос о двойственности значения социальной ответственности бизнеса. С одной стороны, это показатель, положительно характеризующий ответственность за состояние общества. В данных политиках явно прослеживается деятельность компании в данной области. С другой стороны, это расценивается некоторыми потребителями как PR-ход или инструмент маркетинга и негативно воспринимается ими.

Большинство политик требует обязательного соблюдения для большинства российских компаний. Это может быть обусловлено законодательством (нормы качества, соблюдение ТК), либо быть приоритетным направлением в деятельности компании.

В любом случае КСО – стратегический инструмент для создания конкурентных преимуществ фирмы. Он не должен расцениваться как инструмент маркетинговой политики, а быть отдельным компонентом.

Любая крупная российская компания располагает возможностями для реализации своей индивидуальной стратегии социальной ответственности. Это зависит и от ключевых компетенций, и от отраслевой принадлежности, и от положения в своем сегменте. В настоящее же время большинство компаний используют лишь некоторые составляющие социальной ответственности, а предлагают оценить ее как полноценную концепцию. Необходимо пересмотреть взгляды на формирование стратегии социальной ответственности, исходя из примеров американских и европейских компаний, имеющих успех в данной области в течение многих лет.

Использованные источники:

1. <http://www.gazprom.ru>
2. <http://www.baltika.ru/intro>

*Кармысов К.С.
магистрант
Горячева Т.В., к.э.н.
доцент
ФЭМ СГТУ
Россия, г. Саратов*

**ИННОВАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ПЕРЕВООРУЖЕНИЕ
НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР
ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ**

Аннотация: Реализация инновационных проектов позволит осуществить модернизацию производственных мощностей нефтеперерабатывающих заводов посредством строительства новых технологических объектов. Это позволит предприятию осуществлять глубокую переработку остаточных тяжелых нефтепродуктов с последующим получением высококачественных и конкурентоспособных моторных топлив. Таким образом, в рамках реализации инновационных проектов будет обеспечено развитие современной технической базы производства высококачественных конкурентоспособных нефтепродуктов, отвечающих мировым экологическим стандартам, что полностью соответствует стратегическим приоритетам развития Республики Казахстан.

Ключевые слова: инновации, экономика фирмы и отраслевых рынков, нефтепереработка, стратегический менеджмент, нефтегазовый комплекс, эффективность, кредитные соглашения, конкурентоспособность

Как известно, на мировых рынках сохраняется примерно следующее соотношение цен нефтепродуктов: если стоимость одной тонны сырой нефти принять за 1 (единицу), то моторные топлива оцениваются в 1,4 – 1,5, а мазут – 0,6-0,7. Поэтому, в сложившихся условиях целесообразно расширить возможности производства нефтепродуктов, цена которых на 40% - 50% выше цены сырой нефти. При этом увеличение производства высококачественных моторных топлив и других нефтепродуктов должно

обеспечиваться, как за счет повышения действующих мощностей, так и за счет углубления переработки нефти.

Для оценки эффективности использования нефтяного сырья применяют показатель «Глубина переработки нефти». Этот показатель представляет собой массовый процент выхода всех нефтепродуктов на нефть (моторных топлив, сырья для нефтехимии), за исключением выхода топочного мазута и величины безвозвратных потерь. Глубина переработки на НПЗ Казахстана и России не превышает 70% против 85-95% в развитых странах Запада (рис. 1). На Атырауском НПЗ, в структуре производства основных нефтепродуктов из-за небольшой глубины переработки, преобладает выработка остаточных нефтяных топлив (мазуты). Данная ситуация связана с низкой долей, как вторичных, так и деструктивных процессов переработки нефти и естественно высокого выхода мазута, а также следует учесть, что почти 80% переработки нефти АНПЗ составляет тяжелая высокопарафинистая нефть мангышлакских месторождений.

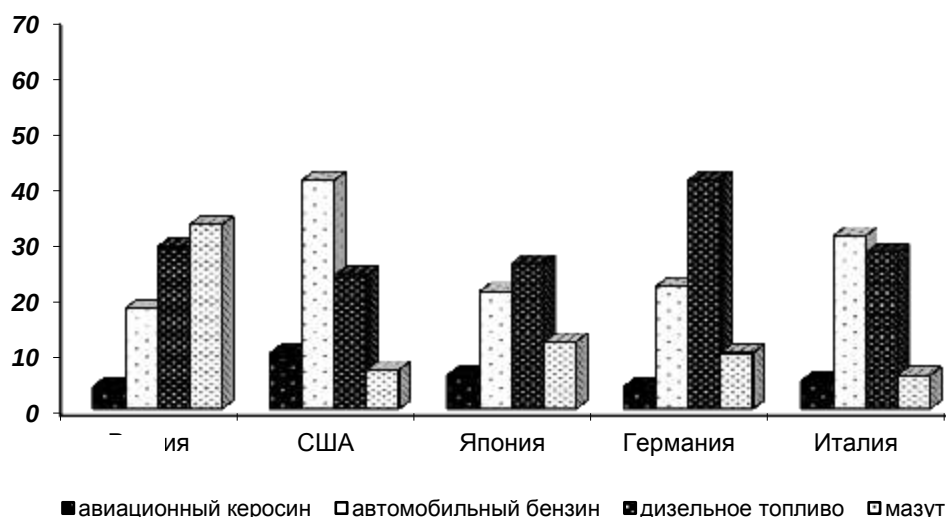


Рисунок 1 - Структура переработки нефти в мире, в % к первичной переработке

В настоящее время на Атырауском нефтеперерабатывающем заводе начат грандиозный инновационный проект по строительству новых технологических установок в целях увеличения глубины переработки нефти до 85%. Договор на строительство Комплекса глубокой переработки нефти (КГПН) на условиях «под ключ» был подписан между ТОО «Атырауский НПЗ» и Консорциумом, в который вошли «Sinopec Engineering» (КНР), «Marubeni Corporation» (Япония) и АО НГСК «КазСтройСервис» (РК). Компания «Sinopec Engineering» выступает как лидер Консорциума по данному проекту. Компания «Marubeni Corporation» организует финансирование от Японского банка международного сотрудничества, а также участвует в закупках, логистике. АО НГСК «КазСтройСервис» будет участвовать в строительстве и проведении местных закупок под

руководством компании «Sinopec Engineering». Стоимость проекта - 1 миллиард 679 миллионов 892 тысячи 520 долларов США с НДС. Срок реализации – 41 месяц. Завершится строительство в 2016 году.

Реализация Проекта «Строительство Комплекса глубокой переработки нефти на Атырауском НПЗ» проводится в рамках исполнения мероприятий, предусмотренной Государственной программой по форсированному индустриально-инновационному развитию РК на 2010-2014 годы, Послания Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» и утвержденного Технического регламента о требованиях к выбросам вредных веществ автотранспортных средств, выпускаемых в обращение на территории РК.

Участниками реализации проекта строительства КГПН являются АО «ФНБ «Самрук-Казына», АО «НК «КазМунайГаз», АО «КазМунайГаз – переработка и маркетинг», ТОО «АНПЗ» и ОАО «ОмскНефтеХимПроект» (Россия).

Проектно-изыскательские работы выполнены ОАО «Омскнефтехимпроект» (Россия). Более того, в ходе выполнения данных работ с привлечением специализированной организации (Роминсерв-Казахстан при участии Английской Компании «KBC») выполнена работа по сравнительному анализу вариантов комплекса глубокой переработки, по итогам которой подтверждена правильность выбора технологических процессов Комплекса.

Проект мероприятий предполагал также подписание Лицензионных соглашений с французской компанией «Axens, американской компанией «UOP». Разработаны технологии итальянской компании «Foster Wheeler» и российской ОАО «Омскнефтехимпроект». Получены все требуемые разрешительные документы на строительство Комплекса согласно требований законодательства Республики Казахстан. Утвержден окончательный вариант конфигурации глубокой переработки с размещением объектов комплекса на территории Атырауского НПЗ.

Доля казахстанского содержания в закупе оборудования составляет 16% или 130 млн. долларов США, материалов – 18% или 6 млн. долларов США, работ (услуг) – 35% или 290 млн. долларов США.

На строительство КГПН подписаны кредитные соглашения с Экспортно-импортным Банком Китая (EXIM) на сумму 1 130 млн. доллара США, банками Japan Bank for International Cooperation и Bank of Tokyo Mitsubishi UFJ на сумму 297,5 млн. долларов США, с Банком Развития Казахстана на сумму 252 000 долларов США. Срок предоставления всех займов составляет 13,5 лет.

Стратегическая цель инвестиционного замысла состоит в организации современной технической базы на действующем предприятии – ТОО «АНПЗ» по выпуску высококачественных нефтепродуктов, отвечающих

мировым стандартам и сырья нефтехимии для развития отечественного производства.

В рамках реализации КГПН предусмотрено строительство 14 современных технологических установок. Данный комплекс рассчитан на переработку 2 миллионов 400 тысяч тонн сырья (мазут, вакуумный газойль) в год. КГПН позволит увеличить производство высокооктанового бензина, авиационного и дизельного топлива. При переработке 5,5 млн. тонн нефти в год ежегодно АНПЗ будет выпускать 1 млн. 745 тыс. тонн автомобильного бензина, 1 миллион 640 тысяч тонн дизельного топлива, 244 тыс. тонн авиакеросина. Сократится выпуск мазута до 193 тыс. тонн. Все моторные топлива будут соответствовать уровню Евро-5. SWOT-анализ проекта КГПН представлен в таблице 1.

Таблица 1 - SWOT-анализ проекта КГПН

<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
• Повышение глубины переработки и эффективное использование нефтяного сырья, улучшение структуры производимых нефтепродуктов. • Внедрение передовых технологии, расширение мощностей переработки интеграция с проектами развития завода • Увеличение доли выпуска конкурентоспособной и экспорт ориентированной продукции с высокой добавленной стоимостью • Наличие квалифицированных кадров	• Высокая доходность поставок нефтяными компаниями нефти на экспорт, может привести к недогруженности производственных мощностей завода. • Экологические факторы риска, обусловленные взаимодействием производства с окружающей средой.
<i>Возможности</i>	<i>Угрозы</i>
• Всего два конкурента на внутреннем рынке • Поиск новых рынков сбыта • Стабильный рост потребления нефтепродуктов • Обеспечение нужд сети реализации нефтепродуктов АО «КазМунайГаз-Переработка и Маркетинг» моторными топливами высокого качества	• Усиление конкуренции на рынке основной продукции предприятия, так как при полной загрузке сырьем заводы могут обеспечить всю республику основными видами нефтепродуктов с большим запасом перекрытия потребления. • Необходимость в привлечении значительных инвестиции требует особого внимания к возможным финансовым рискам, связанным с увеличением стоимости заимствования и

	увеличением затрат на переработку нефти. • Усиление налогового бремени на операции с нефтью и нефтепродуктами

Повышение глубины переработки нефти является важнейшим приоритетом не только в программе развития нефтеперерабатывающей отрасли, но и всего нефтегазового комплекса Казахстана. Реализацию этого направления следует отнести к числу первоочередных в структуре развития нефтегазового комплекса, так как это самое рациональное направление повышения эффективности использования нефтяного сырья, обеспечивающее наиболее быстрый и экономичный путь увеличения производства высококачественных моторных топлив. Таким образом, основной целью строительства Комплекса является повышение эффективности функционирования завода за счет реконструкции действующих установок и обновления предприятия с использованием новейших технологий, оборудования и, в конечном счете, обеспечения нужд розничной сети нефтепродуктов (АЗС) АО «КазМунайГаз-Переработка и Маркетинг» высококачественными моторными топливами.

*Ковалева М.А.
студент гр. 17А00*

*Нестерук Д.Н.
старший преподаватель
кафедры ЭиАСУ*

*Юргинский технологический институт
Томский политехнический университет
Россия, Кемеровская область, г. Юрга*

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ КОТИРОВОК АКЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЮЖНЫЙ КУЗБАСС»

Данная статья посвящена анализу влияния изменения макроэкономических показателей на курс акций угледобывающего предприятия. Получены не тривиальные результаты, которые могут быть использованы при прогнозировании и оценке динамики акций угледобывающей компании и ее рыночной стоимости.

Ключевые слова: курс акций, котировки акций, угледобывающая отрасль, факторный анализ, корреляционно-регрессионный анализ.

Конкурентное преимущество Российской Федерации в мировой экономике – это природные ресурсы: нефть, природный газ, уголь, лес, запасы пресной воды и т.д. Эффективное использование энергетического сектора создает необходимые предпосылки для вывода экономики страны на

путь устойчивого развития, обеспечивающего рост благосостояния и повышения уровня жизни населения. Учитывая, что в Кузбассе добывается более 56% от общего объема добычи угля по России, в том числе более 80% коксующихся марок углей, роль угольной промышленности Кемеровской области выходит за рамки региона и приобретает федеральное значение. От развития Кузбасского угольного бассейна в значительной степени зависит энергетическая безопасность России и перспективы развития коксохимической и металлургической отраслей. Кроме того, являясь основным поставщиком российского угля на мировой рынок, Кузбасс играет значимую роль и на мировых рынках энергетического угля.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в угольной промышленности в последнее время сложилась не стабильная экономическая ситуация, тем самым возникла необходимость оценки влияния на отрасль различных факторов для принятия эффективных управленческих решений.

Цель данного исследования – оценить влияние различных факторов на курс котировок акций угледобывающей промышленности на примере ОАО «Южный Кузбасс».

Гипотезами данного исследования послужили следующие предположения

- котировки акций анализируемого предприятия не зависят от цен сельскохозяйственной продукции и объема геологоразведочных работ;
- курс акций ОАО «Южный Кузбасс» зависит от стоимости услуг по передаче теплоэнергии; соотношения основных показателей денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума; стоимости экспортируемого бункерного топлива, горючего и продовольствия и экспорта России.

Факторный анализ – это многомерный метод, применяемый для изучения взаимосвязей между значениями переменных. Предполагается, что известные переменные зависят от меньшего количества неизвестных переменных и случайной ошибки.

Между экономическими явлениями и процессами существует два вида зависимостей: функциональная и стохастическая. В реальных условиях исследования прикладных задач, рассматриваемые признаки, как правило, взаимосвязаны, поэтому при выявлении влияния факторов на изменение котировок акций правильно говорить о комплексном корреляционно-регрессионном анализе.

Предприятие угледобывающей отрасли, на примере которого проведен корреляционно-регрессионный анализ – ОАО «Южный Кузбасс» является одним из ведущих предприятий в Кузбассе по добыче угля. Ежегодно компанией добывается порядка 16-17 млн. тонн угля, из которых примерно 45% составляет уголь коксующихся марок. По добыче коксующегося угля в России «Южный Кузбасс» занимает 14% рынка. В составе компании

находятся не только добывающие предприятия, но и обогатительные фабрики, что позволяет реализовывать не только рядовой уголь, но и продукцию более глубоких переделов.

Компания ОАО «Южный Кузбасс» осуществляет следующие виды деятельности:

- добыча каменного угля, бурого угля и торфа;
- добыча, обогащение и агломерация каменного угля;
- обогащение и агломерация каменного угля;
- обогащение каменного угля (основной вид деятельности);
- предоставление прочих видов услуг (деятельность в области архитектуры; инженерно-техническое проектирование;
- геолого-разведочные и геофизические работы;
- геодезическая и картографическая деятельность;
- деятельность в области стандартизации и метрологии;
- деятельность в области гидрометеорологии и смежных с ней областях, мониторинга состояния окружающей среды, ее загрязнения).

Минимальное значение стоимости акций предприятия ОАО «Южный Кузбасс», за весь анализируемый период приходится на январь – март 2008 года, что является следствием мирового финансово-экономического кризиса. С февраля 2009 года по апрель 2012 года наблюдается рост котировок акций, при этом тенденция прокладывает себе путь через сложные движения временного ряда курса акций. Пик стоимости акций за анализируемый период приходится на апрель 2012 года, затем намечается тенденция снижения стоимости (Рис. 1).

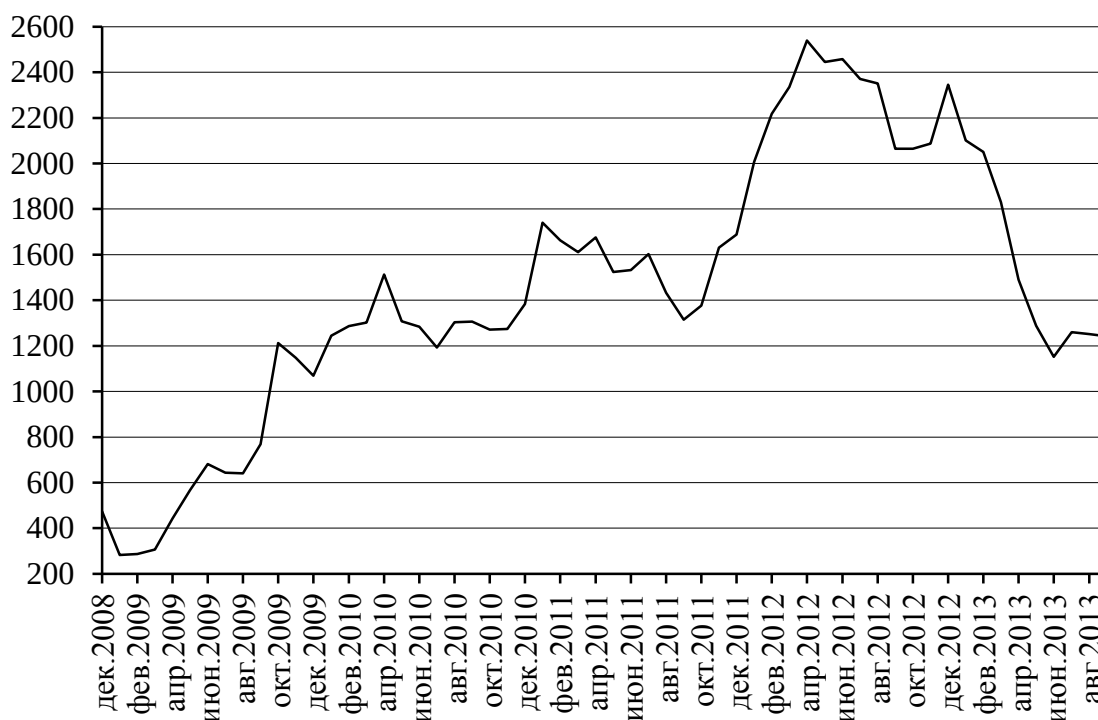


Рис. 1. Динамика курса акций ОАО «Южный Кузбасс», руб.

Анализируемые показатели и исходные данные представлены в таблице 1.

Проведем корреляционно-регрессионный анализ зависимости котировок акции ОАО «Южный Кузбасс» от следующих показателей:

- стоимость услуг по передаче теплоэнергии (Центральный Федеральный округ) тыс. руб.
- индексы цен сельскохозяйственной продукции, реализованной сельскохозяйственными организациями и населением, руб.
- объем геологоразведочных работ по стадиям работ, тыс. руб.
- соотношение основных показателей денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума, %
- экспорт (по методологии Платежного баланса), млн. долл.

Таблица 1 – Исходные данные корреляционно-регрессионного анализа

Показатель	Годы				
	2008	2009	2010	2011	2012
Курс акций ОАО «Южный Кузбасс», руб	473,88	670,7625	1305,835	1565,887	2273,962
Стоимость услуг по передаче теплоэнергии (Центральный Федеральный округ) тыс. руб.	4300148	7594869	12312998	12551491	8505024
Индексы цен с/х продукции, реализованной с/х организациями и населением, руб.	135,27	88,79	105,15	158,39	75,05
Объем геологоразведочных работ по стадиям работ, тыс. руб.	185407,3	452254,7	103464,6	237993,9	236226,2
Соотношение основных показателей денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума, %	323,6	327,9	333,3	326,3	351,5
Стоимость экспортируемого бункерного топлива, горючего и продовольствия, тыс. долл.	380,38	397,73	741,025	900,05	923,45
Экспорт России (по методологии Платежного баланса), млн. долл.	5720	3763	4920	6557	6971

Полученные коэффициенты корреляции показывают, что котировки акций ОАО «Южный Кузбасс» (табл. 2):

- наиболее зависят от экспорта, соотношения основных показателей денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума и стоимости экспортируемого бункерного топлива, горючего и продовольствия;
- умеренно зависят от стоимости услуг по передачи теплоэнергии;
- не зависят от объемов геологоразведочных работ и индексов цен сельскохозяйственной продукции, реализованной сельскохозяйственными организациями и населением.

Составим уравнения регрессии для факторов, оказывающих сильное влияние на котировки акций ОАО «Южный Кузбасс» (таб. 2)

Таблица 2 – Оценка тесноты связи курса акций ОАО «Южный Кузбасс» с анализируемыми показателями.

Показатель	Коэффициент корреляции	Теснота связи	Уравнение регрессии
Стоимость услуг по передаче теплоэнергии (Центральный Федеральный округ), тыс. руб.	0,526	умеренная	—*
Индексы цен сельскохозяйственной продукции, реализованной сельскохозяйственными организациями и населением, руб.	-0,286	слабая	—*
Объем геологоразведочных работ по стадиям работ, тыс. руб.	-0,249	слабая	—*
Соотношение основных показателей денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума, %	0,8385	сильная	$y = 67825,25 - 54,18 \cdot x$
Стоимость экспортируемого бункерного топлива, горючего и продовольствия, тыс. долл.	0,939	сильная	$y = 2558,3 - 2,56 \cdot x$
Экспорт России (по методологии Платежного баланса), млн. долл.	0,708	сильная	$y = -5086,51 - 0,4 \cdot x$

¹ фактор не оказывает сильного влияния на котировки акций ОАО «Южный Кузбасс»

Таким образом, значительное влияние на курс акций ОАО «Южный Кузбасс» оказывают такие факторы как экспорт, соотношение основных показателей денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума и стоимость экспортируемого бункерного топлива.

В случае благоприятного развития событий при снижении стоимости экспортируемого бункерного топлива, горючего и продовольствия на 1 единицу, курс акций ОАО «Южный Кузбасс» в среднем увеличится на 2,56 единиц – данный факт можно объяснить тем, что произойдет снижение спроса на бункерное топливо и горючее, за счет повышения спроса на уголь. При уменьшении экспорта России на 1 единицу котировки акций увеличатся на 0,4, что обусловлено широтой ассортимента экспортируемых товаров.

Для повышения достоверности применяемого в данной работе факторного анализа можно использовать методы дифференциального исчисления, цепных подстановок, взвешенных конечных разностей, интегральный метод оценки факторных влияний и др.

Использованные источники:

1.Писаренко М.В. Состояние и основные тенденции развития угольной отрасли // Горная Промышленность. – №4. – 2008. – С.10.

2. Антохонова И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов. [Электронный ресурс]. Электрон. дан. – Режим доступа: <http://knigi-uchebniki.com>
3. Южный Кузбасс, ОАО. [Электронный ресурс]. Электрон. дан. – Режим доступа: uzhniikuzbass.fis.ru

*Коврижных О.Е., к.э.н
доцент*

*кафедра «Математические методы в экономике»
Петрова О.М.*

студент 4 курса

*Набережночелнинский институт (филиал)
ФГАОУ ВПО Казанского (Приволжского) Федерального
Университета
Россия, г.Набережные Челны*

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ НА ОСНОВЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ

В статье рассматривается применение нейронных сетей для экономического прогнозирования, анализируются достоинства и недостатки нейронных сетей, указываются области, в которых эффективно применять нейронные сети, приводится алгоритм прогнозирования на основе нейронных сетей.

Ключевые слова : прогнозирование, нейронные сети, системы, задачи, алгоритм, обучение

За последние несколько лет интерес к методу нейронных сетей значительно повысился благодаря применению их в таких областях как экономика, медицина, техника, геология, физика. С помощью нейронных сетей решаются задачи прогнозирования, классификации и управления. Заинтересованность нейронными сетями объясняется его преимуществами. Данный метод позволяет производить сложные зависимости, так как нейронные сети нелинейны по своей природе. Значительное время одним из главных методов моделирования, применяемых в большинстве областей, являлось линейное моделирование, так как на его основе решаются задачи оптимизации. Но недостатком линейного моделирования является то, что в реальной жизни большинство задач нелинейны. Поэтому нейронные сети стали пользоваться все большей популярностью. Также преимущество нейронных сетей - это способность работать с данными большой размерности, т.е. нейронные сети позволяют строить линейные зависимости при большом числе переменных.

Нейронные сети отличаются простотой в использовании. Они обладают способностью учиться на примерах. Первым шагом при применении нейронных сетей является подбор представительных данных, затем запускается алгоритм обучения, автоматически воспринимающий

структуру данных. Пользователь нейронной сети должен обладать определенным набором эвристических знаний об отборе и подготовке данных, выбирать соответствующую архитектуру сети и выполнить анализ результатов. Тем не менее, уровень знаний, необходимый при применении нейронных сетей гораздо ниже, чем при применении традиционных методов статистики. [2]

Минус нейронных сетей заключается в том, что разработчикам недоступно то, что происходит внутри сети. Пользователь формирует входы, после этого рассчитывает выходы и просто сопоставляет одно с другим. При этом нет возможности детально и последовательно проследить за тем, как обрабатываются входные данные и рассчитываются выходные. Этот режим выполнения вычислений процесс трактовки результатов и изменения сети значительно усложняет, так как не до конца понятно, как нужно смоделировать сеть, чтобы получить более точные данные.

Нейронная сеть анализирует и обрабатывает входные данные аналогично человеческому мозгу. В процессе анализа сеть обучается, приобретая определенный опыт и знания. Выходная информация нейронной сетью выдается на основе полученного ею ранее опыта.

Главной задачей аналитика, выбравшего нейронные сети для решения некоторой проблемы, является создание более действенной архитектуры нейронной сети, а именно правильный подбор вида нейронной сети, алгоритма ее обучения, количества нейронов и видов связи между ними. Сложность данной работы заключается в глубоком понимании разновидностей архитектур нейронной сети. А также в том, что включает в себя много исследовательской и аналитической работы, и может занять не малое количество времени.

Нейронные сети целесообразнее применять в случае:

- накопления достаточного объема данных о предыдущем поведении системы;
- отсутствия традиционных методов или алгоритмов, которые удовлетворительно решают проблему;
- частично искаженных данных, когда информация противоречива или не полна и поэтому традиционные методы выдают неудовлетворительный результат.

Нейронные сети эффективны в задачах, содержащих большое количество входных данных, между которыми существуют неявные взаимосвязи и закономерности. В этом случае нейронные сети автоматически учитывают различные нелинейные зависимости, скрытые в данных. Данный аспект важен в системах поддержки принятия решений и системах прогнозирования.

Нейронные сети все чаще находят свое применение в реальных бизнес приложениях. В ряде областей, например, в обнаружении фальсификаций и оценке риска, нейронные сети занимают позицию абсолютных лидеров

среди используемых на сегодняшний день методов. Их роль в системах прогнозирования и системах маркетинговых исследований неуклонно растет.

Надо заметить, что в связи с тем, что экономические, финансовые и социальные системы обладают сложной структурой, то крайне сложно создать полную математическую модель с учетом всех возможных действий и противодействий. Практически невозможно детально аппроксимировать модель, основанную на таких традиционных параметрах, как максимизация полезности или максимизация прибыли.

В системах такого уровня сложности вполне естественно и, конечно, весьма эффективно, использовать те модели, которые позволяют напрямую имитировать поведение общества и экономики. Это именно то, что способна предложить методология нейронных сетей.

Ниже перечислены области, в которых эффективность применение нейронных сетей доказана на практике:

Для финансовых операций:

- Прогнозирование поведения клиента.
- Прогнозирование и оценка риска предстоящей сделки.
- Прогнозирование возможных мошеннических действий.
- Прогнозирование остатков средств на корреспондентских счетах банка.
- Прогнозирование движения наличности, объемов оборотных средств.
- Прогнозирование экономических параметров и фондовых индексов.

Для планирования работы предприятия:

- Прогнозирование объемов продаж.
- Прогнозирование загрузки производственных мощностей.
- Прогнозирование спроса на новую продукцию. [1, с. 67]

При прогнозировании значительным достоинством этого метода является то, что нейронные сети дают возможность пользователю анализировать большие объемы данных, имеющие между собой взаимосвязи и характеризующие, в частности, объем реализации изделий по большому количеству факторов (стоимость и количество исходных материалов, себестоимость продукции, цена и количество реализуемых изделий и т.д.). Помимо этого, можно учитывать сезонные изменения при реализации товаров. [1, с. 264]

Общая схема прогнозирования может быть представлена на основе нейронной сети, которая выявит алгоритм создания и верификации нейронной сети.

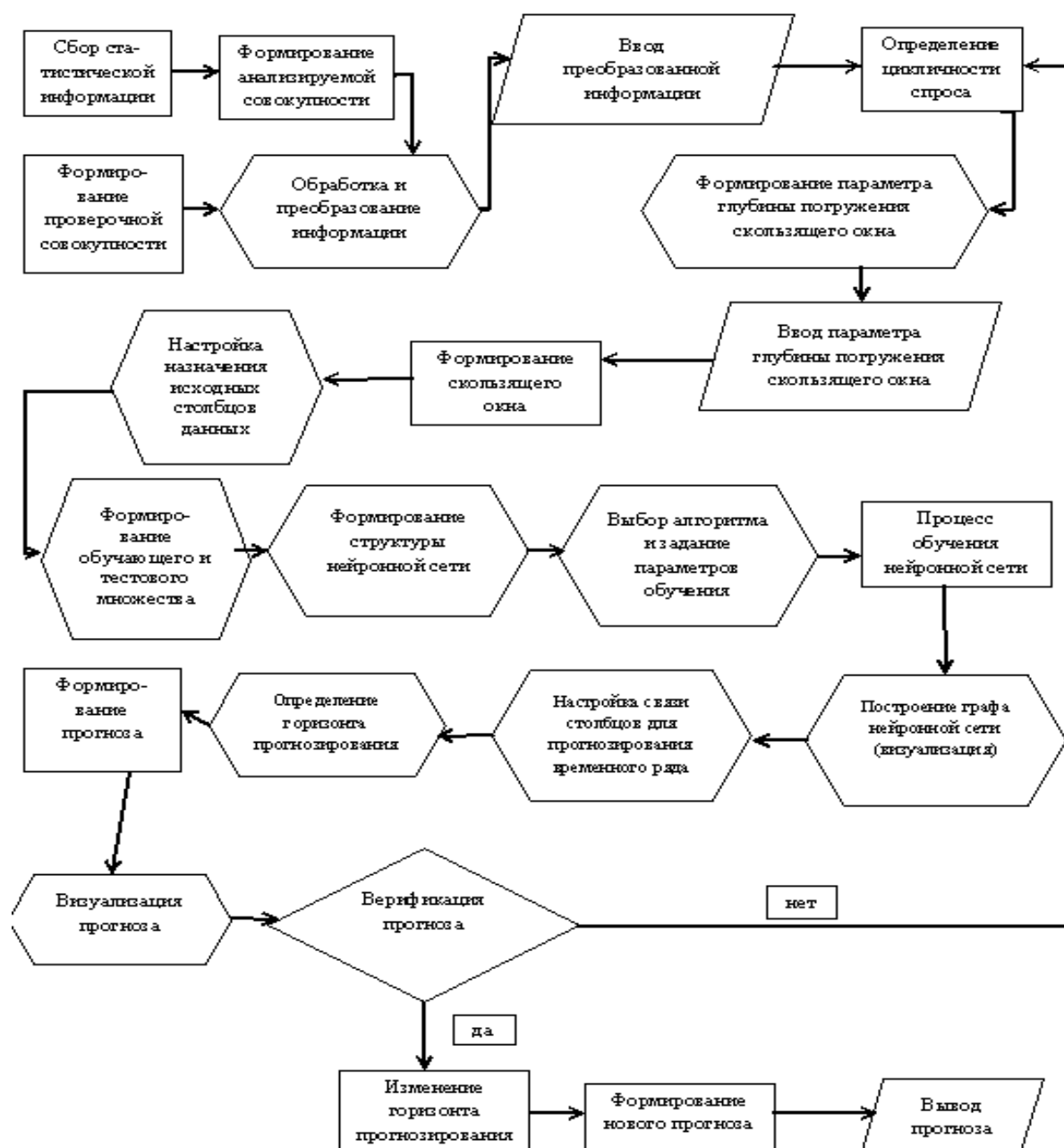


Рисунок 1 - Алгоритм прогнозирования на основе нейронной сети

В настоящее время для отечественного бизнеса проблема выбора методов и инструментов экономического прогнозирования несомненно актуальна. Несмотря на различные методики, аналитические инструментари и разнообразие программных продуктов, только некоторые из них могут предоставить исследователю адекватное решение проблемы.

Сильное развитие на сегодняшний день получают нейронные сети, использование которых в прогнозировании дает существенные преимущества перед другими методиками. Нейронные сети способны к адаптивному обучению путем реакции на положительные и отрицательные воздействия. Они показывают хорошие результаты при решении неформализованных или плохо формализованных процессов, обладают устойчивостью к частым изменениям среды.

Использованные источники:

1. В.П. Боровиков Нейронные сети. STATISTICA Neural Networks: Методология и технологии современного анализа данных - 2-е изд., перераб. и доп. 2008 г.
2. StatSoft. Электронный учебник по статистике
<http://www.statsoft.ru/home/textbook/modules/stneunet.html>
3. <http://neuroschooll.narod.ru>

*Кожин В.А., д.э.н.
профессор, зав.кафедрой финансов*

*Шагалова Т.В., к.э.н.
доцент, нач. отдела научно-исследовательских работ
Нижегородский институт менеджмента и бизнеса*

*Жесткова И.С.
директор*

*ЗАО «Шпагат»
Россия, г. Нижний Новгород*

РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ МЕХАНИЗМА РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Проблемы реорганизации и развития бизнеса в России относятся в настоящее время к числу первоочередных и связаны с коренными изменениями в экономике. Прежде всего, переход от централизованной к рыночно регулируемой экономике привел к резкому трансформационному спаду, объемов производства и потребления, которые очень трудно восстановить в короткий период. Произошли необратимые структурно-институциональные преобразования социально-экономической сферы, изменившие как саму сердцевину экономики, так и общественное сознание. В сложившихся условиях восстановление потенциала экономики на новой основе возможно только на базе коренного реформирования предприятий, их структурно-функциональной реорганизации, образования новых форм производственных единиц и объединений. При любом варианте развития макроэкономики преобразования внутри предприятий неизбежны в связи с необходимостью активно приспособляться к неблагоприятным, но неизбежным изменениям внешних условий. Затянувшийся кризис в экономике России, и экономические реформы стали одними из решающих факторов для перемен в деятельности предприятия. Однако попытки радикально реструктурировать предприятия часто не приводят к желаемым результатам. В соответствии с опросом, проведенным по запросу Российского правительства, почти половина руководителей предприятий признали свою неспособность не только реструктурировать, но и обеспечить эффективное управление предприятиями с учетом новых реальностей [1].

Трудности в проведении эффективной реструктуризации предприятий в настоящее время связаны с большим дефицитом необходимых знаний и

компетенций в этой области в виду недостаточной теоретической проработки проблемы с учетом особенностей российских условий, диктующих особую взвешенность в принятии решений, чтобы не вызвать массовую безработицу, паралич экономики и социальные взрывы. Для успешной реструктуризации предприятий необходимы новые подходы, которые будут отправным моментом для организации подобных мероприятий на регулярной основе. Однако реструктуризация – явление не уникальное, которое проходит только в России. Внимание к проблеме реструктуризации отечественных предприятий, прежде всего, связано с восстановлением экономики России, ее экономического роста после кризисных явлений. Если предприятия не станут эффективными и рентабельными, то даже хорошо заработавшая и активно проводимая макроэкономическая реформа не приведет к успешной трансформации экономики.

Специфичность реального положения в России заключается в том, что большинство предприятий нуждается в немедленной реструктуризации, одновременно с проводимыми макроэкономическими реформами. Причем эти процессы тесно взаимосвязаны. Зависимость между макроэкономическими реформами, реструктуризацией предприятий и восстановлением экономики предприятий и России в целом и их экономического роста, по нашему мнению, можно представить схемой рисунок 1.

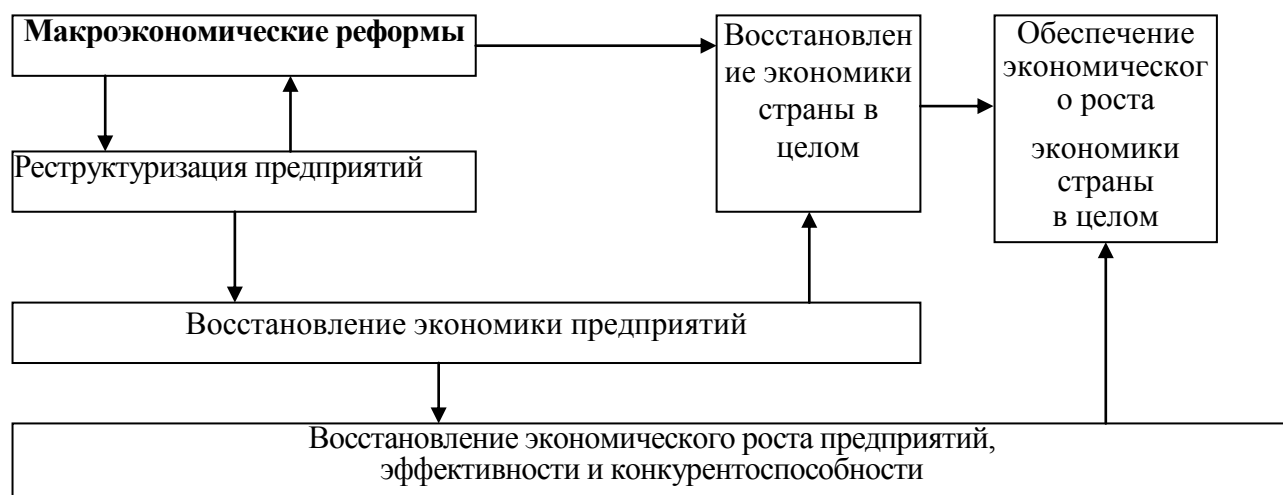


Рисунок 1- Взаимосвязь экономических реформ с реструктуризацией

Общий смысл взаимосвязей, показанных на рис. 1 состоит в том, что чем больше в стране будет процветающих предприятий, тем быстрее наша страна может выйти из состояния кризиса.

Есть множество подходов к реструктуризации. Они охватывают большое количество аспектов, которые могут рассматриваться параллельно или последовательно в зависимости от экономической обстановки, состояния отрасли и предприятий.

Реструктуризация может быть дорогостоящей, поскольку требует новых инвестиций для модернизации производства, направленной на снижение

себестоимости и выпуск новых видов продукции. Однако некоторые стадии реструктуризации можно внедрить довольно быстро, используя только внутренние резервы предприятий.

В рыночных условиях, когда постоянно изменяются факторы внешней и внутренней среды, чтобы развиваться в будущем каждое предприятие независимо от того, насколько оно богато и преуспевает в бизнесе, должно приспосабливаться к происходящим изменениям. В противном случае начинают развиваться негативные тенденции.

Как показали исследования и анализ практики работы предприятий ОАО «Борский авторемонтный завод», ОАО «Заволжский завод гусеничных тягачей» положение дел на них ухудшалось не сразу, а происходило постепенно, проходя периоды начала появления малозаметных негативных тенденций, и их дальнейшего развития на ранней, промежуточной и поздней стадиях, каждая из которых характеризовалась особыми изменениями, создающими предпосылки для постепенного перехода от одной к другой.

Характеристику негативных изменений в динамике, по нашему мнению, можно представить схемами рис.2 и 3. Постоянное отслеживание негативных тенденций, представленных схемами 2, 3 позволяет своевременно принимать меры по их упреждению и начать действия по реструктуризации предприятий, снижающих свои позиции.

Следует отметить, что из названных двух предприятий ОАО «Заволжский завод гусеничных тягачей» прошел ранние стадии развития негативных тенденций. После разработки и внедрения проекта по социально-экономическому развитию это предприятие преодолело негативные тенденции и вышло в число лидеров.

Под реструктуризацией понимается процесс, связанный с оценкой объективности возникших проблем, делающих невозможным дальнейшее эффективное функционирование предприятия и активное взвешенное проведение необходимых стратегических изменений, направленных на повышение его конкурентоспособности. Усилия руководства, прежде всего, должны быть направлены на: повышение восприимчивости предприятий к техническим новшествам; повышение производительности труда; сохранение рабочих мест для обеспечения необходимой занятости; повышение адаптивности предприятия в условиях быстро меняющейся внешней среды; создание условий для ускорения диверсификации бизнеса; снижение издержек за счет использования резервов, имеющих в распоряжении предприятия; изменение мотивации, повышение активности и заинтересованности в результатах труда через изменение отношения к собственности (т.е.участию в капитале); необходимость освобождения предприятия от неработающих активов.



Рисунок 2- Динамика нарастания негативных тенденций на их ранних стадиях развития

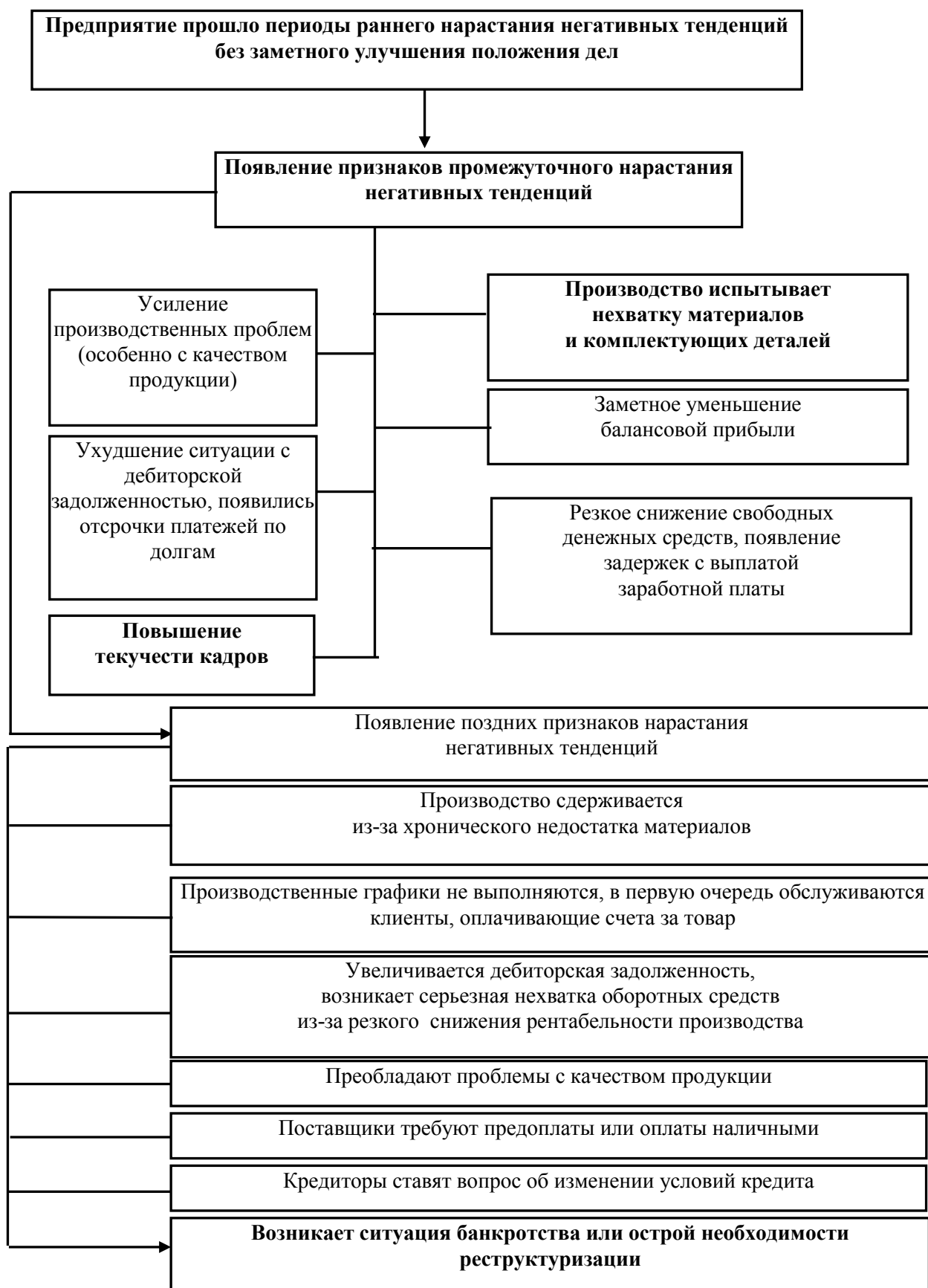


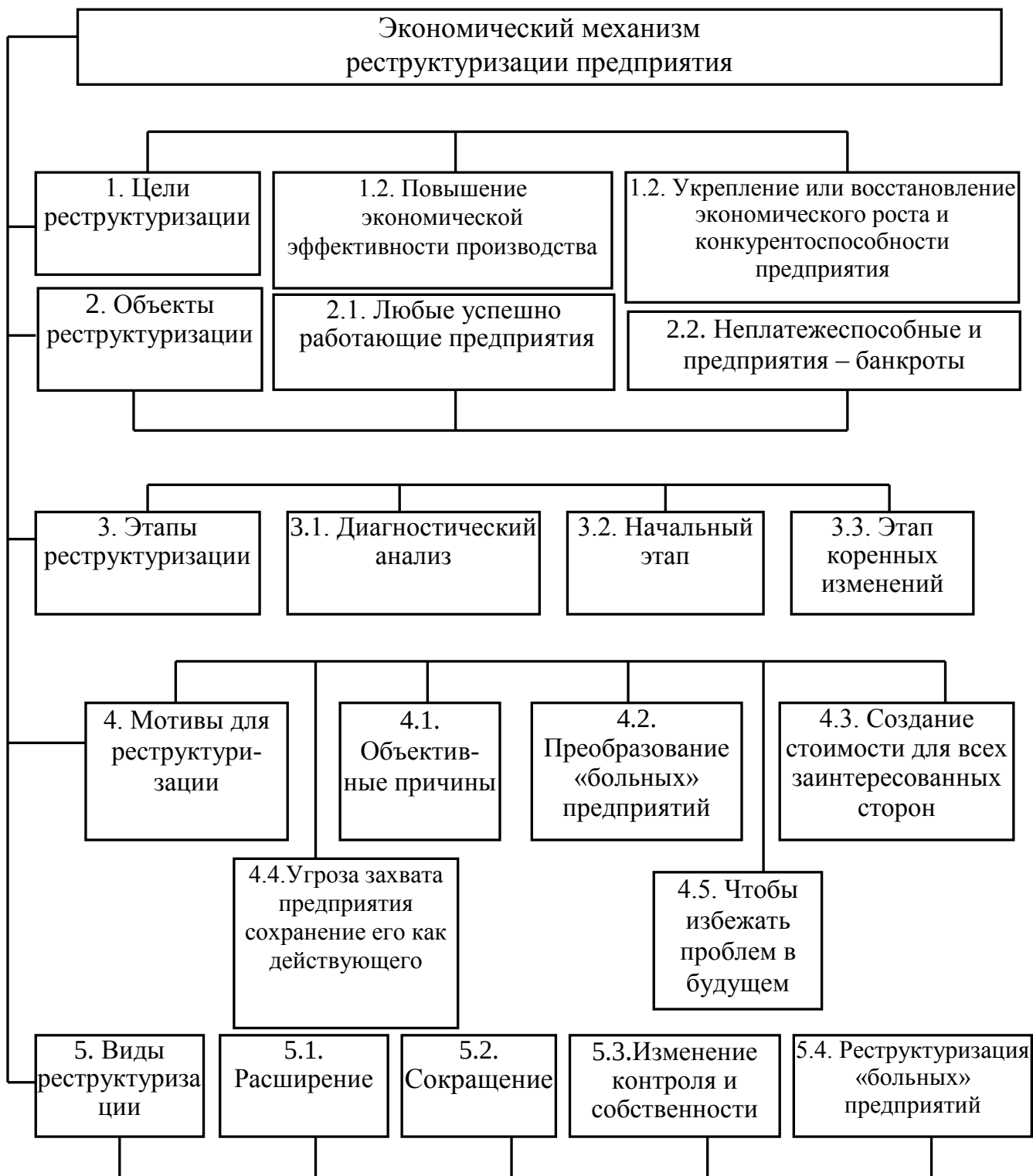
Рисунок 3- Динамика нарастания кризисных тенденций на их промежуточных и поздних стадиях развития

Исследование материалов практики реструктуризации промышленных предприятий России, изучение литературных источников и публикаций по данной проблеме [2-4] позволили выделить пять основных элементов экономического механизма реструктуризации предприятия и представить схемой рис. 4, включающих:

1. Цели реструктуризации, которые зависят, прежде всего, от состояния экономики предприятия. Если предприятие преуспевает, главная цель состоит в стабилизации и укреплении экономического роста и конкурентоспособности предприятия. Для «больных» предприятий, страдающих хронической неплатежеспособностью, находящихся в состоянии банкротства, главная цель состоит в восстановлении экономики, экономического роста и конкурентоспособности. Но в любом случае стратегия предприятия должна быть направлена на повышение экономической эффективности.

2. Объекты реструктуризации, которыми являются любые действующие предприятия. Стратегия реструктуризации успешно функционирующих предприятий направлена: на увеличение стоимости активов и сохранение собственности для акционеров, а также на сохранение предприятия в числе действующего на рынке. Реструктуризация неплатежеспособных или предприятий-банкротов стратегически сконцентрирована на том, чтобы вернуть "больные" предприятия в состояние действующих.

3. Этапы реструктуризации охватывают: диагностический анализ, начальный этап и этап коренных изменений. На начальном этапе все внимание руководства сосредоточивается на срочных мерах, нацеленных на улучшение общего положения дел на предприятии. Начальный этап реструктуризации обычно связан с использованием поверхностных резервов предприятия, касающихся вопросов организационно-управленческой реструктуризации и упорядочения работы имеющихся мощностей. Поэтому этот этап может быть не связан с крупными денежными инвестициями, но требует больших усилий со стороны менеджеров для ускоренного внедрения необходимых организационных перемен. Его проведение рассчитано на использование внутренних ресурсов предприятий.



Для «больных» предприятий организационные и административные меры должны быть в первую очередь направлены на возрождение сложившихся профильных и оптимальных видов деятельности с учетом сложившихся рынков предприятия, анализ слабых мест во всех сферах деятельности предприятия и подготовку конкретных предложений по использованию внутренних резервов. Очень быстрых и видимых результатов можно добиться действиями, направленными на управление потоками денежных средств, снижение себестоимости через выявление чрезмерных затрат и потерь, создание или

укрепление служб маркетинга, пересмотр номенклатуры продукции, сокращение штата предприятия. Часто предприятия несут существенные потери от плохого размещения оборудования в цехах и негибкости производства из-за привычки к крупносерийному выпуску продукции. Поэтому начальный этап также предусматривает функциональные перемены, связанные с перекомпоновкой оборудования, которые в течение одного года принесут видимые результаты. В их числе: улучшение планировки производственных помещений и размещения оборудования; освобождение от неэксплуатируемых и непрофильных активов социальной сферы, ремонтных баз; рационализация производственных операций с целью сокращения встречных потоков и нормативов затрат труда; начальное внедрение пооперационного и приемочного контроля качества; наведение элементарного порядка по укреплению трудовой и производственной дисциплины.

Второй этап основывается на достижениях первого этапа. Здесь рассматриваются более амбициозные проекты, требующие значительных капиталовложений. Прежде всего, обращается внимание на другие возможные аспекты реструктуризации, связанные с бюджетированием и укреплением всей финансовой структуры предприятия, особенно для предприятий, перегруженных долгами; инвестициями в новое оборудование, технологи в трудовые ресурсы; реструктуризацией собственности. Решающий фактор успешной реструктуризации – это гарантийные обязательства администрации и акционеров по проведению такого мероприятия. Если таких обязательств нет, любая попытка реорганизовать предприятие, обречена на неудачу.

4. Объективные причины, которые связаны с объективными реальностями, складывающимися на рынке, как необходимая реакция на происходящие изменения во внешней и внутренней среде. Особенно, когда реализуется стратегия «Фокусирование» и связанное с ней выделение новых производств или стратегия «Постоянного наступления с целью расширения рыночной доли, «Захвата незанятых пространств в новых сегментах рынка», связанное с ними открытие новых предприятий или стратегия «Ликвидации», когда ликвидируются отдельные убыточные производства.

5. Преобразование «больных» предприятий производится, если оно не способно отвечать по своим обязательствам, когда сумма обязательств этого предприятия превышает обоснованную стоимость всех его активов.

6. Создание стоимости для всех сторон, заинтересованных в деятельности предприятия: персонала, акционеров, кредиторов, клиентов, поставщиков и государства. Этот тип реструктуризации связан со стратегией увеличения стоимости активов или цены акций предприятия на основе роста дисконтированного денежного потока.

7. Угроза захвата предприятия крупными корпоративными холдингами, которые ищут плохо управляемые и предприятия с высокой ликвидационной стоимостью. При этой мотивации главной стратегической

целью реструктуризации предприятия становится увеличение цены акций предприятия.

8. Реструктуризация предприятия позволит легче предотвратить в будущем проблемы финансовые, юридические и всех заинтересованных в его деятельности сторон до того, как они возникнут. К таким упреждающим стратегиям можно отнести стратегии лидирующего предприятия в отрасли: «Постоянного наступления», «Опережающего удара» и др.

Все виды реструктуризации подразделяются на четыре группы, четко различающиеся, на взаимосвязанные виды деятельности, включающих: расширение, сокращение, изменение контроля и собственности и реструктуризация «больных» предприятий.

Стратегии при проведении основных видов реструктуризации, по нашему мнению, можно представить схемой рисунок - 5.

Расширение в форме слияния или поглощения происходит обычно, когда более крупное предприятие соединяется с другим, а более мелкое ликвидируется. Слияние или поглощение бывает: горизонтальное, когда объединяются предприятия одной отрасли; вертикальное при объединении предприятий, функционирующих на разных этапах производства одного и того же конечного продукта, например предприятия по производству бетона и сборного железобетона; в форме конгломерата, когда объединяются два предприятия, работающих в невзаимосвязанных отраслях. Например, машиностроительное предприятие и мебельная фабрика.

Поглощение обычно означает попытку одного предприятия получить контрольный пакет другого предприятия, что может привести к их слиянию. Мотивами для осуществления слияний (поглощений) являются: получение синергического эффекта, если стоимость соединенных предприятий превысит суммарную стоимость двух предприятий до слияния (синергический эффект достигается за счет: производственной экономии на масштабе, финансовой экономии путем увеличения мультипликатора цена/прибыль, более низкой цены обслуживания долга, расширения возможностей заемного финансирования, повышения качества управления, возросшей мощи на рынке путем сокращения конкуренции); налоговые соображения, так как прибыльное предприятие может приобрести предприятие, которое несет убытки из-за налогов; покупка активов по цене, ниже их стоимости; возможность проведения стратегии диверсификации, которая рассматривается как средство стабилизации уровня прибылей предприятия и снижения корпоративного

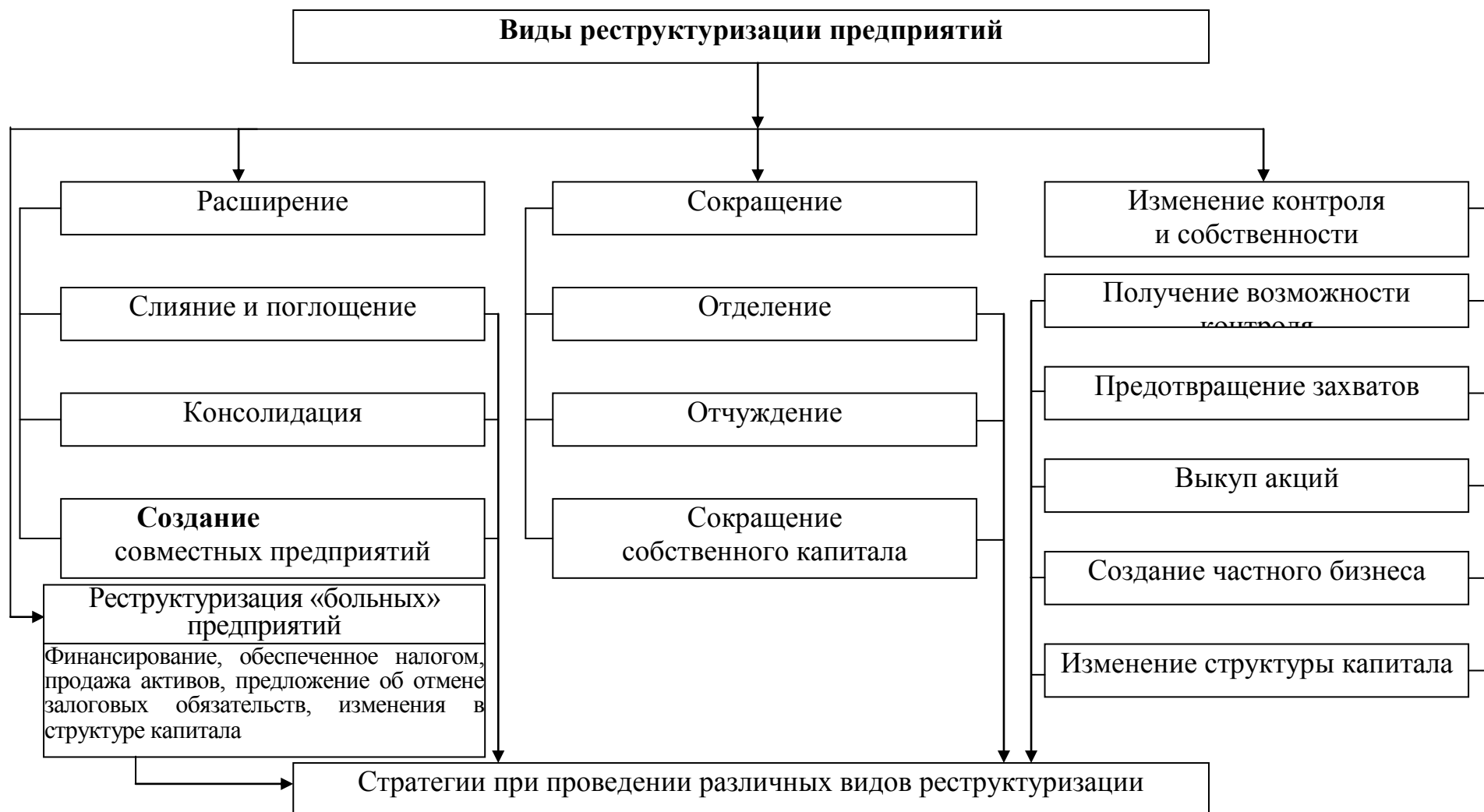


Рисунок 5- Содержание стратегий при проведении реструктуризации предприятия

риска; сохранение контроля над собственностью, так как слияние позволяет увеличить размер предприятия и снижает риск его захвата; определенных производственных выгод можно также добиться в том случае, если технические или управленческие навыки одного предприятия могут быть с успехом применены в другом путем передачи ему технологических и управленческих знаний и навыков.

Стратегии слияния или поглощения обладает рядом преимуществ по сравнению со стратегиями внутреннего эволюционного роста, так как: вхождение на рынок нового товара через поглощение занимает несколько недель или месяцев, тогда как развитие своего внутреннего производства обычно занимает годы; приобретение предприятия с сильной позицией на рынке, как правило, менее дорогостоящий процесс, чем ведение конкурентной борьбы для нового «вхождения» на рынок или расширение доли на рынке; практически невозможно получить за счет внутренних резервов такие стратегические активы, имидж, дистрибьюторскую сеть, новые технологии, патенты, торговые марки и квалифицированный управленческий персонал; существующее реально предприятие обычно является менее рискованным бизнесом, чем открытие и развитие нового предприятия.

Расширение за счет стратегии консолидации означает создание совершенно нового предприятия, владеющего активами старых двух предприятий. При этом старые предприятия ликвидируются.

Создание совместного предприятия означает, что два самостоятельных предприятия объединяют некоторые из своих ресурсов, при этом каждое из предприятий сохраняет свое юридическое лицо. Такие предприятия обычно объединяют небольшую часть деятельности каждой из компаний, иногда на ограниченный срок.

Для того чтобы совместное предприятие было успешным, должна быть создана система эффективного контроля. Для этого два партнера должны обладать одинаково сильными позициями и иметь равномерное распределение собственности на условиях 50/50. При этом важно предусмотреть гибкость, чтобы учесть будущие изменения.

Реструктуризация, связанная с сокращением, приводит к появлению менее крупных предприятий в результате отделения, отчуждения или сокращения собственного капитала. В результате отделений и сокращений собственного капитала создаются новые юридические лица, тогда как при отчуждениях этого не происходит. Стратегия отделения происходит в двух формах путем расщепления и разбивки. При расщеплении некоторые акционеры получают долю собственности в предприятии в обмен на их акции в старой фирме. При разбивке все активы материнского предприятия разделяются между отделяемыми дочерними предприятиями, а первоначальное материнское предприятие ликвидируется.

Важно отметить, что во всех видах отделений материнское предприятие никогда не получает денежных средств в обмен на передачу активов вновь создаваемому предприятию.

Стратегия отчуждения предусматривает прямую продажу активов, обычно для получения денежных средств. В большинстве случаев в результате сделки не происходит создание нового юридического лица.

Отчуждать можно как индивидуальные активы (оборудование, недвижимость, нематериальные активы), так и целые подразделения или филиалы.

При этом объекты собственности могут быть проданы напрямую или рефинансированы. Собственник может также продать объект недвижимости с условием возвратной аренды или найти партнера для другого более эффективного использования.

Стратегия «Сокращение собственного капитала» промежуточная между отделением и отчуждением, приносит денежные средства предприятию и передает право собственности на активы в новое предприятие, а затем продает его.

Чтобы исключить захват предприятия другими более мощными, помимо увеличения его стоимости такого же результата можно добиться за счет изменения контроля и структуры собственности. Изменение контроля собственников за деятельностью предприятия предусматривает: установление ступенчатых сроков пребывания в должности для членов совета директоров; соблюдение условий квалифицированного большинства (на уровне 75-80%) при голосовании вопроса о слиянии; скупку акций на рынке для сохранения контроля; превращение предприятия в хозяйственные товарищества и общества.

Стратегия изменения структуры капитала означает соответствующие изменения размеров долга и собственного капитала за счет обмена долга на долю в собственном капитале предприятия, что почти всегда приводит к изменениям состава собственников и контроля за деятельностью этого предприятия.

Реструктуризация «больных» предприятий основывается на использовании тех же видов, что и для успешно работающих. «Больные» предприятия, теряющие способность отвечать по своим обязательствам, становятся неплатежеспособными, чтобы избежать банкротства и ликвидации подлежат обязательной реструктуризации.

Главное внимание при реструктуризации таких предприятий отводится анализу причин, приведших к такому состоянию.

В мировой практике для признания банкротства предприятия в краткосрочной перспективе от 1 до 2 лет рассчитывается величина (Z) (индекс Альтмана) [4, с.158], который рассчитывается с использованием пяти коэффициентов, приведенных в таблице 1.

Используя результаты расчета коэффициентов, определяется величина (Z) по зависимости:

$$Z = \sum_{i=1}^n K_i W_i, \quad (1)$$

где K_i - i -тый коэффициент ($i = K1, K2, K3, K4, K5$);

W_i - весомость i -х коэффициентов ($i = W1, W2, W3, W4, W5$)

Таблица 1- Характеристика коэффициентов, используемых для расчета индекса Альтмана (Z)

Методы расчета коэффициентов	Характеристика коэффициентов
Собственные оборотные средства/ все активы (K1)	Измеряет отношение чистых ликвидных активов предприятия к общему капиталу. Как правило, для предприятия, несущего постоянные производственные убытки, характерно снижение этого показателя.
Накопленная прибыль/ все активы (K2)	Для новых предприятий сумма накопленных прибылей более низкая, соответственно более низкая величина индекса Z.
Балансовая прибыль/ все активы (K3)	Измеряет реальную эффективность предприятия, исключая любые влияния налогов и долгов.
Рыночная стоимость собственного капитала/ балансовая стоимость всех обязательств (долг, отягощенный процентами) (K4)	Показатель того, насколько может сократиться чистая стоимость предприятия до того, как обязательства превысят суммарные активы и предприятие станет неплатежеспособным.
Объем продаж / все активы (K5)	Измеряет способность активов предприятия генерировать продажи и способность менеджеров действовать в конкурентных условиях.

На основе данных зарубежных источников [4, С 160-162] вероятность наступления банкротства по уровню индекса Z и весомость коэффициентов (W_i) изменяется для различных групп предприятий, о чем свидетельствуют данные таблица 2.

Таблица 2 -характеристика вероятности банкротства и весомостей коэффициентов

Характеристика показателя	Виды предприятий		
	Предприятия обрабатывающей промышленности, акции которых котируются	Частные предприятия обрабатывающей промышленности	Предприятия, не относящиеся к обрабатывающей промышленности
1. Весомость коэффициентов W_i:			
K1	1,2	0,72	6,56
K2	1,4	0,85	3,26
K3	3,3	3,11	6,72
K4	0,6	0,42	1,05
K5	1,0	1,0	1,0

2. Вероятность банкротства:			
низкая	при $Z > 3$	при $Z > 3$	при $Z > 2,6$
высокая	при $Z < 1,8$	при $Z < 1,2$	при $Z < 1,1$

Величина весомости (W_i) для расчета индекса Z и его уровни для характеристики вероятности банкротства предприятий требуют корректировки для российских условий. Поэтому данные таблицы 2 могут быть использованы как ориентировочные.

Краткие выводы

1. Банкротство не самый лучший путь развития предприятия, так как эта процедура в конечном итоге коснется интересов всех работающих, часто не в их пользу. Исследования показали, что пока выручка покрывает переменные затраты, не следует спешить с проведение процедуры банкротства,.

2. Стратегия реструктуризации “больных” предприятий несколько отличается от реструктуризации успешно работающих предприятий.

3. В основе реструктуризации “больных “ предприятий в отечественной и зарубежной практике в дополнение к ранее рассмотренным используют четыре варианта стратегий: финансирование, обеспеченное залогом, продажа активов, предложение об обмене залоговых обязательств, изменение в структуре капитала.

Финансирование, обеспеченное залогом применяется тогда, когда еще остаются активы в качестве залогового обеспечения по кредитам. Использование заемных средств дает экономию на налогах и обеспечивает более низкую стоимость капитала, чем собственный капитал.

Продажа активов или целых подразделений делается с большой осторожностью, чтобы не повредить жизнеспособности предприятия, получить нужные средства и сконцентрировать свое внимание на стабилизации и развитии основного производства.

Предложение об обмене означает добровольный обмен залоговых обязательств кредитора на долю в собственном капитале предприятия.

Обмен долга обычно означает выпуск новых долговых обязательств с более низкой ставкой процента, увеличенным графиком погашения или другими условиями, менее тяжелыми для должника.

При обмене долга на долю в собственном капитале предприятия, существующим кредиторам предлагаются обычные или привилегированные акции в обмен на долговые расписки.

Привилегированные акции сочетают в себе черты долга и собственного капитала. Эти акции имеют четко установленный размер дивиденда (похожий на процент по кредиту), а также обладают правом первоочередного погашения (по сравнению с обыкновенными акциями).

4. Изменение в структуре капитала предприятия связано, прежде всего, с операциями, направленными на сокращение долга, выпуском

обыкновенных или привилегированных акций, а также с получением новых кредитов. Однако для получения нового кредита необходимо проверить кредитоспособность предприятия и строго обосновать свое решение, используя сложившиеся правила. Кредитоспособность предприятия проверяется по возможным последствиям: если получение нового кредита обеспечит соответствующую гибкость в принятии решений и экономическую безопасность предприятия; чтобы коэффициент покрытия процентов превышал в 1,5 раза планируемые расходы на выплату процентов по кредитам; чтобы оставалось достаточно средств для регулярной выплаты основной суммы долга. Предприятия могут спокойно брать новые кредиты при стабильном уровне объема продаж и меньшем операционном левердже, когда структура активов его предприятия может служить обеспечением кредита, повышаются темпы экономического роста и улучшается его финансовое состояние.

5. Перечисленные меры позволят дать толчок к восстановлению экономики предприятия. Начальные признаки восстановления экономики предприятий важны для того, чтобы пассивные отношения между руководством и остальными работниками стали более активными.

6. Логическим результатом проводимой реструктуризации является создание гибкой системы управления предприятием.

Использованные источники:

1. Бизнес-образование, №1.-2001
2. Материалы международного форума «Техника организационной трансформации для выдвижения и развития предприятий». – Чебоксары, 10 декабря 1998 г.
3. Материалы научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления 2001»/вып.: 1-7 24-25 октября 2001 г. – М.: Минобразование РФ.
4. Материалы семинара и методы реструктурирования предприятий на основе оценки их рыночной стоимости.- С.Петербург. Россия 30 сентября – 5 октября 1996 г.

Козлова А.Ю.

студент 4 курса экономического факультета

Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва

Россия, г. Саранск

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: в статье кратко раскрываются теоретические аспекты стратегического управления организацией малого бизнеса, рассматриваются особенности стратегического планирования на малых предприятиях.

Ключевые слова: стратегическое управление, организация малого бизнеса, стратегическое планирование.

Термин «стратегическое управление» был введен в научный оборот в начале 1970-х гг. для обозначения различий между управлением текущими производственными процессами и управлением на высшем уровне, в центре внимания которого должно быть внешнее окружение объекта управления. В этом отношении, как отмечает профессор О.С. Виханский, зарубежные специалисты рассматривали стратегическое управление как процесс взаимосвязи организации и окружения, проявляющийся в реализации миссии и целей организации посредством умелого распределения ресурсов. [1]

Стратегическое управление – особенная отрасль менеджмента. Основным отличием стратегического управления является то, что оно в большей степени ориентировано на будущее, чем на настоящее. Это проявляется в том, что процесс стратегического управления скорее направляет развитие компании, но при этом не занимается постоянно возникающими текущими вопросами.

Разработать стратегию организации — значит определить общие направления развития для достижения долговременных конкурентных преимуществ и других корпоративных целей. Именно стратегия устанавливает направление деятельности организации: рост, стабилизация, сокращение или комбинация вариантов; решения о конкретных товарах и рынках для направления финансовых и трудовых ресурсов, определение типа конкурентного преимущества.[2]

Разработка и формирование стратегии представляет одну из основных задач менеджеров. Особенно это верно применительно к малому бизнесу, где управляющий или владелец-руководитель изначально ответственны за разработку бизнес-стратегий.

К основным особенностям стратегического управления малым бизнесом в условиях новой, информационной экономики, где значительную роль играют нематериальные активы — знания, информация, инновации, можно отнести следующие:

- Высокая чувствительность к изменениям внешней среды: небольшие предприятия наиболее чутко реагируют на смену хозяйственной конъюнктуры, падение или повышения;
- Большая гибкость в рыночных условиях: создание глубокой специализации и кооперации, при этом быстрое реагирование на запросы потребителей и осуществление изменений;
- Повышенная восприимчивость к инновациям: более половины инноваций возникает и начинает применяться именно в этой сфере;
- Сочетание высоких рисков с высокими потенциальными доходами: необходимо постоянно отслеживать малейшие изменения во внешней среде, чтобы не потерять нишу и доход;
- Работа в условиях высокой конкуренции предпринимательской активности.

Стратегию можно рассматривать как детальный всесторонний комплексный план, эффективностью. Основная задача такого плана — обеспечение нововведений и изменений в организации в соответствии с переменами в окружающей направленный на осуществление миссии и достижение целей организации с максимальной среде.

Стратегия необходима, поскольку будущее в основном непредсказуемо, абсолютной определенности относительно будущего нет. Современный темп изменений во внешней среде, увеличение количества знаний и информационных потоков настолько велики, что планирование стратегии представляется единственным способом формального прогнозирования будущих проблем и возможностей. Она является основой создания плана развития организации на длительный срок, помогает уточнить наиболее подходящие пути действия, снижает риск принятия неправильного решения из-за ошибочной или недостоверной информации о возможностях организации или о внешней среде.

Сформулированная стратегия — это комплекс решений, принимаемых менеджментом на базе основополагающих принципов и правил.

Безусловно, одного универсального подхода к принятию решений в организации не существует, но, как правило, стратегические решения принимаются, когда собрано значительное количество информации, сделан стратегический анализ и выполнен прогноз. На основе прогноза разрабатывается план работы на несколько лет. Указанный план детализируется в программы действий, реализация которых осуществляется в структурных подразделениях организации.

Следует отметить основные особенности стратегического планирования на малых предприятиях:

- Сложность в организации стратегического планирования: проявляется в том, что малые размеры компаний этого сегмента не предполагают создание большого числа структурных подразделений в их составе. То есть, в отличие от крупных компаний, которые могут позволить себе организацию специализированных служб, ответственных за стратегическое планирование, на малых предприятиях функции стратегического планирования будут являться дополнительными к основным обязанностям оперативного менеджмента. Такое функциональное «перекрещивание», с одной стороны, снижает эффективность работы управленческих служб, но, с другой стороны, повышает концентрацию информации внутри компании, то есть ответственные за принятие тактических решений обычно в полной мере располагают и оперируют информацией стратегического характера.

- Чрезвычайная важность стратегического планирования на малых предприятиях: обусловлена тем, что зачастую малые предприятия не обладают достаточным запасом прочности. Если проводить аналогию с предыдущим пунктом и сравнить по данному параметру малые и крупные

предприятия, то можно заметить, что на крупных предприятиях, за счет эффекта масштаба деятельности, больших размеров активов и так далее, очень велик запас прочности. Несмотря на то, что крупные предприятия менее гибкие, с большими трудностями приспосабливаются к рыночным изменениям, тем не менее, в условиях кризисных ситуаций они обладают большими шансами «выстоять» за счет накопленных резервов. Малые предприятия являются более гибкими структурами, но, при этом, их резервы не так велики, поэтому стратегическое планирование как фактор, повышающий готовность к будущим переменам, рыночным потрясениям, для них особенно важно.

- Стратегическое планирование как фактор перехода к новым формам ведения бизнеса. В данном случае следует заметить, что организация бизнеса в форме малого предприятия может быть обусловлена различными причинами и может преследовать различные цели. В частности, в отдельных рыночных сегментах малый бизнес является наиболее эффективной формой ведения бизнеса, то есть это состояние компании будет являться неизменными за счет влияния фактора экономической обоснованности.[3]

В то же время, возможна такая ситуация, когда организация бизнеса в форме малого предприятия обусловлена наличием необходимых средств и ресурсов, и его успешное функционирование может стимулировать дальнейшее расширение компании. В этом случае малое предприятие можно считать лишь переходной формой организации компании, и целью ее работы является ее рост. В таком случае стратегическое планирование должно строиться исходя из кардинально других принципов, не как фактор взаимодействия с будущим рыночным состоянием, а как фактор доведения компании до ее следующего состояния. То есть все стратегические решения должны приниматься с учетом того состояния компании, которое она желает достигнуть.

Успех организации обеспечивается хорошо продуманной стратегией и высоким качеством ее выполнения. Сформулированная стратегия сама по себе не гарантирует успеха. Организация, разрабатывающая стратегию развития, может потерпеть неудачу из-за ошибок в управленческих функциях (организации, мотивации, контроле и т. д.) и/или неэффективных действий. Хорошая стратегия и ее умелая реализация за счет эффективных действий — вот что необходимо для достижения намеченных результатов.

Можно разработать сильную стратегию, но не претворить ее в жизнь, или удачно осуществить посредственную стратегию. В обоих случаях организация не использует все имеющиеся возможности. Путь к успеху — блестяще выполненная блестящая стратегия.

Исходя из всего сказанного можно сделать вывод, что для малых предприятий стратегическое управление является особенно важным в силу действия ряда объективных причин, при этом его организация сопряжена с определенными трудностями, но эффект от применения стратегического

управления в практике малых предприятий должен превысить издержки по его организации.

Использованные источники:

1. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Экономистъ, 2003.— 528 с.
2. Лапыгин Ю. Н., Стратегический менеджмент.// «ИНФРА- М», 2007.-242с.
3. Максимцев М.М., Менеджмент малого бизнеса. //М: ЮНИТИ. - 2007г.

*Козьяков Р.В., кандидат психологических наук
доцент, профессор
зав. кафедрой общей и практической психологии
Московский социально-гуманитарный институт
Россия, г. Москва*

**ИМИДЖ УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР
ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Проблема изучения имиджа руководителя актуальна, так как является одним из факторов успешности функционирования и повышающий конкурентные преимущества организации. Имидж является важным инструментарием, т.к. деловые люди, которые добившиеся успехов в менеджменте, как правило, привлекательны, и не столько своей респектабельностью, сколько своим поведением, внешностью и хорошими манерами.

Имидж руководителя может формироваться как спонтанно, так и с помощью специалистов работающих в индустрии имиджирования, спектр деятельности, которых широк - начиная от разработки корпоративного имиджа компании и заканчивая персональным имиджем руководителя.

Выделяются субъективные и объективные критерии успеха.

Объективные задаются обществом, к которым относятся требования, нормы и ограничения, выдвигаемые со стороны профессии к его труду и наличию у него определённых свойств и особенностей (профессиональных знаний, умений, навыков, профессионально значимых качеств).

К субъективным относятся имеющиеся у данного работника задатки и способности, индивидуально-психологические свойства и особенности, его мотивация и уровень притязаний, самооценка, переживания.

Чаще всего понятие успеха оценивается в первую очередь по наличию целеустремленности, уверенности в своих силах и активному отношению к деятельности, финансовое благополучие и высокое профессиональное положение, считаются менее значимыми при оценке успешности деятельности.

Н.В. Самоукина[2] считает, что успешные люди, в своём стремлении вверх, не проявляют сверхзависимости от своего положения: они очень уверены в себе и своих возможностях. «Именно напористость и уверенность, даже при отсутствии яркого таланта являются основными причинами успеха

в случае, если конкурентом выступает талантливый, но стеснительный и неуверенный».

Б.М. Теплов[3] считает, что успешность профессиональной деятельности зависит от индивидуальных, при этом отмечая, что не отдельные способности как таковые определяют возможность успешного выполнения какой-нибудь деятельности, а лишь своеобразное сочетание этих способностей, которое характеризует данную личность.

«Одной из важнейших особенностей психики человека является возможность широкой компенсации одних свойств другими, вследствие чего относительная слабость какой-нибудь одной способности вовсе не исключает возможности успешного выполнения даже такой деятельности, которая наиболее тесно связана с этой способностью. Недостающая способность может быть в очень широких пределах компенсирована другими, высокоразвитыми у данного человека» [3, с. 9-20].

Е.А Климов [1] считает, что на успешность или неуспешность влияет индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Под которым он понимает индивидуально-своеобразную систему психологических средств, которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности

Среди особенностей составляющих ядро индивидуального стиля, всегда оказываются две их категории: особенности, благоприятствующие успеху в данной обстановке («А»), и особенности, противодействующие успеху («Б»).

При этом следует подчеркнуть чисто функциональный характер этого деления, т. е. одна и та же особенность деятельности может оказаться в одном случае в категории «А», в другом – в категории «Б» в зависимости от характера объективных требований.

Формирование индивидуального стиля продвигает личность на все более высокие уровни осуществления деятельности.

Таким образом, необходимой предпосылкой успеха и эффективной профессиональной деятельности человека может выступать баланс субъективных и объективных детерминант личности специалиста.

Выбор критериев успешности профессиональной деятельности, важен, так как позволяет проанализировать ход и результаты кадровой социальной, психологической работы в различных организациях.

В ходе исследования проводившего на базе компании «Муса моторс В» г. Москвы, под нашим руководством, по результатам анкетирования 20 менеджеров и 20 рядовых сотрудников мужского пола, средний возраст 20-35, были получены следующие результаты.

На первое утверждение анкеты – Идеальный руководитель – первоклассный специалист в своем деле / Идеальный руководитель должен быть специалистом высокого уровня (учитывая, что работники компании и

ее руководители получили несколько видоизмененные варианты анкеты, содержащие сходные по смыслу высказывания, нами в анализе будут указываться оба варианта высказывания: первое, предложенное сотрудникам «Муса моторс», второе – руководителям «Муса моторс») – были получены следующие ответы:

Важность профессионализма руководителя в выбранной отрасли оценивается сотрудниками и руководителями по-разному: если для большинства руководителей (60%) важность данной составляющей в формировании имиджа неоспорима, то для сотрудников компетентность руководителя в отрасли не имеет большого значения (25%). Вероятно, подобная позиция сотрудников связана с распространенным мнением о том, что преобладающим в профессионализме руководителя являются его организаторские качества, а не узкоспециальные знания.

На второе утверждение анкеты – Идеальный руководитель всегда стремится повышать свой профессиональный уровень / Идеальный руководитель должен быть ориентирован на повышение своей профессиональной компетентности – были даны следующие ответы:

Стремление к повышению профессиональной компетенции как важный имиджевый маркер выделяется только в группе руководителей (65%). Сотрудники, в целом, не имеют выраженной позиции по этому вопросу (10%). Позиция сотрудников может быть объяснена мнением большинства работников о том, что руководитель организации не имеет времени на повышение своей квалификации в связи с интенсивной занятостью в рабочее время.

Третье утверждение анкеты – Идеальный руководитель лоялен по отношению к своей компании / Идеальный руководитель должен разделять цели и задачи своей компании – были получены следующие ответы:

Важность лояльности руководителя компании очевидная для группы руководителей (80%), в то время как сотрудники не считают этот показатель особенно важным (5%). Вероятно, это связано с неполноценным пониманием со стороны сотрудников понятия «лояльность компании» или с недооценкой важности данного компонента профессионализма руководителя.

Четвертый тезис анкеты звучал следующим образом: Идеальный руководитель умеет работать в команде / Идеальный руководитель должен умело взаимодействовать в рамках совместной деятельности. На него были получены следующие ответы:

Важность умения группового взаимодействия как компонента имиджа руководителя высоко оценивается в группе руководителей (65%). При этом сотрудники вновь не оценивают данную черту высоко (5%), вероятно, полагая, что руководитель организации должен стоять «над» групповой деятельностью при ее организации, а не полноценно включаться в нее.

Пятое утверждения анкеты – Идеальный руководитель всегда

способен ясно и четко выразить свою мысль / Идеальный руководитель выражает свою мысль ясно, четко и доступно – получило следующие ответы:

Важность ясности излагаемого для группы руководителей более очевидна (70 %), чем для сотрудников, хотя многие сотрудники (35%) также отмечают важность этой черты как составляющей имиджа. Вероятно, большинство сотрудников не связывают коммуникативную успешность с эффективностью руководства напрямую, поэтому не выделяют данную черту как важную.

Шестое утверждения анкеты было сформулировано так: Идеальный руководитель всегда корректен и сдержан в выражениях / Идеальный руководитель должен быть корректным и сдержанным в выражениях. На него были получены следующие ответы:

Корректность и тактичность в общении с сотрудниками как важную составляющую имиджа руководителя признают в группе руководителей (100%). В группе сотрудников (45%) склонны признать, что данные умения важны для руководителя, остальные опрошенные сотрудники не считают указанную черту важной. Вероятно, это связано с субъективным опытом сотрудников, имевших дело с руководителями, обладающими разным речевым манерами.

Седьмое утверждение анкеты – Идеальный руководитель – ответственный и порядочный человек / Идеальный руководитель должен быть порядочным и ответственным – получило следующие варианты ответов:

Порядочность руководителя как составляющая его имиджа оценена более высоко в группе сотрудников (90%), чем в группе руководителей, которые в большинстве своем не смогли сформулировать определенную точку зрения по данному высказыванию (10%). Возможно, респонденты-сотрудники и респонденты-руководители вкладывают различные значения в понятие «порядочность». Так, сотрудники под порядочностью понимают верность обещаниям, в то время как руководители – прямолинейность.

Восьмое утверждение анкеты – Идеальный руководитель всегда позитивно настроен и готов к диалогу / Идеальный руководитель должен всегда иметь положительный настрой – получило следующие варианты ответов:

Положительный настрой как обязательный атрибут имиджа руководителя выделяют практически 90% респондентов-сотрудников. В группе руководителей разброс мнений значительно большой: только 20% опрошенных руководителей склонны согласиться с этим утверждением, большинство же руководителей (50%) не имеет сформированной точки зрения, а 30% вовсе склонные не относить положительный настрой к необходимым качествам. В данном вопросе, по нашему мнению, вновь имеет место различное понимание термина «положительный настрой»:

опрашиваемые сотрудники под положительным настроем понимают благодушное расположение руководителя, что является с их точки зрения безусловным плюсом. Испытуемые руководители в положительном настрое видят некоторую «бесхребетность» руководителя, которая им чужда.

Девятое утверждение анкеты – Идеальный руководитель внимателен к нуждам сотрудников организации / Идеальный руководитель должен с вниманием относиться к нуждам своих подчиненных – получило следующее распределение ответов:

Внимательность к подчиненным чрезвычайно важная для респондентов-сотрудников (90%), в то время как респонденты-руководители скорее негативно оценивают данное качество (20%). Вероятно, опрошенные руководители считают, что главной целью руководителя должна быть выгода компании, а не удовлетворение нужд сотрудников.

Десятое утверждение анкеты было сформулировано следующим образом: Идеальный руководитель – высокообразованный человек / Идеальный руководитель должен иметь высокий образовательный уровень.

Высокий образовательный уровень руководителя для респондентов-сотрудников более важен (85%), чем для респондентов-руководителей (5%). Это может быть объяснено тем фактом, что сотрудники предполагают, что высокий образовательный уровень руководителя позволит ему быть более успешным в своей профессиональной деятельности, в то время как респонденты-руководители больше ориентируются на опыт практической деятельности, чем на длительность теоретического образования.

Одиннадцатое утверждение анкеты было представлено так: Идеальный руководитель имеет активную социальную и гражданскую позицию / Идеальный руководитель должен иметь активную социальную и гражданскую позицию. На него получены следующие варианты ответов:

Роль высокой гражданской позиции в формировании имиджа руководителя оценена более высоко в группе респондентов-сотрудников (85%). Респонденты-руководители (15%) не склонны связывать профессионализм и имидж руководителя с его гражданской и социальной позицией.

Двенадцатое утверждение анкеты – Идеальный руководитель придерживается традиционных семейных ценностей / Идеальный руководитель должен придерживаться традиционных семейных ценностей – получило следующее распределение ответов:

Респонденты-сотрудники (80%) склонны считать, что человек, имеющий крепкую семью, скорее окажется эффективным управленцем. В группе респондентов-руководителей мало кто разделяет подобное убеждение. Респонденты-руководители (15%) не проводят связи между эффективностью управленческой деятельности и семейным положением.

На тринадцатое утверждение анкеты – Идеальный руководитель должен обладать безукоризненным внешним видом / Идеальный

руководитель должен обладать безукоризненным внешним видом – были получены следующие варианты ответов:

Респонденты-сотрудники (35%) уделяют внешнему виду руководителя меньше внимания, нежели респонденты-руководители (70%), в большинстве своем предполагающие наличие влияния внешнего вида руководителя на его имидж и эффективность профессиональной деятельности.

На четырнадцатое утверждение анкеты – Идеальный руководитель подтянут, и находится в хорошей физической форме / Идеальный руководитель должен находиться в хорошей физической форме – получило следующие ответы:

Влияние хорошей спортивной формы на имидж и эффективность руководителя отмечают чаще в группе респондентов-руководителей (40%), чем респондентов сотрудников (15%). Можно отметить, что на мнение опрошенных руководителей влияет современная пропаганда занятий спортом или фитнесом как элемента успешности.

На пятнадцатое утверждение анкеты – Идеальный руководитель ведет здоровый образ жизни / Идеальный руководитель должен вести здоровый образ жизни – были получены следующие ответы:

Здоровый образ жизни как элемент имиджа успешного руководителя не выделяется ни в группе сотрудников (10%), ни в группе руководителей (20%), что, вероятно, связано с низким престижем здорового образа жизни в выборке испытуемых.

Но, кроме анализа отдельного высказывания, можно провести также анализ значимости комплексных компонентов имиджа успешного руководителя.

Вопросы анкеты можно разделить на следующие блоки: 1- профессиональные качества (вопросы 1,2,3); 2-деловые качества (4,5,6); 3-личные качества (7,8,9); 4 -социальные качества (10,11, 12); 5- внешний вид (13,14,15).

Респонденты-руководители оценивают важность профессиональных качеств руководителя значительно выше, чем респонденты-сотрудники. Полученные результаты можно трактовать следующим образом: респонденты-руководители видят в успешном руководителе специалиста, а респонденты-сотрудники – личность.

Деловые качества как компонент имиджа успешного руководителя более высоко оценен респондентами-руководителями, чем респондентами-сотрудниками. Полученные данные подтверждают выделенную ранее тенденцию стремления видеть в руководителе высококлассного специалиста со стороны респондентов-руководителей.

Респонденты-сотрудники оценивают личные качества руководителя как более важные в формировании имиджа успешного руководителя. Респонденты-руководители при этом не выделяют личные качества обязательным составным блоком для формирования имиджа руководителя.

Респонденты-сотрудники оценили социальные качества руководителя как важные в формировании имиджа. Тогда как руководители не отмечают значительного влияния социальной компетентности руководителя на формирование его профессионализма, отдавая предпочтение его профессиональной компетентности над социальным развитием.

Роль внешних данных в формировании успешности руководителя оценена в группе респондентов-сотрудников и респондентов-руководителей сходным образом.

По критерию ранговой корреляции Спирмена, выявлено наличие статистически значимой корреляционной связи только по трем параметрам: Вопрос 4 (умение работать в команде); Вопрос 6 (корректность и сдержанность); Вопрос 15 (здоровый образ жизни).

В итоге можно констатировать, что представления о профессиональных, личностных и имиджевых качествах успешного руководителя в группе рядовых сотрудников и группе руководителей имеют значимые отличия.

Использованные источники:

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М: Академия, 2004. – 304с.
2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах.- М.: Вершина, 2006. – 224 с.
3. Теплов Б.М. Психология и психофизиология индивидуальных различий. – М: МОДЭК, 2009. – 640 с.

Коновалов И.Н.

студент 3 курса

институт социально-гуманитарных наук

Томский политехнический университет

Россия, г. Томск

БИЗНЕС ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ОСНОВА НАЧАЛА БИЗНЕСА

Аннотация: в данной статье рассматривается бизнес планирование, как основа успешного бизнеса, на основе личного примера. Пошаговое рассмотрение бизнес плана.

Ключевые слова: бизнес план, заказчики, основные фонды, управление, стратегия маркетинга.

Все предприниматели, начиная свою деятельность, сталкивались с финансовыми трудовыми и интеллектуальными потребностями. Нужно правильно рассчитать эффективность использования своих ресурсов. Зачастую в рыночной экономике предприниматели не могут правильно и эффективно спланировать свою деятельность. Получить достоверную информацию о конкурентах и собственной перспективе на рынке.

Бизнес план – это описание деятельности вашего бизнеса, так же его условия и пути достижения предполагаемых целей. Это некий документ, в

котором описана ваша стратегия, стратегия фирмы или компании. В нем описан подробно финансовый, экономический и технико-экономический план, а именно те мероприятия, которые следует провести в процессе работы.

Одной из особенностей бизнес плана является постановка задач с учетом возможностей фирмы или компании. Бизнес – план может быть осуществлен при необходимой финансовой потребности. Хорошо построенный бизнес план выполняет две основные функции:

1. Внутреннюю
2. Внешнюю

Внутренняя подразумевает под собой (внутренний плановый документ), а внешняя (привлечение потенциальных инвесторов и необходимых средств)

Соответственно заказчиками бизнес – планов могут являться как физические, так и юридические лица. Разрабатывают бизнес планы, как правило, фирмы, занимающиеся консалтинговой деятельностью. Так же разработкой бизнес планов могут заниматься частные лица – специалисты, лизинговые компании, фонды поддержки малого и среднего бизнеса.

При разработке бизнес плана учитываются интересы всех участвующих сторон, а именно:

1. Потребителя
2. Заказчика
3. Консультационной фирмы
4. Муниципальных органов.

Структура и построение бизнес плана.

Структура бизнес плана охватывает внутренние, внешние проблемы предпринимателя.

Бизнес план включает в себя:

1. Бизнес и его стратегия (цели, задачи)
2. Исполнительное резюме (введение, продукция, рынок, кадры, финансирование, краткое сведение о предпринимательской структуре)
3. Стратегия маркетинга (клиенты, конкуренция, цены, анализ сектора рынка)
4. Управление (потребность в обучении, возможности управления, структура предприятия)
5. Производственная деятельность (основные фонды, график работы, выпуск продукции, производственный план, система контроля качества, инфраструктура предприятия)
6. Финансы (финансовая устойчивость, налоги, расчет затрат)

7. Факторы риска (финансовые риски, технические риски, конъюнктуры)

8. Приложения (диаграммы, уставные документы, прайс-листы, инженерные планы)

Мой личный опыт показал что бизнес – план, это неотъемлемая часть твоего бизнес проекта. Я являюсь директором реклама производственной компании Prize. Знаю, что без этой структуры тяжело начать свой проект. Надо видеть реальную картину того, что ты делаешь, чем ты занимаешься, и какие прогнозы тебя ожидают на твоём пути. В своё время, когда мы начинали бизнес, я обращался в консалтинговую компанию для составления моего бизнес проекта. Это услуга очень дорогостоящая, но благодаря ней ты понимаешь рентабельность и успех своего дела, видишь реальную картину. Не составить бизнес план, это то же самое, что построить дом без чертежей, без проекта. Как и любой проект, бизнес - план это некий стержень, ход событий который тебя ожидает. В любом деле могут быть изменения, важно насколько ты к ним отступишь. Моя компания существует уже три года, на данный момент подтвердилось 60 процентов моего проекта, я считаю это неплохой результат. Потраченные средства начинают приносить мне хороший доход, эти деньги начинают работать на меня. Как и в любой отрасли, я столкнулся с проблемой профессиональных кадров. Этот фактор в своё время мог положить всю идею на дно. Я думаю, многие организации и компании сталкиваются с данной проблемой.

Так же большую проблему доставляет конкуренция. В наше время тяжело конкурировать с компаниями гигантами, теми людьми кто поставил свой бизнес в девяностых. Как правило, это крупные компании, которые занимают большую долю рынка. Сейчас настолько тяжело предлагать что то новое, что может заинтересовать потребителя, клиента.

На данный момент выживают те, кто предоставляет хороший сервис своим клиентам. Только сервис и качество вашей продукции может забрать клиента из другой организации. По данным статистики на 2011 год, 90% новых организаций в секторе малого бизнеса закрываются, не выдерживая конкуренции перед гигантами. Это реальная картина данного времени. Рынок настолько переполнен услугами, что те новые организации, которые открылись недавно, просто не выдерживают и закрываются.

Следуя из всего выше сказанного можно сказать, что бизнес – план неотъемлемая часть вашего бизнес проекта. Это план, без которого начинать дело нельзя. Составление его, правильный поступок, потому что это анализ ваших вложенных средств и ваша гарантия сохранения денег.

Использованные источники:

1. Кремнева В.А., Сергеев А.С. Бизнес планирование как основа. // Дрофа. 2010. №4
2. Григорьева А.С., Павлов С.Ю. Ведение бизнеса с нуля. // Регион. 2009

Краснорепова И.В.

студент 4 курса

Краснорепова О.В.

студент 4 курса

экономический факультет

Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева

Россия, г. Саранск

УЧЕТ РИСКОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В данной статье рассматриваются теоретические аспекты учета рисков в стратегическом управлении развитием предприятия, определены основные проблемы формирования возможных отраслевых рисков.

Ключевые слова: риски, стратегическое планирование, процесс анализа рисков, факторы риска, процесс измерения рисков, страновой риск, микрориск, макрориск

Главная задача стратегического планирования — это разработка стратегий, обеспечивающих реализацию миссии и целей развития бизнеса в пределах возможностей предприятия с допустимым уровнем риска. На практике не существует бизнеса без риска. Поэтому на всех этапах стратегического планирования необходимо предусмотреть идентификацию, классификацию и разработку методов учета влияния рисков на полученный результат.

Для эффективной разработки стратегии управления рисками необходимо четко и точно определить для всех участников реализации стратегии предприятия, что подразумевается под понятием «риск». Приведем наиболее часто встречающиеся определения этого понятия. А. П. Градов, интерпретируя риск, обращает внимание на следующие аспекты [1]:

во-первых, под риском подразумевается опасность, что реализация проекта может привести к убыткам;

во-вторых, под риском понимают меру рассеивания (дисперсию) оценочных показателей рассматриваемого проекта (например, прибыль, рентабельность и т. п.), полученных в результате множественного прогноза;

в-третьих, под риском понимается опасность, связанная с тем, что цель предпринимательского проекта не будет достигнута в намеченном объеме.

В свою очередь, Шеннон дает следующее определение риска применительно к потребности оценки бизнеса: «Риск — это степень определенности (или неопределенности), связанной с получением ожидаемых в будущем доходов»[2].

По мнению Э. А. Уткина, риск очень часто сопоставляют с определенными количественными потерями материальных, трудовых или финансовых ресурсов вследствие реализации разработанного плана действий

[3].

Г. Б. Клейнер применительно к принятию стратегических решений приводит следующее определение риска: «Риск — это возможность таких последствий принимаемых стратегических решений, при которых поставленные цели частично или полностью не достигаются» [4].

Риски, которые возникают при разработке целей развития предприятия, можно условно разделить на две группы рисков, являющихся следствием:

- недостатка информации о выбранном направлении развития бизнеса;
- субъективности участников, которые обосновывают и формулируют цели развития бизнеса.

Анализ возникновения возможных отраслевых рисков предполагает исследование следующих основных факторов за выбранный период времени:

- анализ динамики основных технико-экономических показателей развития предприятий отрасли, а также предприятий смежных отраслей;
- анализ конкуренции предприятий в отрасли;
- анализ специфических факторов, характеризующих функционирование и развитие предприятий данной отрасли;
- анализ рынка продукции данной отрасли и перспектив его развития;
- анализ сложившейся системы государственного регулирования экономики и наличия государственных заказов;
- анализ показателей устойчивости предприятий отрасли по сравнению с предприятиями смежных отраслей;
- анализ показателей научно-технического прогресса по предприятиям смежных отраслей [5]:.

Анализ возможного проявления рисков внутриотраслевой конкуренции выполняется экспертным путем сравнения коэффициентов по заранее определенному ряду показателей. Стратегический анализ конкретного предприятия в нашей стране становится невероятно важным ввиду обеспечения ее экономической безопасности. МЧС России совместно с Госгортехнадзором РФ разрабатывают декларацию промышленной безопасности. Данная декларация предполагает обязательное создание системы управления рисками любого предприятия. Подобные разработки еще раз подтверждают особую специфику развития отечественных предприятий и достаточно высокую степень риска развития бизнеса в России. В этой связи стратегический анализ рисков, возникающих при функционировании и развитии предприятия, представляет собой важную составляющую (элемент) разработки стратегии его развития.

Основные виды отраслевого риска соответствуют пяти силам конкуренции по М.Портеру (Табл.1.1.). По каждому из приведенных в таблице видов рисков должна производиться оценка его уровня для конкретного предприятия в условиях реализации стратегий.

Таблица 1.1 - Основные виды риска «пяти сил конкуренции по М.Портеру»

Силы конкуренции по М.Портеру	Наименование видов риска
Проникновение новых конкурентов	Потеря доли рынка сбыта; Угроза снижения цены продукта.
Угроза появления на рынке товаров-субститутов	Потеря доли рынка сбыта или потеря рынка сбыта целиком; Риск снижения цен; Риск роста затрат с целью повышения качества продукта.
Возможности покупателей	Риск снижения платежеспособности покупателей и как следствие - риск снижения объема производства и сбыта; Риск роста затрат на предоставление дополнительных услуг и гарантий; Разрушение барьера привыкания.
Возможности поставщиков	Риск ужесточения условий снабжения сырьем, что приведет к повышению вероятности риска роста затрат; Снижение качества поставки; Банкротство поставщиков.
Конкуренция между предприятиями	Риск потери доли рынка сбыта; Риск снижения цен; Риск потери определенной номенклатуры, снижения степени специализации предприятия; Риск роста затрат на повышение качества продукта и расширение сервисных дополнительных услуг покупателю.

Анализ и оценка риска отдельного предприятия или бизнеса может осуществляться в несколько этапов:

На первом этапе анализируем и оцениваем уровень идентифицированных рисков и выявляем внешние и внутренние факторы, влияющие на результат, который может быть получен вследствие реализации стратегии развития предприятия.

На втором этапе происходит выявление и анализ показателей, характеризующих уровень влияний внешних и внутренних факторов, выбранных на предыдущем этапе.

На третьем - выбор оптимального количества показателей, с помощью которых может быть отслежена динамика влияния факторов риска на планируемый результат.

Четвертый этап характеризуется выбором контрольных показателей и установлением нормативных границ изменения этих показателей для достижения оптимально допустимого размера риска.

На следующем этапе определяем метод анализа риска (построение моделей, экспертная оценка, математические методы исследования статисти-

ческих данных, выбор аналога).

И, наконец, - разработка системы управления рисками на предприятии и выявление способов их оптимизации.

Существует много факторов, влияющих на процесс реализации стратегических планов, что усложняет анализ рисков. Необходимо исследовать участников разработки и реализации стратегии и степень их влияния на ход реализации плана; факторы, влияющие на процесс реализации плана, и множество данных, характеризующих объект. Сложность анализа рисков объясняется и тем обстоятельством, что воздействие факторов риска осуществляется не в последовательном порядке их возникновения, а в определенной совокупности и взаимосвязи. Стратегический анализ рисков должен предусматривать и анализ будущей неопределенности на всех этапах реализации стратегии с целью определения влияния рисков на планируемый результат или на заданную цель. Он может выполняться различными методами, но в его содержании целесообразно выделять два взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга аспекта — качественный и количественный. Качественный анализ имеет целью определение зоны воздействия риска, идентификацию всевозможных рисков, определение внешних и внутренних факторов, влияющих на уровень идентифицированных рисков. Количественный анализ ставит основной целью вычисление числовых параметров уровня воздействия определенных рисков и вероятности наступления каждого из идентифицированных рисков.

Стратегический анализ рисков начинается с анализа рисков дальнейшей внешней среды. К такому риску относится страновой риск, который можно разделить на коммерческий (риск неплатежеспособности и процесса его государственного регулирования) и политический, который, в свою очередь, разбивается на макрориск (это риск, отражающийся на всех иностранных субъектах в стране, где реализуется стратегия) и микрориск (это специфические риски отрасли и предприятия). При анализе рисков дальнейшей внешней деловой среды необходимо первоначально выделить основные факторы, влияющие на уровень риска.

Анализ и оценка рисков дальнейшей внешней деловой среды может осуществляться путем сравнения рейтинга по различным стратегиям развития предприятия и видам возможных рисков.

Такие факторы, как нестабильность государственной экономической политики, слабая защита интеллектуальной собственности, отсутствие культуры бизнеса и др. оказывают существенное влияние на уровень риска разрабатываемых стратегий развития российских предприятий. Вследствие этого, разрабатывая любой вариант проведения стратегического анализа развития отечественных предприятий, следует учитывать достаточно высокую степень странового риска.

В настоящее время отраслевые риски в нашей стране проявляются преимущественно в отсутствии конкретных программ стратегического

развития отраслей, отражающих приоритеты государственной экономической политики.

Таким образом, проблема риска и ответственности в современном стратегическом менеджменте является очень перспективной для изучения. Кроме того, ее актуальность возрастает со временем. Появляются все новые вопросы для рассмотрения, которые интересуют представителей многих наук и важны для практического применения.

Использованные источники:

1. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / Под ред. проф. А. П. Градова и проф. Б. И. Кузина. — СПб.: Специальная литература, 1996.
2. Channon D. F. Multinational strategic planning. — NJ.: AMACOM Corp., 1978
3. Уткин Э.А. Риск-менеджмент. Учебник. — М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ», ЭКСМОС, 1998.
4. Клейнер Г. Б., Тамбовцев В. Л., Качалов Р. М. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. — М.: Экономика, 1997.
5. Стратегический менеджмент / Под ред. Петрова А. Н. — СПб.: Питер, 2005. 496 с

*Крутова Л.С.
соискатель
университет «Дубна»
Россия, г. Дубна*

СНИЖЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ КАК ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ¹

Планирование, организация и управление на предприятии требует от руководителей производства поиска рациональных управленческих решений. Выработка наилучших стратегий предприятия всегда осуществляется в условиях неопределенности, так как идеальной устойчивости нет даже на достаточно стабильных предприятиях.

При идентификации социо-эколого-экономического риска предпринимательской деятельности необходимо определить, на каком из этапов своего возникновения он оказывает воздействие на предпринимательскую систему. Исходя из этого определяется позиция, занимаемая предприятием по отношению к риску и осуществляется выбор стратегии управления в случае рискованных ситуаций.

Одним из способов управления риском является его передача на удержание за сравнительно небольшую плату другому юридическому лицу, например, страховой компании. В английском языке существует специальный термин для организаций, которые принимают риски на

¹ Исследование проводилось при финансовой поддержке РГНФ (проект № 12-32-01321а2).

удержание — risk-bearing. Особенно эффективно страхование рисков, характеризующихся большими последствиями и малой частотой реализации. При этом возмещение ущерба производится из резерва страховой компании.

Мероприятия по снижению вероятности экологически опасных ситуаций и уменьшению масштабов негативного воздействия определяются с учетом специфики каждого объекта по результатам оценки риска и расчета экономической эффективности. Единицей управления риска, для которой следует проводить оптимальное превентивное мероприятие (оптимальную последовательность мероприятий), может являться участок трубопровода, совокупность оборудования, технологически связанного и находящегося в одинаковых условиях с точки зрения локализации и ликвидации экологически опасной ситуации.

При выборе мер по снижению экологических рисков учитывают необходимость решения следующих проблем:

- ликвидации источника воздействия на окружающую среду;
- предотвращения появления нового источника воздействия на окружающую среду;
- сокращения объемов воздействия на окружающую среду;
- централизации источников воздействия на окружающую среду;
- утилизации существующих отходов производства и потребления, несанкционированных мест их размещения [1, 253-254].

Рассмотрим некоторый экологически опасный (природоохранный) объект, например, химическое предприятие.

Экспертам было предложено идентифицировать риск крупной аварии на данном химическом предприятии, сопровождающейся возможным загрязнением окружающей территории. Анализируя проблему, эксперты давали балльную оценку (по 100-балльной шкале) каждому фактору опасности (оценку его реальности), а затем оценивали также по 100-балльной шкале вес этого фактора в формировании условий для осуществления аварии. Данные экспертизы представлены в табл. 1

Таблица 1

Результаты экспертизы риска аварии на ООО «НПО «Атом»

Критерии	Количество оценок			Вес критерия $\hat{P}_i$
	Отлично (70-100), 1	Хорошо (40-69), 0,5	Удовлетворительно (0-39), 0	
1	2	3	4	5
1. Источники опасности на предприятии				
1.1. Хранение значительных запасов вредных химических соединений	3	5	2	80
1.2. Экстремальные физические условия	4	2	4	20

2. Возможные технологические нарушения	1			
2.1. Спонтанные реакции	2	3	6	40
2.2. Неисправности оборудования		3	5	60
2.3. Разгерметизация химических веществ при хранении	4	4	2	20
3. Факторы, способствующие аварии				
3.1. Наличие источников загрязнения	0	3	7	40
3.2. Ошибки операторов	0	2	8	40
4. Надежность систем безопасности				
4.1. Мощность систем смягчения последствий	5	3	2	50
4.2. Наличие систем мониторинга	1	4	5	20
5. Последствия аварии				
5.1. Выброс химических соединений	2	2	6	30
5.2. Пожары	2	3	5	50
5.3. Взрывы	1	4	5	50
6. Характер ущерба				
6.1. Здоровье служащих	7	3	0	20
6.2. Здоровье населения	1	2	7	40
6.3. Ущерб оборудованию	5	4	1	10
6.4. Ущерб имуществу и окружающей природной среде	3	4	3	30

Предположим, что в экспертизе участвовало десять экспертов.

Для упрощения расчетов их оценки сведены в три группы (отлично, хорошо, удовлетворительно) с удельным весом 1; 0,5 и 0. С учетом этого степень риска каждого фактора может быть определена согласно следующей формуле:

$$r_i = \frac{n_{i1} + 0,5n_{i2}}{n_{i1} + n_{i2} + n_{i3}},$$

(1)

где n_{i1} , n_{i2} , n_{i3} – количество экспертов, оценки которых вошли в первую, вторую и третью группы соответственно.

Заметим, что при оценке уровня безопасности значение соответствующего фактора должно формироваться с учетом обратного порядка учета оценок экспертов, т.е. как:

$$B_i = \frac{0,5n_{i2} + n_{i3}}{n_{i1} + n_{i2} + n_{i3}},$$

(2)

где B_i – уровень безопасности i -го фактора.

В последней колонке таблицы помещены средние оценки экспертов, характеризующие вес каждого из факторов, учитывающий его роль в формировании общего показателя риска аварии. Эти оценки рассчитывались согласно следующей формуле:

$$\hat{P}_i = \frac{\sum_{j=1}^{10} P_{ij}}{10}, \quad (3)$$

где P_{ij} – вес, присвоенный j -м экспертом по 100-балльной шкале i -му критерию ($j = 1, 2, \dots, 10$; $i = 1, 2, \dots, 16$).

Далее для упрощения расчетов на основании оценок $\hat{P}_i$ были определены удельные относительные веса каждого критерия (их значимость в формировании риска аварии) согласно следующей формуле:

$$P_i = \frac{\hat{P}_i}{16 \cdot 100}. \quad (4)$$

С учетом формул (1) и (3) уровень риска аварии на производстве рассчитывается как средневзвешенная величина оценок рисков рассмотренных критериев:

$$R = \sum_i r_i P_i = \frac{\sum_i r_i \hat{P}_i}{1600}. \quad (5)$$

Ее значение должно сопоставляться с некоторым нормативом R_0 , определенным для заданного производства. Выполнение условия $R < R_0$ обычно означает отсутствие риска аварии на производстве (пренебрежимо малый его уровень).

Согласно выражению (1) для отмеченных критериев были получены следующие характеристики их рисков:

$r_{11} = \frac{3+0,5 \cdot 5}{10} = 0,55$; $r_{12} = \frac{4+0,5 \cdot 2}{10} = 0,5$; $r_{21} = 0,25$; $\varphi(\acute{b}, \acute{x})$; $r_{23} = 0,6$; $r_{31} = 0,15$; $r_{32} = 0,1$; $r_{41} = 0,35$; $r_{42} = 0,7$; $r_{51} = 0,3$; $r_{52} = 0,35$; $r_{53} = 0,3$; $r_{61} = 0,85$; $r_{62} = 0,2$; $r_{63} = 0,7$; $r_{64} = 0,5$.

Учитывая данные последней колонки табл. 1 и используя выражение (5), получим, что уровень риска аварии экспертами оценивается величиной $R = 0,29$.

Таким образом, экологический риск невозможно свести к нулю, поскольку он обусловлен технологическими, человеческими и природными факторами. Другими словами, экологический риск может быть только приемлемым и потому хозяйствующие субъекты – потенциальные источники риска заинтересованы в его регулировании [2, 24].

Использованные источники:

1. Акимов В.А. Риски в природе, техносфере и экономике / В.А. Акимов, В.В. Лесных, Н.Н. Радаев; МЧС России – М.: Деловой экспресс, 2004.

2. Труды (отдельное издание) X Юбилейной Всероссийской и V Международной конференции «Теория и практика экологического страхования: итоги и перспективы» / Моткин Г.А. Экологическое страхование: итоги и перспективы. – М: «НИЦ «Экопроект» (ЗАО), 2010.

Курузов М.В.

аспирант

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЙ

Показатель экономически добавленной стоимости как метод оценки стоимости корпорации был разработан и внедрен компанией SternStewartCo. в 1980 году. Данный индикатор, отражающий результативность вложений по сравнению со стоимостью капитала, получил широкое развитие в экономически развитых странах, однако до сих пор не используется в публичной отчетности российских корпораций.

Этот факт дает пищу для размышлений, наталкивая на мысль, что раскрытию информации об экономически добавленной стоимости компании или ее расчету препятствует ряд веских причин. Среди наиболее часто встречающихся в публичной отчетности финансово-экономических показателей фигурируют абсолютные величины выручки, операционной прибыли, чистой прибыли, рыночной капитализации, EBIT, OIBDA, OIBDA за вычетом капитальных затрат, а также коэффициенты рентабельности продаж, активов, собственного капитала, дохода в расчете на акцию и прочие. Ни одна из вышеупомянутых величин не учитывает эффективности вложенного в компанию капитала с позиции его стоимости так, как это способен отразить показатель EVA. В этой связи статистические данные о значениях и динамике экономически добавленной стоимости российских корпораций вызывают особый интерес.

Полагаясь на данные опубликованной финансовой отчетности, автором был произведен расчет экономически добавленной стоимости совокупности российских торговых и промышленных корпораций. За основу выборки были приняты первые 45 компаний, вошедших в рейтинг журнала Forbes «200 крупнейших частных компаний России — 2013» [3]. Отраслевая принадлежность рассматриваемых предприятий, а также их вес по критерию выручки представлены на Рисунке 1.

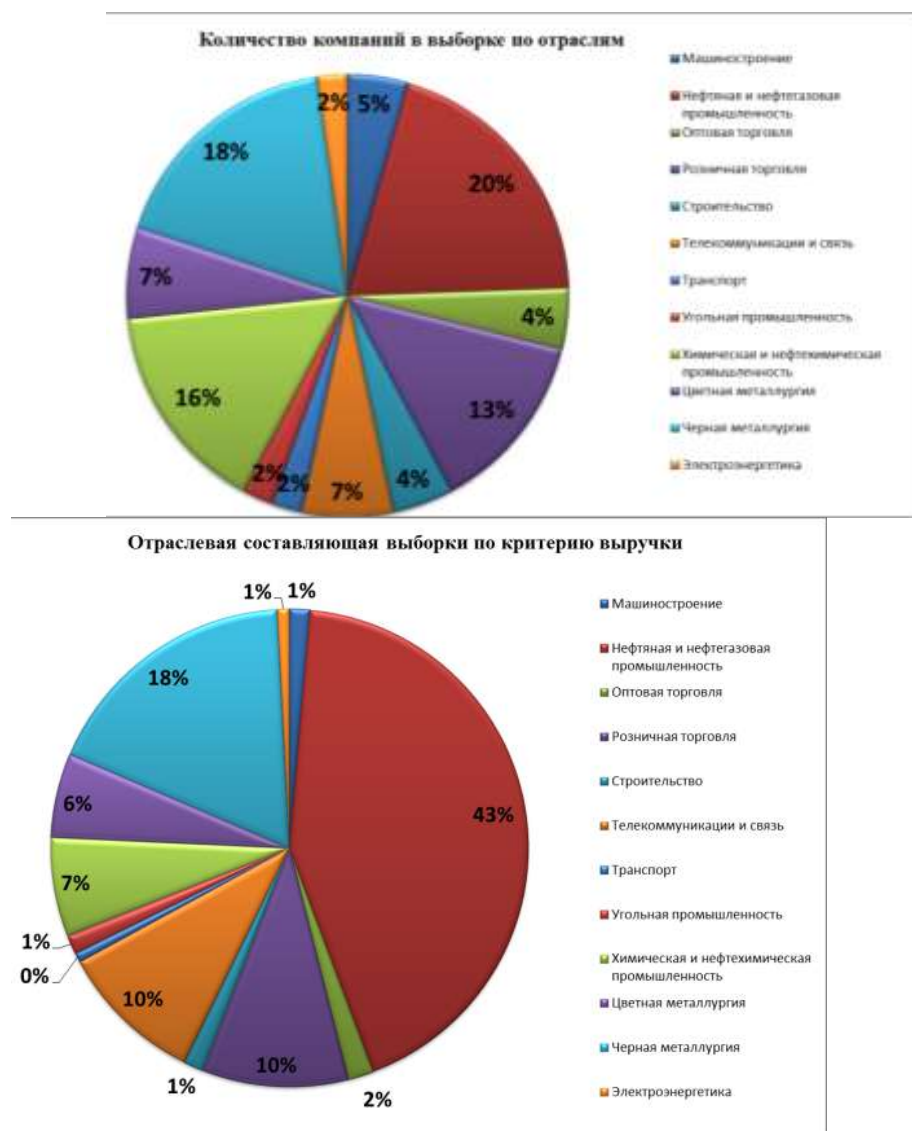


Рисунок 1 Отраслевая принадлежность выборки компаний, распределение весов по критерию выручки

Для расчета экономически добавленной стоимости использовалась следующая формула [1]:

$$EVA = NOPAT - WACC \times C$$

В Таблице 1 приведены значения составляющих формулы: NOPAT рассматриваемой выборки компаний, рассчитанная как чистая прибыль без учета процентов к уплате по займам и кредитам, WACC согласно модели ценообразования долгосрочных активов CAMP [2].

Таблица 1 NOPAT, WACC выборки компаний за 2011-2012гг.

Наименование компании	NOPAT*, млрд.р.		Темп прироста	WACC*		Темп прироста
	2011	2012	2012/2011	2011	2012	2012/2011
Лукойл, млн.дол.США	11051.0	11542.0	4.4%	13%	13%	3%
Сургутнефтегаз	278.1	182.8	-34.3%	11%	11%	0%
Vimpelcom,	50.1	98.6	96.7%	12%	13%	8%

млн.дол.США						
X5 RetailGroup	456.3	19.7	-95.7%	7%	7%	6%
Evraz, млн.дол.США	1161.0	310.0	-73.3%	3%	3%	13%
Магнит, млн.дол.США	535.1	938.2	75.3%	12%	13%	10%
Татнефть	70.1	85.4	21.9%	16%	16%	5%
Северсталь, млн.дол.США	2609.9	1260.7	-51.7%	10%	11%	1%
Башнефть	68.2	68.5	0.3%	8%	9%	7%
МТС	66.4	63.7	-4.1%	14%	15%	5%
НЛМК	1261.1	678.6	-46.2%	10%	10%	3%
Норильский никель	3777.0	2437.0	-35.5%	19%	20%	4%
Мечел, млн.дол.США	1364.1	-995.6	-173.0%	9%	8%	-3%
UC Rusal, млн.дол.США	1573.0	583.0	-62.9%	7%	7%	6%
ММК, млн.дол.США	-463.0	698.0	-250.8%	3%	3%	-1%
Мегафон	44.5	52.2	17.2%	20%	14%	-31%
Сибур	70.1	61.6	-12.1%	25%	25%	1%
Металлоинвест	49.7	86.9	75.0%	30%	21%	-28%
Русснефть	11.7	22.0	88.5%	8%	9%	11%
Новатэк	121.4	72.7	-40.2%	25%	24%	-2%
ТМК	20.2	18.0	-11.0%	6%	7%	5%
СУЭК	31.3	34.5	10.1%	10%	15%	46%
Еврохим	35.2	36.9	4.9%	20%	22%	10%
Рольф	5.6	5.0	-10.2%	7%	8%	11%
М.Видео	3.4	4.1	22.7%	18%	18%	2%
Нижнекамскнефтехим	16.7	15.5	-7.5%	21%	23%	8%
ТАИФ-НК	15.9	10.8	-31.9%	32%	32%	-1%
Группа ГАЗ	10.8	12.4	14.7%	6%	7%	12%
Протек	1.9	2.8	48.5%	9%	10%	3%
Мостотрест	4.6	7.1	54.4%	13%	13%	0%
Уралкалий	45.9	52.1	13.6%	15%	15%	-1%
О'кей	4.1	5.7	37.3%	12%	13%	5%
ЧТПЗ	11.2	13.4	19.6%	6%	7%	9%
Русэнергосбыт	9.2	9.2	-0.3%	43%	43%	0%
Лента	3.0	8.4	177.8%	6%	7%	22%
AllianceOilCompany	387.4	515.8	33.1%	11%	12%	5%
Фосагро	23.8	26.0	9.1%	21%	20%	-2%
ГК Катрен, млн.дол.США	37.9	94.9	150.4%	14%	33%	140%
EurasiaDrillingCompany	335.7	435.7	29.8%	14%	15%	7%
Трансаэро	8.6	8.8	2.8%	9%	8%	-17%
PolyusGold	644.6	1015.3	57.5%	9%	10%	10%
Уралхим	560.0	742.6	32.6%	28%	56%	96%
Акрон	21.6	16.6	-23.0%	14%	15%	6%
Группа компаний ПИК	11.4	9.9	-12.9%	7%	7%	8%
Соллерс	7.0	6.7	-4.1%	7%	8%	8%

*Исчерпывающая финансовая информация для расчета EVA взята на официальных сайтах соответствующих корпораций.

Отметим, что значения стоимости капитала существенно варьируются даже между компаниями, сфера деятельности которых имеет одинаковую отраслевую принадлежность. Это объясняется дифференцированностью рентабельности собственного капитала, а также влиянием бета-коэффициента. Значения WACC в 2012 году на примере представленных выше корпораций распределились следующим образом:

- у 33% предприятий величина стоимости капитала составляла менее 10%;
- у 36% компаний величина стоимости капиталанаходилась в пределах от 10% до 15%;
- 7% предприятий соответствовали значения WACC в пределах от 15% до 20%;
- у оставшихся 24% предприятий стоимость капитала составила свыше 10%.

Полученные значения NOPATсвидетельствуют о том, что лишь 25 компаний или 56% от рассматриваемой выборки показали положительный прирост операционной прибыли без учета процентов к уплате по займам и кредитам, в то время как 85% корпораций от выбранной совокупности удалось увеличить выручку от основных видов деятельности в 2012 году по сравнению с 2011 годом. Очевидно, что причиной подобной разницы в темпах изменения финансово-экономических показателей является более высокая скорость роста операционных расходов по сравнению с доходами.

На основании промежуточных значений NOPAT и WACC, автором произведен расчет экономически добавленной стоимости, результаты которого представлены в Таблице 2.

Таблица 2 EVA выборки компаний за 2011-2012гг.

Наименование	EVA, млрд.р.		Абсолютное изменение EVA, млрд.р.
	2011	2012	2012/2011
Лукойл, млн.дол.США	1 152	792	- 360
Сургутнефтегаз	94	- 17	- 112
Vimpelcom, млн.дол.США	11	42	31
X5 RetailGroup	73	- 416	- 489
Evraz, млн.дол.США	602	- 351	- 953
Магнит, млн.дол.США	141	270	129
Татнефть	- 6	1	7
Северсталь, млн.дол.США	1 111	- 177	- 1 288
Башнефть	40	37	- 4
МТС	28	20	- 8
НЛМК	95	- 815	- 909
Норильский никель	592	- 1 192	- 1 784
Мечел, млн.дол.США	79	- 2 086	- 2 166

UC Rusal, млн.дол.США	63	- 1 011	- 1 074
ММК, млн.дол.США	- 891	279	1 169
Мегафон	- 19	16	35
Сибур	8	- 12	- 20
Металлоинвест	- 22	29	51
Русснефть	- 4	6	10
Новатэк	37	- 31	- 68
ТМК	9	6	- 3
СУЭК	20	13	- 7
Еврохим	2	- 0	- 3
Рольф	3	3	- 0
М.Видео	1	2	1
Нижнекамскнефтехим	4	0	- 4
ТАИФ-НК	6	- 1	- 7
Группа ГАЗ	9	9	0
Протек	- 0	1	1
Мостотрест	2	4	2
Уралкалий	- 10	- 6	4
О'кей	1	2	1
ЧТПЗ	5	7	2
Русэнергосбыт	3	- 2	- 5
Лента	2	6	4
AllianceOilCompany	- 12	- 78	- 66
Фосагро	5	6	1
ГК Катрен, млн.дол.США	16	30	13
EurasiaDrillingCompany	44	76	32
Трансаэро	5	6	1
PolyusGold	309	525	216
Уралхим	147	- 293	- 440
Акрон	7	- 4	- 12
Группа компаний ПИК	8	7	- 1
Соллерс	5	4	- 0

В 2012 году 38 % рассматриваемых компаний имели отрицательные значения EVA, что вдвое больше аналогичного значения 2011 года. У 56% компаний выявлено отрицательное изменение экономической прибыли за исследуемый период с 2011 по 2012 гг. против 44% хозяйствующих субъектов, у которых наблюдалось снижение операционной прибыли без учета процентов по кредитам.

Абсолютные и относительные изменения доходов от операционной деятельности, посленалоговой операционной прибыли, экономически добавленной стоимости не позволяют сделать выводы о взаимосвязях данных величин, однако корреляционно-регрессионный анализ зависимости EVA от операционной выручки и чистой прибыли без учета процентов по кредитам и займам решает данную проблему.

Регрессионная статистика модели зависимости EVA от операционной выручки свидетельствует в пользу отсутствия взаимосвязи между рассматриваемыми величинами, что подтверждает индекс детерминации, равный 0,17. Полученный коэффициент корреляции модели зависимости EVA от NOPAT, значение которого составило 0,78 пункта, характеризует высокую степень тесноты связи между экономически добавленной стоимостью и посленалоговой операционной прибылью.

Полученные выводы относительно отсутствия взаимосвязи между показателем экономически добавленной стоимости и доходов от операционной деятельности на примере российских частных корпораций торгового и промышленного сектора свидетельствуют о том, что использование индикатора экономической прибыли является дополнительным информационным источником для акционеров и владельцев компании, не связанным с применяемыми показателями эффективности.

Использованные источники:

1. Грязнова А.Г., Федотова М.А. Оценка бизнеса. – М.: Финансы и статистика, 2006 г.
2. Салостей С. Расчет стоимости собственного капитала // Финансовый директор. 2011. №7.
3. «200 крупнейших частных компаний России — 2013» Электронный ресурс: // <http://www.forbes.ru/rating/200-krupneishikh-chastnykh-kompanii-rossii-2013/2013>

Латыпова Л.Л.

Исламова З.Р., к.э.н.

*доцент кафедры государственного и муниципального управления
ФБГОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: кадровая политика, местное самоуправление, муниципальный служащий, муниципальная служба, кадровое обеспечение, Администрация Советского района ГО г. Уфа, трудовые ресурсы, местный бюджет.

Содержание кадровой политики не ограничивается набором на работу, а затрагивает принципиальные позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнейшую перспективу развития.

В формировании системы местного самоуправления большое значение имеет человеческий потенциал как совокупность трудовых ресурсов, профессиональных и личностных качеств.

В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» №25-ФЗ, муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. [1]

Муниципальный служащий как лицо, представляющее местную власть, должен удовлетворять целому ряду критериев, обусловленных объективными причинами увеличения значимости местного самоуправления в жизни российского общества.[1]

Среди многих требований можно выделить несколько обеспечивающих эффективность работы муниципальных органов:

- муниципальный служащий должен иметь высшее образование. Высшее образование закладывает особые основы мировосприятия, формирует менталитет не только человека, получившего знания, но и способного к самообразованию, саморазвитию и дальнейшему повышению интеллектуального потенциала.[3] Согласно данным Администрации Советского района ГО г. Уфа Республики Башкортостан, около 80% работников органов исполнительной власти имеют высшее образование;

- высшее образование должно эффективно дополняться познаниями в экономике, управлении, правоведении, владение устройствами экономического и финансового анализа, анализа правовых документов, планирования и прогнозирования развития района, в том числе стратегического планирования, владение современными методами производственного менеджмента и управления персоналом.[3] В Администрации Советского района ГО г. Уфа Республики Башкортостан высшее техническое образование имеют около 60% служащих, около 20%-экономическое, около 3%-юридическое. За последние 5 лет получили высшее образование 56% служащих по специальности «Государственное и муниципальное управление» и 12% осуществляют переподготовку в настоящее время.

- муниципальный служащий должен обладать высокой степенью профессиональной ответственности. В связи с этим, крайне важно уделять особое внимание процессу приема на муниципальную службу. В этом большую роль могли бы сыграть механизмы кадрового маркетинга (работа с рынком рабочей силы), где существуют методы отбора персонала не только по профессиональным, но и по личностным качествам (честность, порядочность, способность к нестандартным решениям, умение брать на себя ответственность[3];

- необходимо повышать престиж и привлекательность муниципальной службы для молодых специалистов, что обеспечит приток новых сил и

освободит органы местного самоуправления от социальных потрясений и нестабильности.

Таким образом, рассматривая вопросы кадрового обеспечения местного самоуправления, вместе с этим решаем и иные проблемы всей системы муниципального управления, которых на сегодняшний день еще достаточно много.

Использованные источники:

1. О муниципальной службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 2.03.2007 г. №25-ФЗ: принят Государственной Думой 7.02.2007 г. (ред. 2.07.2013 г.) // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
2. О муниципальной службе в Республике Башкортостан [Электронный ресурс]: Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007 N 453-з: принят Государственным Собранием - Курултаем РБ 12.07.2007 (ред. от 03.07.2013) // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
3. Крейчман Ф.С. Эффективное управление предприятием на основе демократизации собственности. – 2-е изд., перераб. И доп. М.: РАЕН, 2009.- 528 с.;

*Любецкий М.С., к.э.н.
доцент*

*Волгоградский филиал ФГБОУ ВПО
«Российский государственный университет туризма и сервиса»
Россия, г. Волгоград*

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

Аннотация: в статье обоснована актуальность инновационного развития предприятий индустрии гостеприимства, дана иллюстрация постиндустриальной трансформации вследствие серии внедрений интеллектуального продукта, выявлены актуальные и перспективные направления инновационного развития предприятий индустрии гостеприимства.

Ключевые слова: постиндустриальная трансформация, инновационное развитие, индустрия гостеприимства.

Процессы постиндустриальной трансформации экономических систем, в том числе и российской, актуализируют именно инновационный путь развития предприятий индустрии гостеприимства в условиях ограниченности природных ресурсов, изменения нужд, потребностей и предпочтений субъектов рыночных отношений, а также усиления конкурентной борьбы. В данных условиях необходимо определение актуальных и перспективных направлений инновационного развития предприятий социально-культурного сервиса.

Началом периода постиндустриальной трансформации развитых экономических систем следует считать конец 50-х годов XX века, в

настоящее время он продолжается и характеризуется следующими процессами: интенсивным развитием отраслей, базирующихся на научных достижениях в областях информационных технологий, биотехнологий, материаловедении, космических исследованиях; автоматизацией и роботизацией производства; виртуализацией производства.

Одной из причин постиндустриальных изменений экономики является активное внедрение интеллектуального продукта, доля которого в продукции постоянно увеличивается. Данная причина обусловлена природой циклов экономической активности. В период спада благодаря внедрению интеллектуального продукта производятся продукты с новыми потребительскими свойствами, и производство постепенно приспосабливается к новым потребностям и предпочтениям субъектов рыночных отношений. Затем подъем сменяется очередным спадом экономического производства, и весь производственный цикл повторяется снова. Новый подъем и последующая интенсификация происходят благодаря внедрению интеллектуального продукта, позволяющего совершенствовать продукты производства. Роль интеллектуального продукта возрастает. Возрастает и его доля на каждом последующем цикле производства, иллюстрация постиндустриальной трансформации вследствие серии внедрений интеллектуального продукта представлена на рисунке 1.

5.1 Внедрение информационно-управляющих кибернетических систем.	5.2 Автоматическое производство (заводы-автоматы) постиндустриальной экономики.
4.1 Внедрение интеллектуального продукта совершенствования информационных вычислительных систем.	4.2 Автоматизированные системы управления производством.
3.1 Внедрение нового интеллектуального продукта, доля которого в производстве увеличивается.	3.2 Дифференциация и интенсификация производства. Далее наступает очередной спад, для его преодоления необходимо внедрение нового интеллектуального продукта.
2.1 Внедрение нового интеллектуального продукта в целях расширения производства.	2.2 Производство развивается циклически. Для преодоления спада экономического производства внедряется новый интеллектуальный продукт, который позволяет обеспечить интенсификацию производства.
1.1 Базовый интеллектуальный продукт.	1.2 Формирование индустриальной базы (строительство заводов, их оснащение оборудованием, запуск производства).

Рис. 1. Иллюстрация постиндустриальной трансформации вследствие серии внедрений интеллектуального продукта

Реализованные, использованные новые интеллектуальные продукты и есть инновации, распространение которых определяет направление и динамику развития экономических систем и ее составляющих.

Под инновациями в социально-культурном сервисе следует понимать комплекс действий и его практический результат по использованию новых знаний, новой информации и достижений научно-технического прогресса в целях совершенствования функционирования предприятий индустрии гостеприимства и соответственно повышения их конкурентоспособности.

В результате проведенного исследования были выявлены следующие актуальные и перспективные направления инновационного развития предприятий индустрии гостеприимства:

- применение энергосберегающих и обеспечивающих энергетическую автономность технологий на предприятиях индустрии гостеприимства;
- технологическая интеграция разработок в сфере информационно-коммуникационных технологий и электроники в процессы обслуживания на предприятиях индустрии гостеприимства;
- адаптация разработок в сфере автоматизации технологических процессов к особенностям функционирования предприятий индустрии гостеприимства;
- применение новых технологий в строительстве и отделке зданий предприятий индустрии гостеприимства;
- разработка и внедрение на предприятиях индустрии гостеприимства новых технологий обеспечения оптимального микроклимата помещений;
- разработка и совершенствование стандартов обслуживания потребителей продуктов и услуг предприятий индустрии гостеприимства;
- внедрение новейших разработок в процессы подготовки специалистов индустрии гостеприимства;
- разработка и внедрение новых технологий, оборудования и услуг в туризме, гостиничном хозяйстве и общественном питании;
- большее вовлечение в туристский оборот природных ресурсов;
- создание новых туристских ресурсов;
- применение новых способов мотивации и стимулирования потребления продуктов и услуг предприятий индустрии гостеприимства;
- «дифференциация услуг потребительными ценностями с учетом увлечений, вкусов, предпочтений целевых клиентов, их ценительского отношения к определенному стилю искусства;
- придание услугам уникальности предмета искусств, вызывающего положительные эмоции, что позволяет существенно повысить их цену;
- формирование компетенций инновационного интеллектуального капитала, адекватных актуальным ожиданиям целевых клиентов с учетом восприятия ими ценностей любимого стиля искусства;
- подготовка персонала к увлекательной, творческой работе, вызывающей у целевого клиента восхищение» [1];
- «производство востребованного продукта гостеприимства;
- подбор, обучение, развитие творческого интеллектуального капитала персонала;

- обеспечение результативного продвижения услуги гостеприимства с использованием интеллектуального капитала агрессивных методов прямого маркетинга и личных продаж;
- презентационное оформление «театра бизнеса» предприятия, предоставляющего услугу» [2].

В результате исследования обоснована актуальность инновационного развития индустрии гостеприимства в процессе постиндустриальной трансформации, определены основные актуальные и перспективные направления инновационного развития предприятий индустрии гостеприимства.

Использованные источники:

1. Дьяченко А. В. Искусство в повышении потребительных ценностей услуг / Электронное периодическое издание «Сервис в России и за рубежом», Выпуск 7(45). Июль 2013.
2. Дьяченко А. В. Театрализация гостеприимства / Электронное периодическое издание «Сервис в России и за рубежом», Выпуск 7(45). Июль 2013.
3. Боташев А.Ю., Сизенева Л.А. Подходы построения системы и методических этапов мониторинга как функционального инструментария эффективного управления хозяйствующей единицей // Аудит и финансовый анализ.- 3013.- №3. С. 328-331
4. Сизенева Л.А., Шкода Р.В. Финансовый менеджмент: Учебно-методическое пособие для студентов высших учебных заведений очной и заочной формы обучения по направлениям подготовки 080100.62 «Экономика» и 080200.62 «Менеджмент». Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2013. – 108 с.
5. Мордовин А.В., Караулова Н.М., Орлова Н.В., Сизенева Л.А. Экономические интересы и безопасность: Монография.- Волгоград: Волгоградское научное изд-во, 2012. – 129 с.

Матвеев А.Л.

магистрант, 2 курс

НГУЭУ (Новосибирский Государственный Университет

Экономики и Управления)

Россия, г. Новосибирск

ОПТИМИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ СТРАХОВЩИКА

Страхование как сложный финансовый институт представляет собой огромное поле для научных исследований на самых различных уровнях своей деятельности. Значительная роль, которую играет страхование в экономически развитых странах в области обеспечения финансовой и социальной стабильности в обществе и привлечения дополнительных инвестиционных ресурсов, выдвигает повышенные требования как к

непосредственно страховым компаниям, так и государству относительной грамотной и эффективной организации страховой деятельности.

Не последнее место в данной деятельности занимает инвестирование имеющихся в распоряжении страховых компаний средств, поскольку страховщики располагают огромными инвестиционными ресурсами, в виде страховых резервов, которые достаются им очень дешево и собственного капитала, и являются одними из ключевых инвесторов на финансовом рынке. Но, парадокс заключается в том, что страховщики, имея столь огромные инвестиционные ресурсы, получают крайне низкий инвестиционный доход. Это во многом объясняется несбалансированностью их инвестиционного портфеля и не грамотным, и научно не обоснованным его распределением.

Поэтому проблема сбалансированного инвестиционного портфеля страховщика, учитывающего всю специфику данного вида деятельности, как на микро, так и на макроуровне, является очень важной.

Основным условием реализации инвестиционной политики страховой организации является формирование соответствующих ресурсов как совокупности денежных средств, которые могут быть использованы для инвестирования с целью получения инвестиционного дохода. Главными источниками формирования инвестиционных ресурсов служат собственный и привлеченный капитал (последний в структуре капитала страховых организаций преобладает). Порядок формирования инвестиционного портфеля страховой организации представлен на рисунке 1. Под инвестиционным портфелем мы понимаем целенаправленно сформированную совокупность инвестиционных инструментов, предназначенную для осуществления инвестиционной деятельности в соответствии с инвестиционной стратегией страховщика.

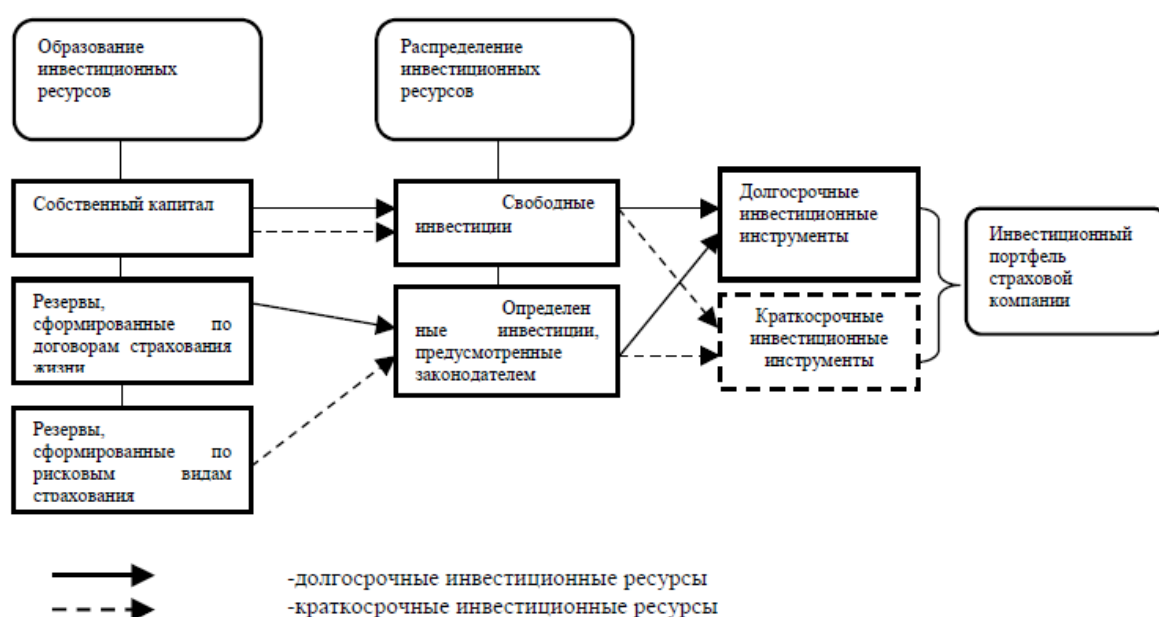


Рисунок 1. Порядок формирования инвестиционного портфеля страховой организации

Инвестирование ресурсов в рамках используемых инвестиционных стратегий не обеспечивает высокую эффективность, поскольку страховщику предлагаются неоптимальные условия размещения средств как с позиций доходности, так и с позиций управления финансовыми рисками. Используемые стратегические инвестиционные схемы приведенные в таблице 1, предоставляют страховщику минимальные возможности для оптимизации инвестиционной деятельности [4].

Таблица 1 - Виды стратегических инвестиционных схем, используемых в управлении инвестиционной деятельностью российских страховщиков.

Инвестиционная схема	Формы реализации	Возможные угрозы для бизнеса
Слияние страховой и инвестиционной деятельности	Создание дочерних и зависимых обществ (рассматриваемых как каналы продаж страховых продуктов) и размещение в них депозитов.	Концентрация финансовых рисков.
	Получение доступа к страхованию соответствующих рисков взамен размещения в банке средств на депозитных счетах.	Угроза потери финансовой устойчивости.
	Территориально-географическое размещение инвестиций в русле взаимоотношений страховщика с региональными властями	Рыночные риски, риск ликвидности
Вынужденное инвестирование	В рамках единой финансово-промышленной группы	Отсутствие права выбора инвестиционных направлений. Минимизация возможности оптимизации инвестиционной деятельности
Передача функций управления инвестиционными ресурсами управляющей компании	Создание собственной управляющей компании, как правило, входящей в финансово-промышленную группу.	Концентрация финансовых рисков. Риск потери платежеспособности и финансовой устойчивости.
	Передача инвестиционных ресурсов в управление нескольким управляющим компаниям.	Перераспределение финансовых рисков между управляющими компаниями, но усиление риска аутсорсинга

Структурирование инвестиционного портфеля	Схема «70 и 30» – размещение 70 % средств в банковских депозитах и 30 % – в инструментах фондового рынка.	Схема оптимальна для крупного бизнеса, ибо обеспечивает необходимый уровень ликвидности портфеля и максимальный доход (за счет большого объема инвестиционных ресурсов) при контролируемом уровне финансового риска.
	Деление портфеля на три составляющие в целях: – обеспечения ликвидности; – получения дохода; – сохранения покрытия страховых резервов при умеренном подходе.	Предполагается необходимость грамотного пропорционального деления портфеля с учетом структуры инвестиционных ресурсов страховщика и характера страхового бизнеса.
	Осуществление высокорискованных операций на фондовом рынке в больших объемах с последующим приведением структуры активов с помощью операций РЕПО в соответствие с законодательными требованиями	Схема содержит элементы агрессивности, но обеспечивает высокую рентабельность инвестиций, хотя и не является легитимной.

Признавая тесную связь между инвестиционной и страховой деятельностью, «вторичность» инвестиционной деятельности по отношению к страховой и учитывая четко регламентированный характер государственного регулирования инвестиционной деятельности российских страховых организаций, полагаем необходимым активизировать усилия по структурированию инвестиционного портфеля с целью увеличения рентабельности инвестиций страховщика

В качестве примера для оптимизации инвестиционного портфеля была выбрана ООО «Страховая Компания «Согласие», входящая в 10-ку лидеров отечественного страхового рынка.

В ходе анализа было выявлено, что инвестиционная деятельность для данной компании носит скорее вспомогательный характер и основной доход она получает исключительно от страховых операций. В подтверждении этого по формуле (1) была рассчитана эффективность инвестиционной деятельности, которая практически на 30% меньше ставки рефинансирования. В свою очередь значение показателя эффективности страховых операций, рассчитанное по формуле (2) превышает нормативное практически в 3 раза. Так же, немаловажным является соотношение собранных страховых премий и выплат по ним, которое как видим по рисунку 2 находится на уровне 50%, что является достаточно низким. К

примеру в зарубежной практике данное соотношение обычно порядка 90%. [5].

(1)
$$\text{ПЭ} = \text{Ди} / \text{Аи} * 100\%, \text{ где}$$

ПЭ - Эффективность инвестиционной деятельности

Ди – годовой доход от инвестиционной деятельности

Аи – среднегодовой объем инвестиционных активов

$$\text{ПЭ} = 294\,818 / 4\,824\,918 = 6,11\%$$

(2)
$$\text{ПЭсо} = \text{ТР} / \text{СП}_{\text{нетто}} * 100\%, \text{ где}$$

ПЭсо - Эффективность страховых операций

ТР – технический результат(выручка страховщика)

СП_{нетто}- страховая премия

$$\text{ПЭсо} = 12\,881\,389 / 31\,451\,352 = 40,9\%$$

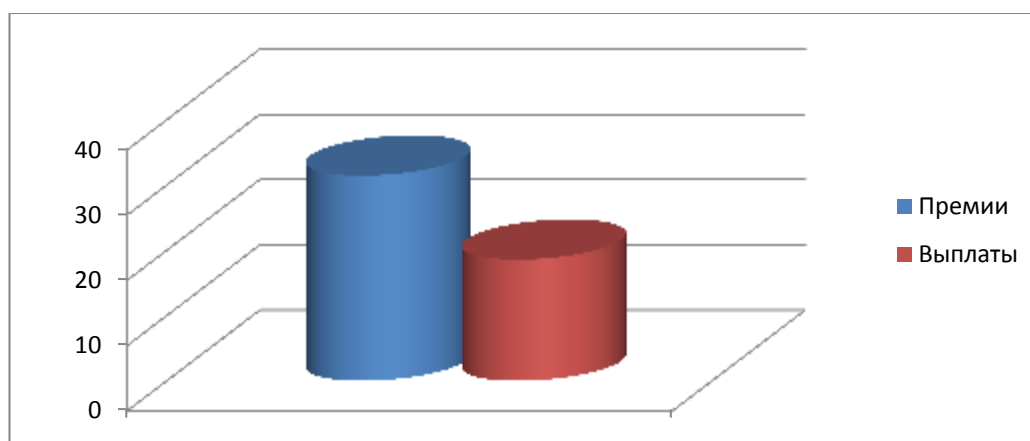


Рисунок 2. Соотношение собранных страховых премий и выплат по ним ООО «СК «Согласие» за 2013 год., в млрд. руб.

На рисунке 3 представлена структура инвестиционного портфеля ООО «СК «Согласие», можно заметить, что основная его доля приходится на банковские депозиты, которые как мы убедились ранее, не приносят должного уровня инвестиционного дохода.

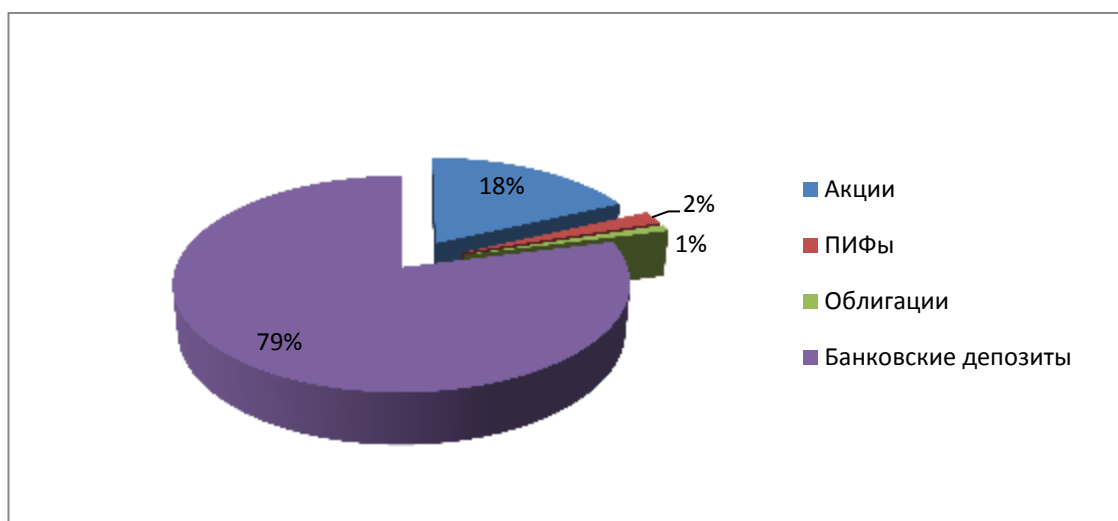


Рисунок 3. Структура инвестиционного портфеля ООО «СК «Согласие» за 2013 год, в %.

Как уже говорилось ранее, мы подтвердили, что инвестиционная деятельность для данной компании носит скорее вспомогательный характер и основной доход она получает исключительно от страховой деятельности. Так же можно сделать выводы, что компания имеет огромные перспективы и в случае оптимизации инвестиционного портфеля, она может позволить снижение тарифов, что обеспечит ей существенное конкурентное преимущество и позволит добиться своей стратегической цели, войти в 5-ку крупнейших отечественных страховщиков.

Руководством компании было официально заявлено, что планируется оптимизация инвестиционной деятельности за счет обеспечения сбалансированности инвестиционного портфеля, поэтому мною был предложен вариант оптимизации инвестиционного портфеля данного страховщика представленный на рисунке 4.

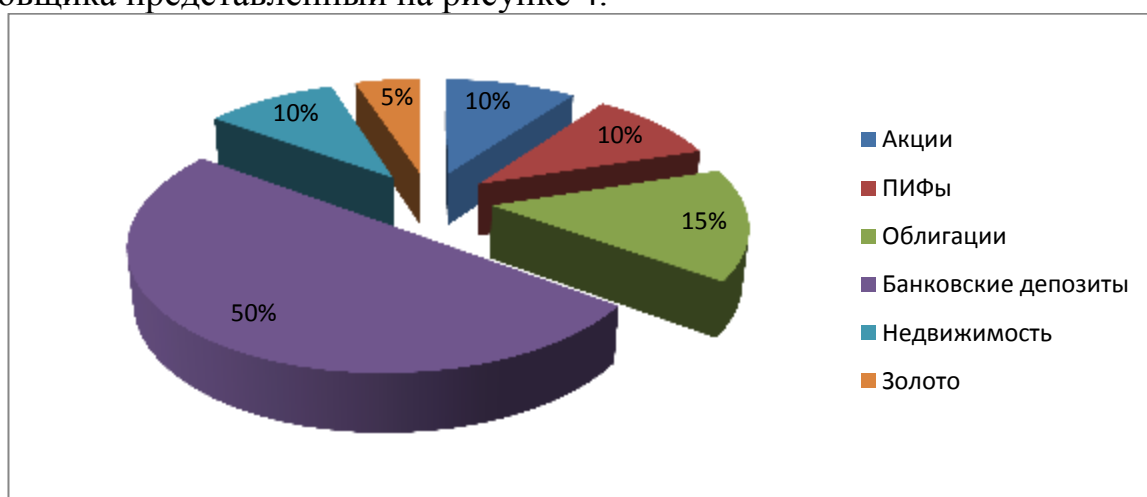


Рисунок 4. Структура оптимизированного инвестиционного портфеля ООО «СК «Согласие», в %.

Во первых, было принято решение об уменьшении доли банковских депозитов до 50%, поскольку как уже отмечалось выше они не обеспечивают должного уровня инвестиционного дохода, но и в связи с отзывами лицензий у банков ЦБ, что ставит под сомнение сохранности вложенных средств.

Долю Акций было принято решение уменьшить до 10%, в связи с нестабильностью на фондовом рынке и для минимизации риска будут приобретаться, преимущественно акции первого эшелона, поскольку они наиболее ликвидные и надежны.

Так же следует увеличить долю долговых ценных бумаг, преимущественно облигаций как с наивысшим кредитным рейтингом международных рейтинговых агентств (Moody's, S&P, Fitch), так и входящих в котировальный лист A1 (компаний-эмитенты с высокой капитализацией, ликвидностью и надежностью). При выборе оптимальной доли облигаций, было решено отталкиваться от усреднённых данных по рынку и их доля составила 25%. Но эту долю было так же решено разделить с ПИФаами облигаций имеющими рейтинг качества управления выше рыночного бенчмарка, для большей диверсификации. Итого по 15% и 10% соответственно.

По рынку недвижимости ожидается стабильный прогноз, без резких взлетов и падений, и позволяет рассмотреть данный вариант вложений как очень привлекательный. Подкрепляется все это постепенным нарастанием недоверия к банковской сфере и стремлением к понятным и надежным видам вложений и вложения в данный вид составят 10%. Так же, в плане золота, можно сказать тоже самое что и про недвижимость. что является традиционным видом вложений, особенно после существенной коррекции в конце 2013 года выглядит крайне привлекательно. Но ввиду того, что данный актив является, скорее спекулятивным и присутствуют существенные риски, вложения в него составят не больше 5%.

$$(3) \quad \text{Доходность портфеля} = \sum A_i * W_i + A_j * W_j, \text{ где}$$

A_i – ожидаемая доходность i -го актива

W_i – доля i -го актива

$$\text{Доходность портфеля} = 12\% * 0,05 + 10\% * 0,1 + 7,5\% * 0,15 + 9\% * 0,1 + 8\% * 0,1 + 6\% * 0,5 = 7,35\%$$

Посчитав по формуле 3 ожидаемую доходность, мы получили инвестиционный портфель с ожидаемой доходностью порядка 7,35%, что на 20% больше предыдущего портфеля и отвечающий всем основным принципам ликвидности, возвратности, прибыльности и диверсификация активов. Поскольку вложения происходят только в высоконадёжные и перспективные активы.

Использованные источники:

- 1 Правила размещения страховщиками средств страховых резервов: [утв. Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 08.08.2005 г. № 100н] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – № 36. (с изм. и доп.)
- 2 Требования, предъявляемые к составу и структуре активов, принимаемых для покрытия собственных средств страховщика: [утв. Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 16 декабря 2005 г. № 149н] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2006. – 6 февраля (№ 6)
- 3 Страхование и страховое дело : Учебно-методический комплекс. С.В. Куликов – Новосибирск : НГУЭУ, 2008.
- 4 Воронина С.А., Фролова В.В. Приоритетные направления инвестиционной деятельности российских страховых компаний // Финансы и кредит. 2012. № 35. С. 52–58.
- 5 <http://www.soglasie.ru/company/about/financial-Indicators/>

Муратов А.С., к.э.н.

доцент, профессор

Муратов С.А.

студент 3 курса

Новокузнецкий институт

филиал Кемеровского государственного университета

Россия, г. Новокузнецк

СТАНОВЛЕНИЕ ТЕОРИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ГАРМОНИЙ И ЕЕ ПРИКЛАДНОЕ ЗНАЧЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Актуализирована теория экономических гармоний. В её развитии выделено пять уровней. Определена причина торможения научных разработок в данной области. Доказана необходимость усиления внимания научного сообщества к базовым наследуемым свойствам экономических систем, явлению оогенеза, обеспечивающему согласование «наследственности» и «изменчивости» в их развитии.

Концепция устойчивого развития экономики страны, региона, организации, представлена в настоящее время как триединство экономической, социальной и экологической составляющих. По сути, эволюционируя, она обрела новое качество, преобразовалась в концепцию гармоничного развития социально-экономических систем.

Разработан «геном» образцовой организации. Даны определения «гармоничное развитие организации», «гармонизационный подход к управлению организациями». Установлена связь гармоничного развития организаций со стандартами менеджмента качества.

Ключевые слова: эволюция, устойчивость, гармоничность, развитие, наследственность, изменчивость, онтогенез, оогенез, подход, система.

Введение

В далёкие 1880-е годы К.Маркс охарактеризовал Ф.Бастиа, автора труда «Экономические гармонии» как «самого пошлого, а потому и самого удачливого представителя вульгарно-экономической апологетики» [1, с. 18]. Эта формулировка вошла в Большую Советскую Энциклопедию, многие официальные и не официальные издания, тем самым, поставив разработки в области экономических гармоний в социалистических странах на долгие годы «вне закона».

Тем не менее, коммунистический Китай на внутривнутриполитическом уровне взял курс на формирование «гармоничного общества», а на внешнеполитическом – разработал и реализует концепцию «гармоничного миропорядка». Термины «экономические гармонии», «гармоничность», «гармонизация» всё чаще используются в научных и иных дискуссиях. С.В.Лавров на Генеральной Ассамблее ООН (27.09.2013г) заявил, что мировой экономике нужна *гармонизация* интеграционных процессов [2]. Будущее Южного Федерального Округа В.В.Устинов видит в *гармоничном* развитии [3]. О курсе на *гармоничное* развитие Сибири заявляет А.В. Квашнин [4]. Тем не менее, гармонизационной парадигме диалектики (единства противоположностей), теории экономических гармоний и гармонизационному подходу к управлению экономическими системами, по нашему мнению, научные сообщества должного внимания до сих пор не уделяют.

Очевидно, что российские представления о гармониях будут значительно отличаться от китайских. Эволюции теории экономических гармоний и её прикладному значению в управлении экономическими системами (организациями) на современном этапе развития российской экономической мысли посвящается представленная Вашему вниманию статья.

1. Этапы развития теории экономических гармоний.

Внимательное изучение истории экономических учений позволило выделить пять уровней или ступеней в развитии теории экономических гармоний:

- 1) базовые представления о гармониях и гармонизации;
- 2) естественные экономические гармонии;
- 3) искусственные экономические гармонии;
- 4) конвергенция (взаимопроникновение) естественных и искусственных экономических гармоний;
- 5) историческая (национальная) идентификация экономических гармоний.

1 уровень – предыстория, этап создания базовых представлений о гармониях и гармонизации. Мощный научный потенциал этого направления основан трудами выдающихся умов человечества: греков

Пифагора, Платона, Евклида, итальянцев Фибоначчи, Леонардо да Винчи, Луки Пачиоли, французов Люка и Бине, немцев Адольфа Цейзинга и Феликса Клейна. Поиск гармоний природы и человека составляет смысл жизнедеятельности жителей большинства стран Востока, виднейшим представителем которого является китайский ученый Конфуций. Философы, математики, физики, химики, биологи, художники, архитекторы, религиозные, государственные деятели внесли и вносят свою лепту в общие представления о гармониях и гармоничности.

2 уровень – этап естественных экономических гармоний, которые основываются на непреднамеренных действиях экономических агентов, «невидимой руке рынка» А.Смита. Провозглашается гармония классовых интересов и свобода предпринимательства. Основателем считается видный французский экономист Жан Батист Сей, который категорию «труд», заменил категорией «услуги», сформулировал «закон рынков Сэя», согласно которому производство само обеспечивает сбыт, т.е. каждый продает, чтобы купить. Первые публикации, в которых используется термин «экономические гармонии» приходятся на середину 19-го века. Их авторами являются французский экономист и общественный деятель Фредерик Бастиа и основатель американской политической экономии Генри Чальз Кэрри.

В своих исследованиях сфере обмена они стали уделять больше внимания, чем производству. До начала 1880 годов их труды пользуются огромной популярностью среди экономистов. Сложились очертания политической экономии капитализма с её основополагающим девизом: «Свобода предпринимательству!».

3 уровень – этап искусственных экономических гармоний, основанных на вмешательстве государства в экономику. К этому времени такое направление в экономике, как государственный протекционизм было хорошо известно (вмешательство государства в экономику ради защиты национальных интересов) и широко практиковалось. Торговые войны в Европе новинкой не были.

Но в начале 1880 годов начинает набирать силу марксизм, исповедующий необходимость государственного вмешательства в экономику ради справедливости и равенства. Раскрыт механизм эксплуатации человека человеком, обоснована необходимость планового ведения экономики. Публикации на эту тему захватывают умы не только экономистов, но и политических, общественных деятелей. Особо яркие разработки этого направления принадлежат К. Марксу, Ф. Энгельсу, В.И. Ленину, И.В. Сталину.

В недрах политической экономии капитализма зародилась и стала развиваться политическая экономия социализма. В макроэкономической практике на территории Советского Союза альтернативой свободного предпринимательства выступило жесткое государственное планирование «всего» и «везде». По историческим меркам, довольно скоро оказывается,

что и оно имеет свои серьезные недостатки. По выражению Г.Н. Цаголова проявился «императив конвергентной экономики» [5].

4 уровень – этап конвергенции рыночной и плановой экономик, взаимопроникновения идей естественных и искусственных экономических гармоний. Политическая экономия капитализма имеет свои преимущества, политическая экономия социализма – свои. В науке наблюдается социализация экономики, популяризация дисциплины «Экономикс». Яркими представителями этого направления являются П.А. Самуэльсон, В.Д. Нордхаус, К.Р. Макконнелл, С.Фишер и др.

Следует отметить, что понятие «конвергенция» экономических систем не достаточно точно отражает само явление, поскольку дословно оно означает «схождение, сближение». На самом деле происходит «взаимопроникновение», что в большей мере соответствует понятию «диффузия». Диффузируют как положительные, так и отрицательные качества. В нашем случае есть право селекции, т.е. отбора только лучших качественных характеристик рыночной и плановой экономик. Название этапа «гармонизация рыночной и плановой экономик» в большей мере отражает его суть. Толчок развитию дал развал Советского Союза. Содержание этапа кратко формулируется следующим образом: ««Да» - рыночной экономике, «нет» - рыночным отношениям!» [6].

5 уровень – этап исторической (национальной) идентификации экономических гармоний, этап осознания и отстаивания национальных интересов в условиях глобализации экономических процессов. По-нашему мнению, логику этого этапа отражают: меркантилисты – Ф.Лист - Й.А. Шумпетер – Э. Райнерт.

Меркантилисты выработали рекомендации по накоплению частного и национального богатства, при этом протекционистской политике государства ими отводится ведущая роль.

Всегда и везде между человеком и человечеством стоит государство, или, как отметил основатель исторической школы, немецкий экономист Ф.Лист - нация. В своем труде «Национальная система политической экономии» (1841г.) он утверждает, что экономика отдельных стран подчиняется собственным законам. Способность создавать богатство важнее самого богатства. Достижение высшей стадии развития страны требует государственного покровительства, «воспитательного протекционизма», создания единого национального рынка, устранения внутренних барьеров, защиты от более мощных государств.

Видный австрийский экономист Й.А. Шумпетер, известный своим трудом «Теория экономического развития. Капитализм, социализм, демократия» берет под защиту бюрократию и доказывает, что она неизбежна как при корпоративном капитализме, так и при социализме, причём вторая по его мнению, эффективнее капиталистической. Социализм в советском исполнении он считает преждевременным, который может выправиться, а

пока усиленно решает экономические задачи диктаторскими методами. Он выдвигает теорию «эффективной конкуренции», основанной на снижении издержек производства и повышении качества продукции за счет технических, организационных и управленческих новаций утверждает, что монопольная прибыль – это вознаграждение за техническое и организаторское новаторство.

В своём труде «Как богатые страны стали богатыми и почему бедные страны остаются бедными» известный норвежский экономист Э.Райнерт призывает отказаться от следования макроэкономическим абстракциям в стиле Самуэльсона. Необходимо изучить собственную экономическую историю, опыт других стран, конкретно сложившуюся ситуацию и принимать решения, основанные на здравом смысле и любви к Отчизне [7].

Он утверждает, что настала необходимость вернуться к *теории, считающей экономическую гармонию результатом социальной политики, проводимой государством.*

По мнению Э.Райнерта одна из причин процветания богатых стран заключается в том, что они сами никогда не следовали теории «автоматического процветания», а только проповедовали её бедным странам. Сложный экономический язык господствующей экономической школы маскирует неоспоримый факт: богатые страны разбогатели благодаря тому, что их правительства и правящая элита десятилетиями, а иногда веками основывали, субсидировали и защищали динамические отрасли промышленности и услуг, в которых были сконцентрированы результаты технологического прогресса. Этим самым они создавали *ренту* в форме высоких прибылей для капитала, высоких заработных плат для рабочих и больших налоговых поступлений для правительства. То, что мы называли развитием, на самом деле является *рентой*, основанной на знаниях и технологиях, пишет Райнерт. Такую ренту подкрепляет свободная торговля между странами, стоящими на разных уровнях развития. Экономическая теория мейнстрима фактически навязывает бедным странам новую форму колониальной зависимости. Такой подход позволяет сохранить власть богатых стран над бедными и по сути приводит последние не к демократии и развитию, а к новым формам колониализма.

Экономическая теория Листа – Шумпетера служит, по мнению Э.Райнерта, мостом при переходе от бедности к национальной экономической силе. Бюрократически-командные средства осуществления экономической политики начинают тормозить развитие страны, когда её промышленность состоялась и страна вышла на лидерские позиции в определенных отраслях. Э.Райнерт отмечает, что СССР достиг пределов бюрократически-командного роста, но не смог сделать шаг к открытости и рыночным отношениям, как это сделали Корея, Китай и Япония. Следование рекомендациям западных экономистов в 1990-е годы привело практически к

полному уничтожению промышленности, в том числе и военно-промышленного комплекса страны. И он здесь прав.

Как не существует единого лекарства от всех болезней, так никогда не будет найден единый рецепт, устраняющий дисгармонии экономического развития любой страны. Экономические абстракции необходимо знать и учитывать, но важнее изучать собственную экономическую историю, опыт других стран и принимать экономические решения основываясь на здравом смысле и патриотизме.

На государство возложены функции выстраивания национальных интересов в глобальных экономических процессах, прежде всего политических. Судьба развития этого этапа экономических гармоний целиком и полностью зависит от экономической политики государства. А это выходит за рамки нашего исследования.

Подчеркнем, что «торможение» в области развития теории экономических гармоний вызвано резкой критикой К.Марксом, автора термина «экономические гармонии» Ф.Бастиа. Негативное отношение к нему и этой области знаний в советском союзе и странах социалистического лагеря сохранялось долгие годы.

Макроэкономическая практика ведущих мировых держав (особенно США и Китая) подтверждает истинность теории экономических гармоний. В настоящее время, в пределах одного государства свобода предпринимательства согласуется с государственным регулированием, при этом, довольно успешно решаются задачи социального характера и отстаиваются собственные национальные интересы. (Нам показалось значимым утверждение А.Караулова, что непосредственно рыночная экономика США составляет 34%, тогда как в России – 75% [8]. Эти данные требуют дополнительного анализа).

При этом, пять уровней теории экономических гармоний развиваются параллельно, обогащая друг друга. Редкий случай, когда гегелевский закон развития экономики и общества – закон отрицания отрицания не срабатывает. Онтогенез в развитии сменяет явление оогенеза.

2. Оогенез экономических гармоний

Понятие «кризис» имеет довольно широкое толкование в экономических и управленческих публикациях. Кризис (греч. - решение, исход) – резкий, крутой перелом в чем-либо, например, в деятельности учреждения, организации, общества в целом (экономический кризис); всеобщее тяжелое положение, острое затруднение, нехватка чего-либо, например, сырья» [9.с.445]. Мы поведем речь о крайнем проявлении кризиса - банкротстве, несостоятельности, крахе какого-либо экономического субъекта.

Большинство антикризисных мероприятий сводится к обеспечению экономической, технологической и иной безопасности. Нас приучили к тому, что кризисы неотвратимы в силу своей объективности. В развитии

большинства систем, в т.ч. социально-экономических, лежит принцип *онтогенеза*, который гласит, что возникновение, развитие, зрелость любой системы сменяется спадом, стагнацией и ликвидацией, которые и составляют её жизненный цикл (рис. 1а). Новая система возникает и развивается «с нуля». Этот принцип поддерживается третьим гегелевским законом – законом отрицания отрицания. Такое развитие скорее революционно, чем эволюционно.

Отметим, что онтогенез – основной, но не единственный принцип развития социально-экономических систем. Гораздо большего внимания, чем это делается в настоящее время, по-нашему мнению, заслуживает принцип *оогенеза*, обеспечивающий многоцикличность (рис.1б) или многоуровневость, многоступенчатость (рис. 1в) развития социально-экономических систем. Оогенез (яйцо+...генез) – возникновение и развитие на основе сохранения базовых наследуемых признаков (подробнее см. [10,11]).

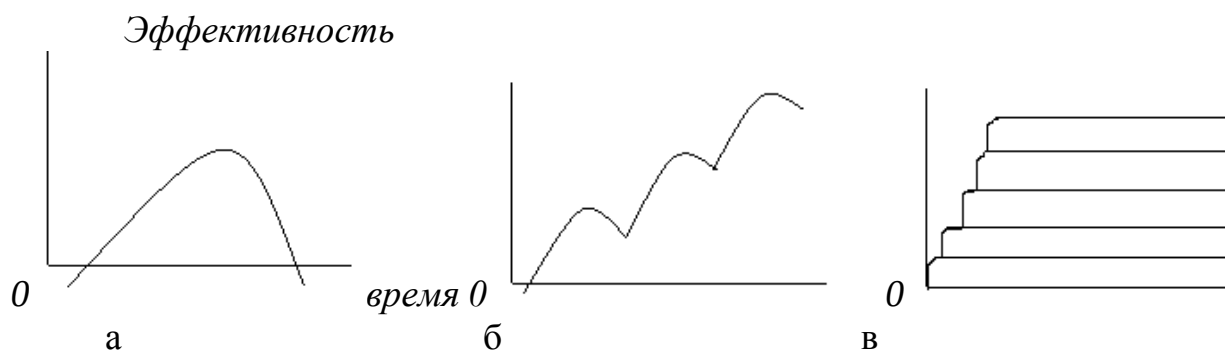


Рисунок 1. Жизненный цикл возникновения и развития экономических систем по закону онтогенеза (а) и оогенеза (б) и (в)

Известно, что из куриного яйца вылупиться цыпленок, из утиног – утенок, из семени тополя вырастет тополь, из семени березы – береза. Они наследуют базовые признаки своих родителей. Предприятие, фирму создает человек, при этом, мясокомбинат по своим базовым признакам отличается от молочного и тем более, от металлургического комбината. Своевременные и адекватные меры, принятые на стадии зрелости фирмы, способны обновить, актуализировать её производственно-хозяйственную деятельность на столько, что торможение и спад в развитии могут смениться новым подъемом. При этом, базовые признаки фирмы будут сохранены. На смену цикличности (онтогенеза) развития, приходит многоцикличность (оогенез).

Это явление широко применяется в маркетинговой деятельности фирм, когда появляются новые модели изделий в рамках единой марки (рис.1б). Закон отрицания отрицания в этом случае ещё работает, но он прекращает своё действие при многоуровневом (многоступенчатом) оогенезе (рис.1в), когда следующий уровень развития зародился в недрах предыдущего, и эволюционирует параллельно с ним. Примеров тому достаточно: этапы

развития современного аудита (подтверждающей системно-ориентированной, ориентированной на риск), ступени качества (качество продукции, качество технологии, качество логистики и т.д.), уровни образования (начальное, среднее, бакалавриат, магистратура и т.д.), диверсификация производства, наконец, уровни развития теории экономических гармоний.

Если биологи нашли ген бессмертия и реальное существование бессмертных форм жизни на Земле, не является ли оогенез явлением, обеспечивающим бессмертие социально-экономических систем? Труды в области экономической генетики в подавляющем большинстве направлены на изменчивость, адаптацию систем к изменяющимся условиям. Экономической наследственности, преемственности должного внимания, по нашему мнению, не уделяется. В уникальном сочетании наследственности и изменчивости видится нам решение проблемы гармоничного развития экономических систем. Доминирование «наследственности» ведет к застою и стагнации, доминирование «изменчивости» - к потере вектора развития экономической системы, хаосу. Явление оогенеза служит гармонизатором наследственности и изменчивости в развитии экономических систем. Оно достаточно точно отражает суть известной русской пословицы: «Что посеешь, то и пожнешь!». Если ничего вовремя не «посеять» - «пожнешь» онтогенез, результат которого – стагнация и крах.

Исследования в области экономической генетики направлены в основном на стадии жизненного цикла объекта, изменчивость внешней среды, адаптацию объекта к новым условиям. Проблемам наследственности как в экономике, так и в управлении должного внимания, с нашей точки зрения, не уделяется [10]. Аналогичная картина наблюдается в настоящее время и в теории управления, где, по нашему мнению, *управление рисками* чрезмерно ассиметрично доминирует над *управлением надежностью* функционирования экономических систем».

Гармоничное развитие экономических систем не является гарантией их «безоблачного» функционирования. Более того, не гармонии, а дисгармонии активизируют, мотивируют трудовую деятельность. Различные напряжения и встряски были, есть и будут всегда. «Но в гармоничной экономике, в отличие от дисгармоничной, заложен мощный потенциал преодоления противоречий в рамках эволюционного развития» - считает Г.Б. Клейнер [12, с.79]. Мы выражаем полную солидарность с этим мнением.

Остановимся на эволюционно-генетической теории развития социально-экономических систем.

3. Эволюционно-генетическое развитие социально-экономических систем (организаций)

Генетика – наука, изучающая закономерность и материальные основы наследственности и изменчивости организмов, а также механизмы эволюции живого. *Наследственностью* называется свойство одного поколения

передавать другому признаки строения, физиологические свойства и специфический характер индивидуального развития. *Изменчивость* – свойство противоположное наследственности, заключающееся в изменении наследственных задатков – генов и в изменении их проявления под влиянием внешней среды [13].

В общем смысле «развитие» означает процесс закономерного изменения, переход от старого состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему. В философии «развитие» связывают с универсальным свойством материи и сознания, благодаря которому происходят их необратимое, направленное, закономерное изменение, возникает новое качественное состояние объекта, его состава или структуры.

Между «организмом» и «организацией» существуют глубокие различия, тем не менее, в их развитии можно проводить значимые аналогии. Эволюционно-генетический подход к исследованию социально-экономических систем, основателем которого является Шумпетер И.А. [14] отрицательных отзывов не имеет.

Сложность четкого определения «эволюционное развитие организаций» связывается, прежде всего, с многообразием взглядов на цели развития организаций. Тем не менее, можно утверждать, что эволюционная теория фокусирует внимание на изменениях организации во времени и характеристиках организации на различных этапах развития. В теории управления выделяют следующие эволюционные подходы к развитию:

- 1) теория жизненных циклов И. Адизеса;
- 2) модель организационного развития Л. Грейнера;
- 3) концепция органического эволюционного развития Б. Ливехуда;
- 4) концепция коррекции бизнес-систем [15].

Анализируя природу различий и взаимосвязи между синергизмом и эмерджентностью, автор вывел следующую аналогию этапов эволюционного развития биологических и социально-экономических систем (рис.2) [16].

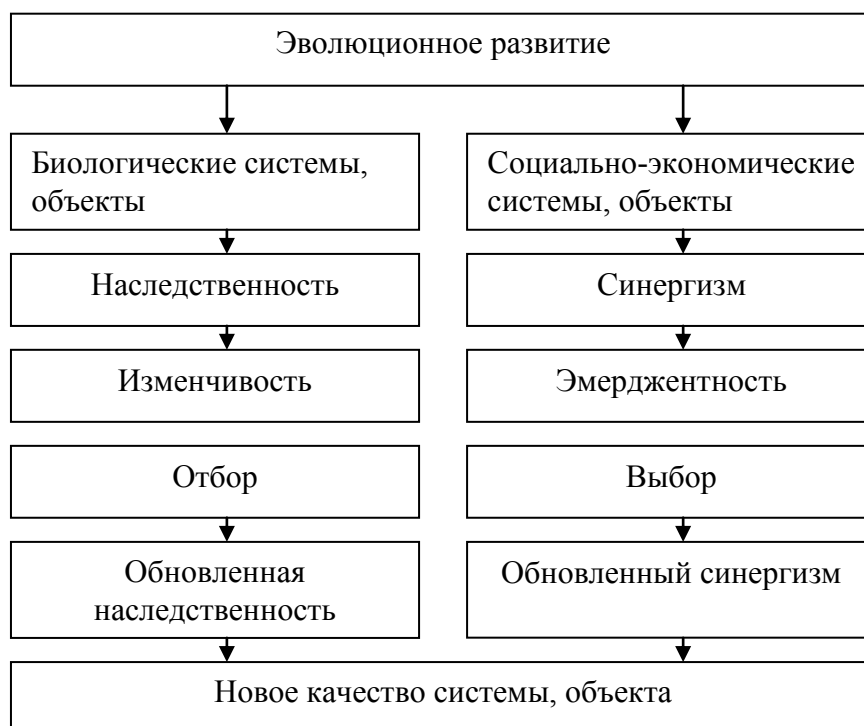


Рисунок 2 – Этапы эволюционного развития биологических и социально-экономических систем

Не смотря на принципиальное различие между организмами (биологические объекты) и организациями (социально-экономические объекты), первые создаются естественным образом, а вторые – искусственно, между ними можно провести значимые аналогии. Основные аналогии эволюционного развития организмов и организаций выглядят, с нашей точки зрения, следующим образом (табл.1).

Если наследственность (синергизм) объектов формируется, в основном, за счет свойств внутренней среды, то изменчивость (эмерджентность) – внешней среды (рис.2). Адаптация организмов и организаций к изменяющимся условиям происходит на этапе естественного отбора или управленческих решений – выбора. С позиций сохранения лучшего варианта развития системы, «отбор» более безальтернативный, чем «выбор». При выборе всегда присутствует элемент неопределенности, поэтому об «оптимальности» выбора можно судить только условно.

Таблица 1

Основные аналогии развития организаций и организмов

Признак, условие	Организм	Организация
Внутренняя среда	Органы	Отделы, подразделения
Внешняя среда	Окружающая среда	Рыночные отношения
Условия функционирования	Ресурсы	Ресурсы
Характер развития	Цикличность	Цикличность
Внутреннее сходство	Популяция	Сегмент рынка

Внешнее сходство	Вид	Отрасль
Условия выживания	Внутривидовая и межвидовая борьба	Внутриотраслевая и межотраслевая конкуренция
Увеличение количества, размножение	Деление	Диверсификация
	Половым путем	Создание новых организаций
Улучшение качества	Адаптация	Адаптация

В результате адаптации организм и организация обретают новые полезные им качества, которые становятся конкурентными преимуществами в борьбе за необходимые ресурсы и (или) увеличивают срок жизнедеятельности объекта. Если стремление к росту масштабов организации и масштабов её деятельности ведет в большей мере к количественным изменениям, то стремление к знаниям (копирование лучшего опыта) и инновационности (поиску и апробации нестандартных решений) – к качественным изменениям.

Очень важным отличием организма от организации является тот факт, что организм наследует основные признаки, свойства своих родителей (и положительные, и отрицательные) и только их, тогда как при создании новой организации можно использовать полезный опыт мирового сообщества. Кроме того, выбор в отличие от отбора целенаправлен. Эти обстоятельства объясняют намного большие скорости эволюционного развития социально-экономических систем, чем биологических. Еще раз напомним, что исследователи эволюционного развития организаций фокусируют свои разработки в основном на изменчивость внешней среды и проблеме адаптации организаций к изменяющимся условиям. «Наследственность» в экономике, по-нашему мнению, обделена вниманием научного сообщества. Уверены, что мало кто может ответить на вопрос: «Какие базовые свойства должна пронести любая организация через все изменения? Что является «ядром развития» организации?». За поиском ответа на эти вопросы обратимся к экономической генетике.

Начнём с того, что некоторые исследователи относят экономическую генетику к третьему типу законов экономики – *законам перевоплощения* [17]. Выделение этого типа законов экономики, помимо законов состояния (статики) и законов изменения (динамики) считаем не корректным, поскольку «перевоплощение» и есть количественное изменение, т.е. его вполне обоснованно можно рассматривать в рамках законов динамики.

В разработке обозначенной темы выделяются публикации О.Е. Мартишина «Эволюционно-генетические механизмы развития мировой экономики» [18], О.В. Иншакова «Экономическая генетика как методологическая и теоретическая основа наноэкономического анализа» [19]. В большей степени публикации по экономической генетике посвящены проблемам макроэкономики и глобальным экономическим процессам, ряд публикаций-наноэкономике. Как и в теории эволюционного развития

экономических систем, так и в экономической генетике, «центр тяжести» исследований находится в области их изменчивости и адаптации.

Проблемам наследственности экономических систем, особенно на уровне микроэкономики, уделяется недостаточно внимания и в экономической генетике. Ответ о составе «ядра развития» организации поищем в концепции устойчивого развития экономики.

4. Триединство в концепции устойчивого развития экономики.

В экономической практике термин «наследственность» часто используется в негативном контексте, в качестве оправдания: «тяжелая наследственность», «наследие прошлого» и т.д. Однако, «наследственность» представляет собой *базовые* свойства *любой* экономической системы при исследовании любого типа развития: эволюционного, устойчивого, ускоренного, инновационного и т.д. Обращаем внимание на явную асимметрию в экономических исследованиях: «изменчивости» - всё, «наследственности» - ничего; единство противоположностей нарушено.

Какой должна быть «хорошая» наследственность? Ниже попробуем ответить на этот вопрос. Отметим только, что между «наследственностью» и «изменчивостью» должна существовать *гармония*.

«Гармония (др.греч.: связь, созвучие, соразмерность) – стройная соразмерность одного целого; согласованное слияние различных компонентов объекта в единое органическое целое, в др.греч. философии под гармонией подразумевалась организованность космоса (противоп. – хаос)» [9, с.193]. Аналогичное определение дает Большой энциклопедический словарь.

Понятие «гармония» несёт в себе не только эстетическую нагрузку, но выполняет экономическую, социальную и экологическую функции, приобретает общенаучный характер.

«Гармоничный – соразмерный; согласованный; пропорционально сложенный, стройный» [9,с.193].

Современный этап эволюции концепции устойчивого развития характеризуется как «триединая концепция устойчивого развития», основанная на *гармонизации* трёх частей, составляющих единое целое, триединстве экономической, социальной и экологической составляющих (рис. 3) [120].

Анализируя проблему размерности гармонизационных процессов в экономике и управлении предприятиями, мы пришли к выводу, что *триединство, образованное взаимопроникновением (трёх) согласуемых между собой категорий является вершиной гармонизационного процесса*. При этом образуется 7 областей, которые достаточно легко поддаются идентификации и векторообразованию гармонизационной деятельности [21].



Рисунок 3 – Проблематика и содержание концепции устойчивого развития

В случае одновременной гармонизации четырех совместимых между собой категорий, число образуемых областей резко возрастает, увеличивается до 13, что отрицательно сказывается на управляемости гармонизационными процессами. В этом случае гармонизацию следует проводить попарно в три этапа.

Вполне оправданно была сформулирована следующая дефиниция: «Количественные изменения в эволюции концепции устойчивого развития экономики привели к проявлению нового качества – концепции гармоничного развития экономики [21, с.18].

Данный факт следует признать свершившимся. Википедия с декабря 2012 года по настоящее время дает следующее определение: «Устойчивое развитие (англ. sustainable development) – гармоничное (правильное, равномерное, сбалансированное) развитие - процесс изменений, в котором эксплуатация природных ресурсов, направление инвестиций, ориентация научно-технического развития, развития личности и институциональные изменения связаны друг с другом и укрепляют нынешний и будущий потенциал для удовлетворения человеческих потребностей и устремлений» [20].

Прямой связи между двумя этими событиями не установлено, но надеемся, что она существует.

Развитие экономики страны, региона или предприятия наиболее часто характеризуется как «устойчивое», «ускоренное», «инновационное», «эволюционное». Понятие «гармоничное развитие экономики» используется крайне редко, хотя оно не отрицает ни устойчивости, ни ускоренности, ни

инновационности, ни эволюционности. Обращаясь к зарубежному опыту, констатируем, что «гармоничность» как концепция развития экономики и общества принята программой «Китай - 2030».

5. Основное содержание гармоничного развития организаций.

За второе тысячелетие мировая практика познала огромное количество удач и неудач в становлении и развитии экономики и общества. Проявились безусловно положительные тенденции и тренды, к которым относим мегатренды мирового развития экономики и общества, выделенные академиком Л.И. Абалкиным: 1) самоценность человеческой личности; 2) преодоление отчужденности людей друг от друга, социализация общественной жизни; 3) воздействие цивилизационных особенностей на развитие каждой страны [22]. Со своей стороны, мы добавили бы еще один мегатренд – экологический императив, включающий ограниченность и безопасность использования природных ресурсов и продукции, однако можно полагать, что он входит составляющей в «цивилизационные особенности».

Логично предположить, что «отпечатки» этих мегатрендов следует искать и на макроэкономическом, и на микроэкономическом уровнях. Национальная (страновая) экономика должна нести черты: а) гуманизма, б) социализации, в) национальных особенностей. Экономика конкретного предприятия, организации: а) гуманизма, б) кооперирования, в) региональных (местных) особенностей.

Требование «гуманизма» центральное место отводит человеческой личности – «производство для человека, а не человек для производства». Требование «кооперирование» реализует синергетический эффект от создания организации, предприятия. «Особенности» учитывают конкретику внешней и внутренней среды организации (национальные, институциональные, религиозные и т.д. факторы).

Таким образом, любая организация должна нести в себе «ген» гуманизма, «ген» кооперирования и «ген» особенного.

В экономике и управлении два первых «гена» легко идентифицируются через соответствующие законы: «закон гуманизма» и «закон кооперирования».

Сложнее дело обстоит с «геном» особенного. Создание любого предприятия, любой организации начинается с разработки миссии. Как правило, при описании миссии организации упор делается на её *предназначение*, которое характеризуется «особенными» свойствами. И далее, при разработке стратегии, тактики, операционных действий «особенное» конкретизируется: обретает конкретные наименования, количественные и качественные характеристики. Миссия организации, её стратегия и тактика дают должное развитию «особенного».

«Особенное» трансформируется в показатели конкурентоспособности предприятия, конкурентоспособности продукции и услуг. И здесь на «арену»

выходит категория «качество». Именно «качество продукции» определяет её конкурентоспособность. Но качество продукции зависит от качества технологий, качества маркетинга, логистики, труда, информатизации, управления, качества и конкурентоспособности предприятия в целом.

За «особенное» любой организации, в нашем представлении, отвечает «ген» качества или «закон качества». Если проблему качества процессов отождествить со «степенями качества», то венчает проблематику качества – «качество жизни (жизнедеятельности)». Всеобщий «закон качества» своей вершиной органично сливается с «законом гуманизма». При этом «закон кооперирования» обеспечивает такое слияние.

Таким образом, «качество», «гуманизм» и «кооперирование» - как базовый набор свойств, должен быть присущ любой организации и составлять основу наследуемых признаков. Образец, парадигма организации – область взаимопроникновения (триединства) «качества», «гуманизма» и «кооперирования» (рис.4) – область 1 «качество жизни».

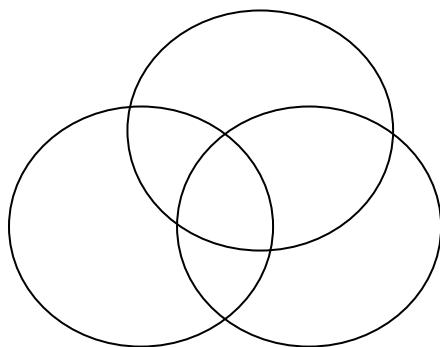


Рисунок 4. Наследуемые свойства, «ядро развития» любой организации

Область 2 – характеризуется взаимопроникновением «гуманизма» и «кооперирования». В нашей трактовке – это область социализации (демократизации) управления организацией.

Область 3 – взаимопроникновение «гуманизма» и «качества», характеризует экологичность продукции и предприятия;

Область 4 – взаимопроникновение «кооперирования» и «качества», определяет синергетический эффект организации.

Гармоничным будем называть развитие организации, при условии, что её «ядро развития» сохраняется на всех этапах жизненного цикла. Соотношение таких экономических категорий как «гармоничность», «качество», «результативность» раскрыто в публикациях [23, 24]». Возникает вопрос: какие условия обеспечивают гармоничное развитие организаций?

6. Условия гармоничного развития организаций.

Основным условием гармоничного развития организаций является, по нашему мнению, конвергенция науки и практики названного направления. В настоящее время ситуация складывается следующим образом:

1. Создатели новых организаций, начиная с разработки миссии, затем стратегии и тактики делают упор на «особенное». Законы экономики и законы организации при этом учитываются слабо или совсем не учитываются.

2. Научное обеспечение гармоничного развития удовлетворительным признать нельзя. «Классические» законы экономики фактически «не пересекаются» с «классическими» законами организации. При этом и те, и другие слабо отражают мегатренды мирового развития экономики и общества.

3. Наука и практика гармоничного развития организаций эволюционируют независимо друг от друга.

Гармоничным развитием следует считать такое развитие организации, когда в режиме устойчивого функционирования оперативная деятельность организации (операционные действия работников) несёт в себе «следы» мегатрендов мирового развития экономики и общества или, хотя бы, не противоречат им. Для этого необходимо создать механизм согласования операционных действий работников организаций с мегатрендами мирового развития экономики и общества, который может быть представлен в следующем виде (рис. 5).

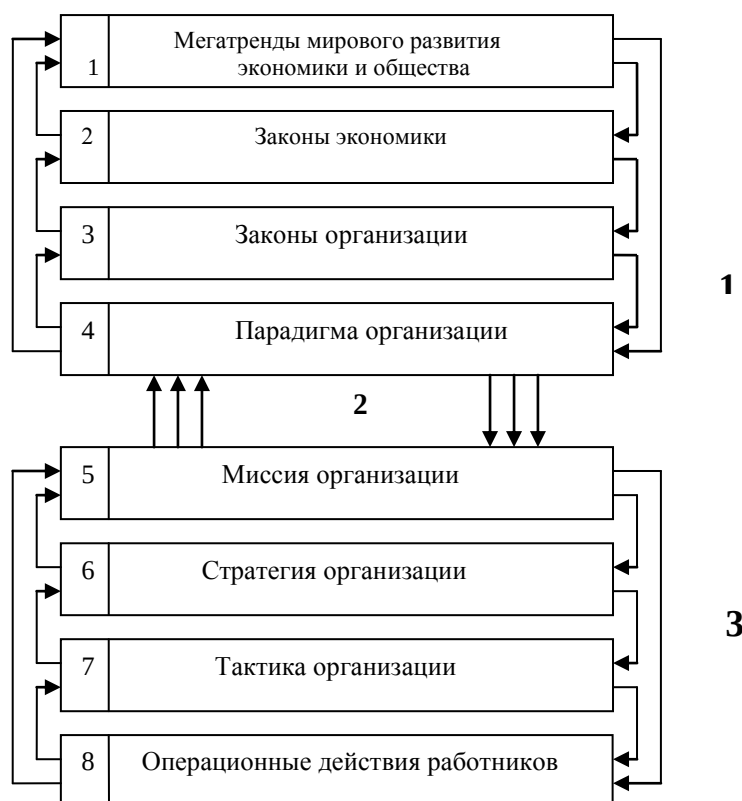


Рисунок 5. Механизм согласования операционных действий работников организации с мегатрендами мирового развития экономики и общества.

Представленный механизм состоит из трёх контуров: контур 1 – научная деятельность; контур 3 – практическая деятельность; контур 2 – согласование науки и практики в области гармоничного развития организаций.

Контур 1 имеет целью сформировать парадигму, «геном» идеализированной, образцовой организации. Для этого необходимо согласовать законы организации с законами экономики и мегатрендами мирового развития экономики и общества. Свойства мегатрендов мирового развития экономики и общества, транслируясь через законы экономики и законы организации в качестве соответствующих «генов» передаются парадигме организации и образуют определенную совокупность – «геном».

Используемая нами терминология должна подчеркнуть, что «геном образцовой организации» – это совокупность базовых (наследуемых) свойств, которые в качестве необходимого минимума должны быть присущи каждой организации. В нашем случае геном образцовой организации расшифровывается следующим образом: «Кооперирование × Гуманизм × Качество / Синергизм организации × Социализация (демократизация) управления × Экологичность продукции и производства / Качество жизни (жизнедеятельности)».

Для реализации наших предложений необходимо закону кооперирования, закону гуманизма и закону качества придать универсальный характер, а именно, включить их в систему законов экономики и в систему законов организации. Синергизм организации, социализации (демократизации) управления, экологичность продукции и производства и качество жизни (жизнедеятельности) – результат взаимодействия, взаимопроникновения выше перечисленных законов.

Контур 2 реализует базовые (наследуемые) свойства организации, содержащиеся в её парадигме (геноме) в миссии организации. При этом выполняется определенное правило: «Миссия организации должна отражать базовые свойства её парадигмы». Это обязательное, но не достаточное требование. Оно формирует то «общее», которое должно быть присуще любой организации. Ограничение на описание характеристики «особенного», предназначения конкретной организации накладывает только здравый смысл.

Контур 3 реализует задачи, сформулированные миссией организации через фактические действия: стратегию, тактику и операционные действия работников. Инструментарий согласования стратегии, тактики и операционных действий достаточно хорошо разработан (система сбалансированных показателей, контроллинг и др.).

Обратная связь означает корректировку действий из-за изменившихся условий (от восьмого уровня до пятого) и проверку истинности теории практикой (от пятого уровня до первого).

Дефиниция: Если показатели качества, эффективности и результативности функционирования и развития организации корреспондируют с показателями уровня и качества жизни работников, будем считать, что условия гармоничного развития организации созданы.

Ниже приведем необходимые определения.

Гармоничное развитие организации (предприятия) – развитие, которое опирается на мегатренды мирового развития экономики и общества, подчинено законам экономики и законам организации и ориентировано на национальные и региональные интересы, улучшение качества жизни сотрудников организации, потребителей её продукции, услуг и заинтересованных сторон.

Гармонизационный подход к управлению организацией (предприятием) – подход, обеспечивающий её гармоничное развитие. Это скоординированная деятельность по руководству и управлению организацией применительно к гармоничности её развития, которая включает: разработку политики в области гармоничного развития, планирование гармоничности развития (установление целей и определение необходимых операционных процессов), управление гармоничностью развития (выполнение требований к гармоничности развития), обеспечение гармоничного развития (создание уверенности, что требования к

гармоничности будут выполнены). (При разработке этого определения использовано официальное определение менеджмента качества). Хотелось бы отметить, что отдельные положения, раскрытые в настоящей статье поддерживаются стандартами менеджмента качества ISO 9001, ISO 14001, OMISO 18001.

Выводы:

1. Современное состояние экономической мысли, по-нашему мнению, характеризуется через актуализацию теории экономических гармоний.

2. В эволюции теории экономических гармоний следует выделить пять уровней: 1) базовых представлений о гармониях и гармонизации; 2) естественных экономических гармоний; 3) искусственных экономических гармоний; 4) конвергенции (взаимопроникновение) естественных и искусственных гармоний; 5) исторической (национальной) идентификации экономических гармоний.

3. Раскрыта сущность явления оогенеза, обеспечивающего гармоничность «наследственности» и «изменчивости» в развитии экономических систем.

4. Организм наследует признаки только своих родителей, причем как положительные, так и отрицательные, но при создании организаций в качестве наследуемых можно «привить» любые свойства, используя мировой опыт развития организаций.

5. Публикации в области экономической генетики и эволюционного развития организаций посвящены в основном проблемам изменчивости свойств и адаптации организаций к новым условиям. Наследуемым признакам (преемственности) организаций должного внимания, с нашей точки зрения, не уделяется, хотя они представляют собой базовые свойства организаций.

6. Идеальный образ (парадигма) организации до настоящего времени не создан. Многообразие и конкретика целей создания, функционирования и развития организаций приводит к тому, что «частное» (индивидуальные свойства организаций) одержало безоговорочную победу над «общим», т.е. свойствами, которые должны быть присущи любой организации. Именно «общие» свойства составляют «ядро развития» любой организации и являются «наследуемыми», неизменными в долгосрочном периоде.

7. Триединство «гена гуманизма», «гена кооперирования» и «гена качества» образует «геном образцовой организации».

8. Эволюция концепции устойчивого развития предприятий, регионов, экономики страны в целом привело к возникновению нового качества – концепции гармоничного развития. Даны определения: «гармоничное развитие организаций», «гармонизационный поход к управлению организациями», «геном образцовой организации».

Использованные источники:

1. Маркс К. и Энгельс Ф., Соч, 2 изд., т.23.
2. Цаголов Г.Н. Модель для России. – М.: Международные отношения, 2008.
3. Абалкин Л.И. Россия: поиск самоутверждения: очерки. – М.: Наука, 2005.
4. Райнерт Э. Как богатые страны стали богатыми и почему бедные страны остаются бедными. – М.: Изд. дом ГУВШЭ, 2011.
5. Караулов А. Момент истины. Пятый телеканал, передача от 8.04.2013г.
6. Новейший словарь иностранных слов и выражений. – М.: Современный литератор, 2003. – 976с.
7. Муратов А.С. Экономическая генетика и гармоничное развитие организаций// [Текст] А.С. Муратов/ Проблемы теории и практики управления, 2013, №4.
8. Муратов А.С. Введение в теорию гармонизации/А.С. Муратов. – Новосибирск: Наука, 2008.
9. Клейнер Г.Б. Экономика должна быть гармоничной//Экономика и жизнь. – 2008. - №19.
10. Шумпетер И.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. Пер. с нем. – М.: Эксмо, 2007. – 864с.
11. Николаев И.А. Современные теоретические подходы к развитию организации: эволюционные теории. // Проблемы современной экономики, №1/2 (17/18), 2006.
12. Муратов А.С. Синергизм организации в «фокусе» гармонизационного подхода. // Управление экономическими системами: электронный научный журнал//2012.-№2 (98).
13. Мартишин О.Е. Эволюционно-генетические механизмы развития мировой экономики. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Ростов-на-Дону. - 2006.
14. Иншаков О.В. Экономическая генетика как методологическая основа наноэкономического анализа// Вестник ВолГУ. Серия №3, 2008. №1(12).
15. Муратов А.С. Проблемы гармоничного развития предприятий и территориальных образований/ сб.науч.трудов Проблемы гармоничного развития предприятий и территориальных образований /под общей ред. А.С.Муратова; НФИ КемГУ. – Новокузнецк, 2012. – 269с.
16. Абалкин Л.И. Возрождение в политическую экономию. – ЭКО, 2009, №1.
17. Муратов А.С. Гармонизированный подход в теории и практике управления организацией [Текст] / А.С. Муратов// Проблемы теории и практики управления, 2011, №5. – 0,5 п.л.
18. Муратов А.С. Гармонизация законов и миссии организации [Текст] / А.С. Муратов// Проблемы теории и практики управления, 2010, №9. – 0,9 п.л.
19. URL: [http:// ria.ru](http://ria.ru) >экономика<
20. URL: [http:// federalbook.ru/files/FS/](http://federalbook.ru/files/FS/)
21. URL: [http:// www.google.ru/гармоничное развитие экономики](http://www.google.ru/гармоничное_развитие_экономики).

22. Три экономических подхода к изучению экономической действительности. Генетика. URL: <http://econetika.narod.ru>
23. URL: [http://yandex.ru/ru.wikipedia.org/wiki/устойчивое развитие](http://yandex.ru/ru.wikipedia.org/wiki/устойчивое_развитие).
24. URL: <http://> Генетика и генетический код.

Некрасова Е. И.
магистрант
кафедра социальных коммуникаций
Некрасов И.А.
магистрант
кафедра управления персоналом
ФГБОУ ВПО «РАНХИГС при президенте Российской Федерации»
Помолжский институт управления им. П.А.Столыпина
Россия, г. Саратов

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Кодекс корпоративной культуры является уникальным инструментом управления конфликтами в организации. Его использование позволяет институционализировать правила поведения в коллективе, внедрять систему предупреждения, разрешения и урегулирования конфликтов. Это, в свою очередь, является одной из важнейших предпосылок для повышения эффективности управления.

Ключевые слова: конфликт, управление, инструмент, организация, персонал, эффективность, методы, кодекс корпоративной культуры, правила, поведение.

Конфликты волнуют умы человечества с самых ранних времен. Доказательством тому служит наличие известных на настоящий момент исторических письменных свидетельств, из которых следует, что конфликты и конфликтные ситуации были предметом размышления уже во времена правления Хаммурапи. «Свод законов Вавилонии, созданный в конце царствования Хаммурапи около 1760 до н. э. ...»² содержит способы управления конфликтами, Конфуций в IV в. упоминает о причинах возникновения конфликтов между людьми. В дальнейшем различные вопросы, актуальные и для современной конфликтологии, обсуждалась многими древнегреческими философами (например Аристотелем в «Никомаховой этике»).

Современная наука имеет значительный объем знаний, связанных с конфликтами, однако их все равно не достаточно, поэтому именно в наши дни значение конфликтологии и умение управлять конфликтами вышло на особый значимый статус. Чем дальше эволюционирует общество, тем более значительные потери оно может понести в конфликтах, потому что и орудия,

² Большая Советская Энциклопедия. Т.1-30 — М.: Советская энциклопедия, 1970-77, т.28

и способы борьбы становятся все более технически совершенными. Значит особенно важно совершенствовать навыки управления конфликтами для всех специалистов (особенно государственного уровня) и самым серьезным образом относиться к исследованию конфликтов во всех сферах деятельности человеческого сообщества. Способность управлять конфликтами следует отнести к одному из наиболее значимых навыков современного управленца.

Как междисциплинарная наука конфликтология имеет в своем распоряжении методы всех дисциплин, включенных в процесс изучения конфликтов. В частности, благодаря психологии, мы всегда можем обратиться к разрешению организационных конфликтов через призму межличностных отношений. Вместе с тем существует недостаточное понимание значения объективных причин возникновения конфликтов в организациях. Более того, через конфликт могут быть проявлены самые важные и актуальные особенности институциональной среды, сложившейся вокруг организации. Конфликты могут стать важным индикатором проблем внешнего окружения организации.

Учитывая, что вся внешняя среда организации нестабильна и, как правило, непредсказуема, мы практически всегда во внешней среде имеем достаточно объективных причин, рождающих конфликтные ситуации внутри организации. Поэтому даже при самом тщательном подборе персонала по психологическим, культурным и иным параметрам, предпосылки для того или иного вида конфликтов и конфликтных ситуаций могут в любом случае возникать по объективным причинам. Данное обстоятельство вынуждает искать универсальные инструменты управления конфликтами, одним из которых можно считать Кодекс корпоративной культуры.

Вне зависимости от причин возникновения – субъективные они или имеют объективную природу, конфликты в организациях должны быть управляемыми настолько, насколько это позволит обеспечить средства и методы современного конфликт-менеджмента. Весь накопленный конфликтологами - как теоретиками, так и практиками - опыт служит целям управления конфликтами в любой компании, независимо от ее организационно – правовой формы, размера и места нахождения. Одной из задач компетентного менеджера в любой сфере экономики является формирование необходимых инструментов, используемых в зависимости от причин, форм, стадий динамики конфликта. Подбор таких инструментов является уникальным для каждой организации. При этом в общем виде перечень таких инструментов должен быть известен успешному управленцу. Вот почему в настоящей статье мы акцентируем внимание на таком значимом и важном инструменте управления конфликтами в организации как Кодекс корпоративной культуры организации.

Корпоративная или организационная культура имеет огромное влияние на все процессы в организации, при этом совершенно не имеет значения – учитывает данное обстоятельство руководство компании, или нет. Вне зависимости от целенаправленного возделывания или полного игнорирования корпоративной культуры организации, она существует и представляет собой по мнению Э.А. Капитонова «..систему базовых ценностей и представлений, общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, разделяемых членами организаций, направляющих поведение персонала и задающих ориентиры структуре организации, системе управления, процессу труда, что способствует в условиях частной собственности, рыночных отношений связыванию организации в единое целое»³.

Корпоративная культура при условии грамотного управления способна стать сильным конкурентным преимуществом организации на рынке, повышая полученную организацией прибыль. Например, при адаптации новых сотрудников к условиям работы, особенностям морально-психологического климата, своим новым обязанностям, а также к нормам и правилам организационного поведения, принятого большинством в организации, профессиональным шагом руководства компании является ознакомление новичка с данными правилами. В этом случае значительно облегчаются негативные стороны процесса адаптации, сокращаются ее сроки и организация получает полную отдачу от нового специалиста значительно быстрее, что в конечном счете приносит финансовую выгоду. Чем чаще требуется прием на работу новых сотрудников, и чем большая ответственность лежит на вновь принятых на работу, тем заметнее экономический эффект. Необходимо отметить, что при этом значительно снижается риск изменения корпоративной культуры в патологическую сторону в тех случаях, когда новичок пытается внедрить усвоенные на предыдущем месте работы пороки в новую организационную почву.

Кодекс корпоративной культуры – это документ, в котором определены и закреплены стандарты и нормы деятельности организации и поведения её работников, направленные на повышение успешности и экономической эффективности компании. Известно, что по одной из типологий методы управления подразделяются на экономические, административно-правовые и социально-психологические. Кодекс корпоративной культуры уникален тем, что представляет собой инструмент управления, который может содержать и использовать в управлении организационным поведением методы всех трех групп. В Кодексе корпоративной культуры могут быть описаны некоторые финансовые санкции или бонусы за достижения, за одобряемую или неодобряемую линию поведения; само по себе существование Кодекса существенно

³ Капитонов Э.А. Корпоративная культура: теория и практика, М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2005. – С.84

дополняет арсенал административно-правовых мер; социально-психологические методы управления могут быть практически детально в нем изложены.

Устное замечание, либо поощрение от руководителя или коллег может быть недостаточным способом стимулирования персонала, тогда как желательное поведение можно зафиксировать в Кодексе корпоративной культуры для четкости и предсказуемости организационной среды в сознании индивида. С появлением данного документа начинает усиливаться и ускоряться процесс институционализации норм и правил поведения, необходимых для поддержания подходящего типа корпоративной культуры в конкретной организации, способствующей достижению организацией обозначенных стратегических целей. Организация представляется более стабильной с точки зрения привлекательности для внешних уникальных специалистов, повышается лояльность персонала к организации. Таким образом, наличие Кодекса корпоративной культуры может являться одним из конкурентных преимуществ организации на рынке труда.

Использованные источники:

1. Капитонов Э.А. Корпоративная культура теория и практика М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2005. – 352 с.
2. Большая Советская Энциклопедия. Т.1-30 — М.: Советская энциклопедия, 1970-77
3. Дмитриев А.В. Конфликтология: учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2002. – 320 с.

Низтаева А.Н.

магистр, ассистент профессора

Международная Образовательная Корпорация

Казахско-Американский Университет

Республика Казахстан, г. Алматы

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Аннотация

В данной статье рассматриваются процесс принятия управленческих решений и основные методы анализа управленческих решений.

Ключевые слова: управленческие решения, оценка эффективности принятия решения, метод сравнения, индексный метод, балансовый метод, метод элиминирования, графический метод, функционально-стоимостный анализ, экономико-математические методы анализа.

Рассмотрим порядок применения основных методов и приемов анализа при оценке эффективности принятия и исполнения управленческих решений.

Метод сравнения дает возможность оценить деятельность организации, выявить отклонения фактических значений показателей от

базисных величин, установить причины этих отклонений и найти резервы дальнейшего улучшения деятельности организации.

Индексный метод используется при анализе сложных явлений, отдельные элементы которых измерить нельзя. В качестве относительных показателей индексы необходимы для оценки степени выполнения плановых заданий, а также для определения динамики различных явлений и процессов.

Этот метод дает возможность осуществить разложение обобщающего показателя по факторам абсолютных и относительных отклонений.

Балансовый метод заключается в сопоставлении взаимосвязанных показателей деятельности организации для выявления влияния отдельных факторов, а также для поиска резервов улучшения деятельности организации. При этом взаимосвязь между отдельными показателями выражается в виде равенства итогов, полученных вследствие определенных сопоставлений.

Метод элиминирования, являющийся обобщением методов индексного, балансового и цепных подстановок, дает возможность выделить влияние отдельно взятого фактора на обобщающий показатель деятельности организации, исходя из предположения, что остальные факторы действовали при прочих равных условиях, т.е. так, как предполагалось по плану.

Графический метод представляет собой способ наглядной иллюстрации деятельности организации, а также способ определения ряда показателей и способ оформления результатов проведенного анализа.

Функционально-стоимостный анализ (ФСА) представляет собой метод системного исследования, применяемого в соответствии с назначением изучаемого объекта (процессы, изделия) с целью повышения полезного эффекта, то есть отдачи на единицу совокупных затрат за жизненный цикл объекта.

Важнейшая черта функционально-стоимостного анализа состоит в установлении целесообразности перечня функций, которые должен выполнять проектируемый объект в определенных конкретных условиях, или в проверке необходимости функций уже существующего объекта.

Экономико-математические методы анализа используются с целью выбора оптимальных вариантов, определяющих управленческие решения в существующих или планируемых экономических условиях.

С помощью экономико-математических методов анализа могут решаться следующие задачи:

- оценка плана по производству продукции, разработанного с применением экономико-математических методов;
- оптимизация производственной программы, ее распределения между цехами и отдельными видами оборудования;

- оптимизация распределения имеющихся производственных ресурсов, раскрытия материалов, а также оптимизация норм и нормативов запасов и расхода этих ресурсов;
- оптимизация уровня унификации отдельных составляющих частей изделия, а также средств технологического оснащения;
- определение оптимальных размеров организации в целом, а также отдельных цехов и производственных участков;
- установление оптимального ассортимента выпускаемой продукции;
- определение наиболее рациональных маршрутов внутризаводского транспорта;
- определение наиболее рациональных сроков эксплуатации оборудования и проведения его ремонтов;
- сравнительный анализ экономической эффективности использования единицы вида ресурсов с точки зрения оптимального варианта управленческого решения;
- определение возможных внутрипроизводственных потерь в связи с принятием и исполнением оптимального решения.

Подведем итоги этой главы. Эффективность функционирования организации в очень значительной степени зависит от качества управленческих решений. Это обуславливает важность овладения всеми ответственными работниками управленческого аппарата, и прежде всего руководителями организаций теоретическими знаниями и практическими навыками разработки и внедрения оптимальных управленческих решений.

Разработка и принятие управленческого решения — это, как правило, выбор одного из нескольких альтернативных вариантов. Необходимость принятия управленческих решений обуславливается сознательным и целенаправленным характером человеческой деятельности. Эта необходимость возникает на всех этапах процесса управления и составляет часть любой функции менеджмента.

Характер принимаемых управленческих решений находится под очень большим влиянием полноты и достоверности информации, имеющейся по данной ситуации. Исходя из этого, управленческие решения могут приниматься как в условиях определенности (детерминированные решения), так и в условиях риска или неопределенности (вероятностные решения).

Процесс принятия управленческих решений — это циклическая последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем данной организации и заключающихся в анализе ситуации, генерации альтернативных вариантов и выборе из них наилучшего варианта, а затем — осуществлении выбранного управленческого решения.

Практика подготовки и исполнения управленческих решений дает многочисленные примеры погрешностей на всех уровнях управления

экономикой. Это является следствием действия многих причин, так как развитие экономики складывается из большого количества различных ситуаций, требующих своего разрешения.

Важнейшее место среди причин принятия и внедрения малоэффективных управленческих решений занимает незнание или несоблюдение технологии их разработки и организации их выполнения.

Важную роль призван играть кибернетический подход к разработке управленческих решений, который получил известность в качестве теории принятия решений. Он основывается на широком использовании математического аппарата и современной вычислительной техники.

Использованные источники:

1. Арбузова Н. К. «Построение и внедрение системы управленческого учета», Журнал: "Управленческий учет и финансы", №1, 2013 г.
2. Юдина Л.Н. «Управленческий учет и контроллинг», Журнал: «Финансовый менеджмент», №1, 2011

*Новосельцев А.Г.
магистрант
Поволжский институт управления
имени П.А.Столыпина
филиал РАНХиГС
Россия, г. Саратов*

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗРЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. В работе рассматриваются социальные и организационные факторы конфликтов в системе здравоохранения в условиях модернизации. Проанализированы традиционные практики их разрешения, показаны их ограничения. Организационно-управленческое проектирование рассматривается как эффективный инструмент управления конфликтами в медицинских организациях, их предупреждения и оперативного урегулирования.

Ключевые слова: модернизация здравоохранения, организационный конфликт, организационно-управленческое проектирование

Мощные процессы модернизации, охватившие социальную сферу России, к сожалению, не принесли ожидаемых результатов. В рамках здравоохранения основная направленность реформ была связана с улучшением качества и доступности медицинской помощи, что должно было сказаться на уровне удовлетворенности медициной в целом. Однако, опросы Левада-центра, проводимые с 2002 года, показали расхождение ожидаемых и реальных показателей. Исследование проводилось по репрезентативной всероссийской выборке городского и сельского населения среди 1600 человек в возрасте 18 лет и старше в 130 населенных пунктах 45

регионов страны. В представленных таблицах даны ответы в процентном соотношении от общего числа опрошенных за последние восемь лет (статистическая погрешность не превышает 3,4% , табл.1) [2].

Таблица 1

Удовлетворены ли вы системой здравоохранения в России?

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Определенно да/скорее да	17	15	18	15	15	16	15	20
Ни да, ни нет	21	20	23	22	22	22	22	- ⁴
Скорее нет/определенно нет	59	64	58	60	59	57	61	77
Затруднились ответить	3	2	1	4	4	5	2	4

Из таблицы видно, что число ответов, показывающих удовлетворенность населения меняется от 15% (2007,2009, 2010, 2012 г.г.) до 20% в 2013 году, в то время как число негативных ответов растет от 57% в 2011 году до 77 % в 2013 году, с ежегодным приростом недовольства от 4%-14%. Таким образом, население скорее отрицательно реагирует на реформенные изменения в сфере здравоохранения. Несколько иная картина наблюдается при оценке качества медицинских услуг, где мы видим снижение позитивных оценок от 23% (2006-2008г.г.) до 13% и рост негативных оценок от 24% в 2008 году до 42% в 2013(табл. 2)[2].

Таблица 2

Как изменилось качество медицинских услуг в России за последний год?

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Определенно да/скорее да	23	23	23	11	13	14	13	13
Не изменилось	44	45	48	45	43	42	46	39
Скорее нет/определенно нет	32	27	24	30	34	37	36	42
Затруднились ответить	5	6	4	14	9	8	4	6

Из таблицы следует, что уровень недовольства возрастает, а вместе с ним возрастает потенциал конфликтности. В рамках института здравоохранения сложились различные практики разрешения конфликтных ситуаций. Среди них – подача жалоб в вышестоящие органы: в министерства, комитеты, непосредственно должностным лицам. Мы проанализировали статистику обращений на сайт Минздрава РФ.

За три квартала 2013 года на сайт было подано 58799 обращений. Наиболее распространенная форма - письменные или электронные сообщения (в среднем 74%) при резком увеличении числа телефонных обращений на горячую линию по вопросам оказания бесплатной медицинской помощи. В первом квартале такие обращения не зафиксированы, во втором было 859 , а в третьем уже 2522 обращения такого

⁴Вариант ответа в 2013 году не предлагался

рода. Обращения разделены на категории, репрезентирующие предметную составляющую конфликтов и отражающие институциональный дискурс в их систематизации: качество медицинской помощи – 36,06%; работа учреждений здравоохранения – 22,63%; лекарственное обеспечение – 10,33%; заработная плата медицинских работников, кадровое обеспечение учреждений здравоохранения, профессиональная подготовка медицинских и фармацевтических работников и т.д. – 10,14%; другие вопросы – 20,83% всех поданных обращений. Отметим, что более половины обращений связаны с качеством предоставляемой медицинской помощи и работой медицинских организаций.

Решение обозначенных конфликтов предполагает изменение системы управления в медицинских организациях. С нашей точки зрения в основе таких изменений должен лежать проектный подход, который позволяет не только приспособиться к изменениям, но и идти впереди, *управлять изменениями*, изменять изменения в соответствии со своим замыслом, в том числе с предупреждением конфликтов структурными или межличностными способами [1, с. 6]. Организационно-управленческий проект выстраивается как способ решения проблемы, которая не имеет однозначного выхода. Проект включают в себя конкретную и оригинальную цель, которая должна быть осмыслена и присвоена всеми, от кого зависит достижение желаемого результата. Реализация цели определяется во времени и соотносится с материально-техническими, финансовыми, управленческими, кадровыми и информационными ресурсами. Проектный подход означает не только построение процедурно-ориентированных стратегий, но и согласование их с интересами и возможностями ключевых стейкхолдеров. Для медицинских организаций такими стейкхолдерами являются пациенты/ потребители услуг, учредители, владельцы (акционеры), инвесторы, местные жители, органы социальной защиты, вузы и СПО, местные власти, конкуренты, профессиональные и иные сообщества, поставщики, работники учреждения, ОМС, страховые компании, фармацевтические компании.

Смена управленческого дискурса с внутриорганизационного на внешнесредовой представляет значительную трудность для главных врачей и их заместителей, как и сама идея проектирования в целом. Это хорошо понимало Правительство Российской Федерации, которое с 2011 года инициировало Президентскую программу подготовки управленческих кадров в социальной сфере. Распоряжением Правительства РФ от 27.09.2011 г. № 1665-р Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, ее филиалам и партнерам предписано реализовать крупномасштабный проект по повышению квалификации руководителей медицинских и образовательных учреждений в регионах России. Разработка уникальных групповых проектов резко отличает данную программу от привычных курсов повышения квалификации. Работа в проектных группах ориентирована на реальные изменения существующей

ситуации, она тренирует лидерские качества и навыки командной работы руководителей учреждений. В связи с этим проектирование приобретает не только инструментальный характер, но и становится организующей основой всего процесса переподготовки, его идеологией и методологическим основанием.

Помимо традиционного управления и управления проектами, организационно-управленческое проектирование активно использует технологии фандрайзинга (поиска необходимых ресурсов) и краудсорсинга (привлечение социальных агентов для решения задач проекта в конкурсной форме), взятые из социального проектирования; инструментарий бизнес-планирования, работающий в предпринимательстве; элементы технико-экономического проектирования организационных структур и процессов; наработки риск-менеджмента, исследования систем управления, управления персоналом, принятия управленческих решений, управления качеством, управления государственными и муниципальными заказами. Создание благоприятного имиджа проекта требует знаний и использования технологий связей с общественностью (PR), внутрикорпоративных связей (HR) и связей с властными структурами (GR). И, конечно же, залогом успеха становятся управленческие знания и компетенции, которыми владеют руководители медицинских организаций, связанные с той организационной ситуацией, на изменение которой направлен проект. В заключение отметим, что наиболее востребованными компетенциями становятся навыки и умения управления конфликтными ситуациями, их профилактики и оперативного урегулирования.

Использованные источники:

1. Аяцков Д.Ф., Лабазнова Е.В., Черняева Т.И., Герасимова Е.Ю., Фокина Т.П., Корсаков Ю.А. Организационно-управленческое проектирование: рабочая тетрадь: учебно-методическое пособие / кол. авторов. – Саратов: Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина, 2013. – 64 с.
2. Общественное мнение – 2013. Раздел 7.1 Здравоохранение. URL: <http://www.levada.ru/books/obshchestvennoe-mnenie-2013>. Доступ к ресурсу 10.01.2014

Носкова О.Г., к.э.н.

доцент

*кафедра «Бухгалтерский учет, аудит, статистика»
«Финансовый университет при правительстве Российской
Федерации» Барнаульский филиал
Россия, Алтайский край, г. Барнаул*

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Данная статья посвящена анализу информационных потоков в деятельности крупнейшего зерноперерабатывающего комплекс Алтайского края (г. Алейск). Отражает значение интенсивности обмена информацией в организации, ее влияние на оперативность принятия решений.

Ключевые слова: информация, информационные потоки, управление, документооборот.

Совершенствование методов управления является одной из основных задач, от решения которой зависит степень прогресса организации. В настоящее время неизбежно растет и усложняется интенсивность обмена информацией в организации, в связи с чем большую важность приобретает проблема создания методов описания, анализа и исследования информационных потоков[1].

Информационные потоки представляют собой совокупность сообщений в различных формах (устной, письменной, графической и т.д.), возникающих между производственными и управленческими подразделениями организации при осуществлении ими функций управления. Цель такого изучения и анализа состоит в том, чтобы получить характеристики потоков экономической информации, установить излишние потоки; выявить дублирование показателей в документах; определить функциональные связи организации с её подразделениями, с вышестоящими органами и внешней средой.

Большой вклад в разработку теории управления информационными потоками внесли зарубежные и отечественные ученые. Вопросы анализа информации с точки зрения систем управления, теории информации были поставлены и изучены Н. Винером, Дж. Ф. Нейманом, У. Эшби, К. Шенноном и другими учеными.

Рассмотрим движение информационных потоков на примере ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова.

Основной целью деятельности организации является получение прибыли и использование ее в интересах организации.

Предметом деятельности организации является:

1. Производство зернопродуктов из собственного, государственного и давальческого сырья.

2. Закупка зерна и продуктов его переработки, в том числе участие в осуществлении государственных закупок зерновых и масляничных культур, а также продуктов зернопереработки.

3. Реализация зерна и продуктов его переработки.

ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова – это мощный агропромышленный комплекс с полным технологическим циклом по выращиванию и переработке зерна, производству и упаковке продукции. В ассортименте компании – более 100 наименований высококачественной продукции: мука, крупы, макароны, зерновые хлопья, не требующие варки и подсолнечное масло, выпускаются под торговой маркой «Алейка»; комбикорма; премиксы для сельскохозяйственных животных и птицы под торговой маркой «Прибавляй-ка»; сухой полнорационный корм для собак под торговой маркой «Дилли».

На сегодняшний день в составе ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова:

- крупнейший зерноперерабатывающий комплекс Алтайского края (в г. Алейске), в который входят элеватор, две мельницы хлебопекарного помола, мельница ржаного помола, овсозавод, крупозавод, завод по производству подсолнечного масла, цех по производству макаронных изделий, цех по производству зерновых хлопьев, комбикормовый завод, цех по гранулированию комбикормов, цех по производству премиксов и обогащенных кормовых смесей, цех по производству сухих кормов для собак, фабрика по производству полипропиленовой мешкотары, аттестованная лаборатория.

- цех по производству макаронных изделий в г. Благовещенск (Амурская область);

- 12 торговых филиалов на территории России;
- 2 совместных торговых предприятия в Монголии и Китае;
- свинокомплекс ООО СПК «Чистогорский» (Кемеровская область);
- ООО «Птицефабрика «Комсомольская» (Алтайский край);
- 6 сельхозпредприятий в Алтайском крае: ОАО «Раздольное», ООО «Яровское», ООО «Осколковское», ООО «Дубровское», ООО «Машинотракторная станция» и ОАО «Завьяловская сельхозтехника».

Использование передовых технологий зернопереработки, квалифицированный персонал и строжайший контроль на всех этапах производства – благодаря данным факторам продукция ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова отвечает мировым стандартам качества и пользуется стабильно высоким спросом на рынке. Выгодное географическое положение (пограничная территория с Монголией, Китаем и Казахстаном и равноудаленность от восточной и западной границ России) и наличие отлаженной сбытовой сети делают привлекательным сотрудничество с ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова как для российских, так и для зарубежных партнеров.

Рынками сбыта продукции ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова являются практически все регионы России, от Калининграда до Сахалина. Но преобладающим все же является Восточный регион, где работают 12 представительств и филиалов организации. Оптовых крупных покупателей насчитывается около 300. Но покупателей, наоборот с которыми приходится не менее 10% процентов общей выручки от продажи продукции, у организации нет.

Основным фактором, который негативно влияет на сбыт организацией продукции, является ценовой фактор и возросшие предложения муки на рынке.

Основными конкурентами на территории Алтайского края организация считает ОАО «Мельник» г. Рубцовск и ОАО «Пава» г. Барнаул. Данные предприятия имеют равный объем и мощность производства, выпускают продукцию, сравнимую с анализируемой организацией. Рынки сбыта продукции у организации и её конкурентов одни.

Анализ оборотного капитала ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова показал, что значительную его часть составляют материально-производственные запасы, объективная оценка которых существенно может повлиять на достоверность учетной информации в целом.

Основными причинами обесценения материально-производственных запасов могут быть:

- моральное устаревание различных видов материально-производственных запасов;
- полная или частичная потеря первоначального качества материальных запасов;
- снижение текущей рыночной стоимости, либо стоимости продажи материальных запасов.

Скорректировать оценку запасов ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова можно путем создания резерва под снижение стоимости материальных ценностей. Данный резерв в соответствии с положением по бухгалтерскому учету 5/01 создается за счет финансовых результатов организации (прочих расходов) на сумму разницы между текущей рыночной стоимостью и фактической себестоимостью материально-производственных запасов, если последняя оценка выше текущей рыночной стоимости.

Для создания резерва в учетной политике указываются:

- способы создания резервов – отдельно по каждому наименованию или по группам однородных либо связанных наименований запасов;
- порядок или способ определения текущей (рыночной) стоимости запасов материальных ценностей и расчета их чистой продажной стоимости;
- порядок документального оформления расчета резервов.

Допустимо создавать резерв под снижение стоимости материальных ценностей, учитывая их виды (группы) для аналогичных или связанных запасов.

Текущая рыночная стоимость запасов рассчитывается организацией на основе информации, известной до даты подписания бухгалтерской отчетности. При расчете принимается во внимание:

- как изменяется цена или фактическая себестоимость, которые непосредственно связаны с событиями после отчетной даты, а также могут подтвердить существующие на отчетную дату условия хозяйствования, в которых организация ведет свою деятельность;
- каково назначение материально-производственных запасов;
- сложившаяся текущая рыночная стоимость готовой продукции, для производства которой используются сырье, материалы и другие подобные запасы[2].

Организация должна подтвердить расчет текущей рыночной стоимости материально-производственных запасов. Следуя п. 11 Положения по бухгалтерскому учету 10/99 «Расходы организации», отчисления в резерв под снижение стоимости материальных ценностей, должны быть включены в состав прочих расходов.

Чтобы обобщить информацию о резервах, которые создаются под отклонения стоимости материально-производственных запасов от их рыночной стоимости, используется счет 14 «Резервы под снижение стоимости материальных ценностей». В Инструкции по применению Плана счетов бухгалтерского учета установлено, что счет 14 применяется при создании резервов под снижение стоимости сырья, материалов, топлива, товаров, готовой продукции и незавершенного производства и т.п.

Формирование резерва под снижение стоимости материальных ценностей показывается в учете записью: Дебет 91 Кредит 14, это делается в конце года.

В то же время, гл. 25 Налогового кодекса РФ не предусматривает уменьшение налогооблагаемой прибыли на суммы создаваемых налогоплательщиками резервов под снижение стоимости материальных ценностей. По той причине, что организация не может отказаться от создания данного резерва в бухгалтерском учете, а создать такой резерв в налоговом учете не имеет права, то неизбежно возникновение постоянных разниц. В соответствии с п. 4 положения по бухгалтерскому учету 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль», утвержденного Приказом Минфина России от 19.11.2002 № 114н, сумма созданного резерва, которая уменьшает бухгалтерскую прибыль и не участвует в формировании налогооблагаемой прибыли, должна быть признана постоянной разницей. Постоянная разница, в свою очередь, приводит к появлению постоянного налогового обязательства – той суммы налога, приводящей к увеличению налоговых платежей по налогу на прибыль в отчетном периоде. Постоянные налоговые обязательства, согласно п. 7 ПБУ 18/02, должны быть отражены в бухгалтерском учете записью: Дебет 99 Кредит 68, субсчет «Расчеты по налогу на прибыль».

В том отчетном периоде, когда происходит отпуск материально-производственных запасов, и в бухгалтерском учете ранее было отражено создание резерва под снижение их стоимости, теперь будет возникать постоянная разница, но уже с противоположным знаком. Это значит, что в бухгалтерском учете появляется прочий доход, которого нет в налоговом учете. Такая постоянная разница приводит к появлению постоянного налогового актива. Постоянные налоговые активы должны быть отражены в бухгалтерском учете записью: Дебет 68 субсчет «Расчеты по налогу на прибыль» Кредит 99.

Предлагаем внести в учетную политику ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова изменения в части создания резерва под обесценение материально-производственных запасов:

1. Материально-производственные запасы, на которые в течение отчетного периода либо рыночная цена снизилась, либо они морально устарели, либо полностью или частично потеряли свои первоначальные качества, должны быть отражены в бухгалтерском балансе на конец отчетного периода по их текущей рыночной стоимости с учетом физического состояния запасов. Начисление резерва отражает в бухгалтерском учете снижение себестоимости материально-производственных запасов.

2. По каждой единице материально-производственных запасов, принятой в бухгалтерском учете, на последнее число каждого квартала должен быть создан резерв под снижение стоимости материальных ценностей.

3. Резерв должен быть создан по следующим видам материально-производственных запасов:

- материалы – по ним резерв начисляется в размере 100 % по каждому виду материалов, если он не использовался более 12 месяцев, предшествующих отчетной дате;

- запасные части – здесь резерв начисляется в размере 100 % по каждому виду запасных частей, если они не использовались в течение 24 месяцев, предшествующих отчетной дате;

- упаковка – такой резерв начисляется в размере 50 % по каждому виду упаковки, если она не была использована более 6 месяцев, предшествующих отчетной дате.

4. При формировании резерва из суммы материально-производственных запасов, подлежащих резервированию необходимо вычесть специальный резерв. Специальный резерв нужно создать по запасам непригодным для дальнейшего использования и подлежат списанию. Специальный резерв рассчитывается в размере 100 % от такого вида запасов.

5. Необходимо подвергать корректировке величину резерва под обесценение товарно-материальных ценностей по каждой единице номенклатуры, в том случае когда материально-производственные запасы

не используются в течение периода, для которого предусмотрено начисление общего резерва, но имеются достаточно веские причины полагать, что они не будут терять свои первоначальные качества и морально не устареют.

Информационные потоки являются важнейшим стратегическим ресурсом, от эффективного использования которого зависят перспективы развития организации. Исследование информационных потоков позволяет изучить существующую систему организации внесистемного информационного обеспечения, создает основу для последующего совершенствования информационных связей, оптимизации информационных потоков.

Использованные источники:

1. Заика, А.А. Практика бухгалтерского учета в программе 1С: Бухгалтерия 8.1 : учеб. пособие / А.А. Заика. – М.: Проспект, 2010. – 356 с.
2. Кулакова, Ю.В. Анализ информационных потоков в системе управленческого учета предприятий АПК / Ю.В. Кулакова // Управленческий учет. – 2011. - №12. – 3с.

Панькина О.А.

студент 4 курса

ФБГОУ МГУ им. Н.П. Огарева

Российская Федерация, г. Саранск

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрена система показателей, характеризующих уровень инновационной деятельности субъекта. В статье изучены проблемы, влияющие на процессы управления инновационным развитием предприятия. Определены причины целесообразности внедрения инновационной деятельности на предприятие.

Ключевые слова: инновация, инновационное развитие, стратегия, инновационный потенциал.

В последнее время в России, несомненно, наблюдается экономический рост. Однако, несмотря на это экономическая обстановка в стране остается достаточно сложной. Самой слабой стороной экономики является низкая конкурентоспособность отечественных товаров за счет отставания технического оснащения предприятий по сравнению с развитыми странами. Кардинальное изменение имеющейся ситуации возможно лишь при устойчивых экономических, инновационных и организационных основах производства. Для этого необходимо задействовать все имеющиеся внутренние ресурсы предприятия, в том числе и интеллектуальный

потенциал, который позволит предприятию развиваться в сфере технологий. [1]

Учитывая существующую зависимость между конкурентными позициями, эффективностью предприятия и его инновационным потенциалом, эффективность функционирования предприятия должна достигаться за счет:

- улучшения качества продукции;
- реализации политики ресурсосбережения;
- разработки и реализацию новых видов продукции;
- внедрение рентабельных бизнес-проектов;
- участия в разработках перспективных инновационных решений.

На сегодняшний день, выделяют ряд проблем, влияющих на процессы управления инновационным развитием предприятия: [2]

1. Недостаточное финансирование инновационной деятельности предприятий, высокий уровень управленческих расходов;

2. Отсутствие у российских предприятий современной базы для внедрения разработок по причине износа или отсутствия необходимого оборудования, устаревание кадров;

3. Сопротивление к инновациям;

4. Отсутствие кадров, способных эффективно руководить инновационным процессом;

5. Нечеткая государственная политика в области инноваций.

Чтобы узнать уровень инновационного развития на предприятии необходимо оценить и проанализировать систему показателей. Необходимо использовать процедуру экспертных оценок, осуществляется выбор значимых показателей внутренних подсистем предприятия, с учетом их важности. Экспертам предлагается система показателей, характеризующих инновационную деятельность предприятия. Обработка результатов оценки производится методом непосредственного оценивания (балльного метода), который представляет собой упорядочение исследуемых показателей в зависимости от важности путем приписывания баллов каждому из них. На основе этого строится система показателей, характеризующих уровень инновационной деятельности субъекта [4].

Далее определяется агрегирующий показатель уровня его инновационного развития:

$$ИРО = (b_1 + b_2 + b_3 + b_4 + \dots + b_n) \sqrt{Y_1^{b_1} \cdot Y_2^{b_2} \cdot Y_3^{b_3} \cdot Y_4^{b_4} \cdot \dots \cdot Y_n^{b_n}}, \quad (5)$$

где $ИРО$ - индекс инновационного развития организации; b_1, b_2, b_3, b_4, b_n - коэффициенты весовости показателей; Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_n - показатели, характеризующие уровень инновационной деятельности организации. Затем проводится расчет инновационного развития региона:

$$ИИР = (b_1 + b_2 + b_3 + b_4 + \dots + b_n) \sqrt{Y_1^{b_1} \cdot Y_2^{b_2} \cdot Y_3^{b_3} \cdot Y_4^{b_4} \cdot \dots \cdot Y_n^{b_n}}, \quad (6) \quad \text{где } ИРР - \text{ индекс}$$

инновационного развития региона; b_1, b_2, b_3, b_4, b_n - коэффициенты весомости показателей; Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_n - показатели, характеризующие уровень инновационной деятельности региона.

Таким образом, инновационный статус предприятия может быть определен как: $ИСО = \sqrt{ИРО \cdot ИРР}$, (7) где $ИСО$ - инновационный статус организации; $ИРО$ - индекс инновационного развития организации; $ИРР$ - индекс инновационного развития региона.

Методика оценки уровня инновационной конкурентоспособности предприятия может быть использована для расчета инновационной конкурентоспособности хозяйствующих субъектов всех иерархических уровней - от отдельных подразделений предприятий (фирм, организаций) до страны в целом, т.е. имеет универсальное значение. Она позволяет проводить оценку на основании статистической и финансовой отчетности, при этом учитываются факторы, влияющие на эффективность деятельности экономических субъектов, проводится сравнение их фактических величин с нормативными значениями.

К факторам развития инноваций на промышленном предприятии относят :

- усовершенствование научных основ инноваций на производстве;
- развитие, изучение и внедрение инновационных технологий на всех предприятиях промышленности;
- улучшение программ по образованию и обучению персонала для работы на развивающемся производстве;
- разработка более действенной системы безопасности на промышленном производстве;
- создание и развитие систем управления инновационным развитием производственного процесса.

Все вместе это будет составлять инновационный потенциал каждого промышленного предприятия и позволит решать более сложные проблемы и задачи при производстве улучшенной продукции. [8] То, как используется инновационный потенциал, напрямую зависит от характера развития промышленного предприятия и качества системы менеджмента. Инновационное развитие предприятия и интеллектуальный капитал предприятий должны находиться в тесной связке для создания новых наукоемких технологий и технологических решений.

Основываясь на это, каждое предприятие разрабатывает стратегию инновационно - производственного развития для себя, учитывая свои интерес, цели и возможности. Государственные же органы власти должны поощрять и стимулировать внедрение инновационных технологий в промышленное производство и устанавливать общие правила ведения

бизнеса. Для достижения наилучших результатов, система инновационного развития предприятия должна взаимодействовать со всеми видами работ, которые ведутся на промышленном предприятии. Данный прорыв должен произойти по всем направлениям деятельности производственных предприятий.

Также необходимо усовершенствовать стандартизацию и метрологию технологий и производства, улучшить процесс введения экспертизы и сертификации технологий.

Необходимо разработать новые правовые нормы и организационные механизмы для того, чтобы производственные предприятия смогли выйти на новый уровень инновационного развития. Управление инновационным развитием предприятий предоставит большие темпы роста финансово-хозяйственной деятельности при увеличении количества предприятий, занимающихся воспроизводством инновационных ресурсов. Это управление позволит объединить экономическую деятельность каждого производителя продукции с потребителем данной продукции, и объединить деятельность всех производителей в одно целое.

Интеграция привлекает производителей эффективностью производства и реализацией продукции, эффективностью его приобретения и использованием потребителем.

На современном этапе развития рыночной экономики определяющим фактором не только само предприятие и его оценка, а оценка инновационных бизнес-процессов, потенциал производственных предприятий и механизмы, позволяющие получить ожидаемые доходы. Потенциалом промышленного предприятия выступает образованная совокупность основных инновационных технологий, объектов производства и персонала, который владеет данными технологиями и может их реализовывать в важнейших областях производства определенной территории. То, насколько используется инновационный потенциал предприятия, напрямую зависит от стратегического развития предприятия и качества системы менеджмента. Используя единую стратегию инновационного развития промышленных предприятий России, можно решить все вышеперечисленные задачи и создать для общественного воспроизводства высокотехнологичную сферу.

Использованные источники:

1. Безрукова Т.Л., Борисов А.Н., Шанин И.И. Классификация показателей оценки эффективности экономической деятельности промышленного предприятия // Общество: Политика, Экономика, Право. – 2012. – № 1. – С. 73-80.
2. Сайфуллина С.Ф. Проблемы инновационного развития российских предприятий // Успехи современного естествознания. — 2010. — № 3 — С. 171–173

4. Мингалева Ж.А., Платынюк И.И. Оценка уровня инновационного развития предприятия // Креативная экономика. – 2011. – № 4 (52). – С. 52-58.
5. Мингалева Ж.А., Гайфутдинова С. Формирование инновационной конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. – Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2007. – 317 с.
6. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами / Н.А. Аксеновская, В.О. Боос, Е.Д. Вайсман [и др.] / под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск : СИБПРИНТ, 2010. – Кн. 13. – 328 с.
7. Платынюк И.И. Современные подходы в исследовании уровня инновационной конкурентоспособности региона // Вектор науки ТГУ. Серия «Экономика и управление». – 2011. – № 4 (7). – С. 47-51.
8. Безрукова Т.Л., Шанин И.И. Производственное и инновационное развитие промышленных предприятий на основе повышения эффективности экономической деятельности // Общество: Политика, Экономика, Право. – 2012. – № 2. – С. 52-59.

Панькина О.А.
студент 4 курса
ФБГОУ МГУ им. Н.П. Огарева
Российская Федерация, г. Саранск

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО НА ПРЕДПРИЯТИИ **АННОТАЦИЯ**

В статье рассмотрены основные принципы бережливого производства на предприятии. Определены причины целесообразности внедрения бережливого производства в организацию.

Ключевые слова: бережливое производство, кайдзен, производство, менеджмент, совершенствование.

Стремясь повысить свою конкурентоспособность, российские компании проявляют все более глубокий интерес к лучшим мировым практикам в области технологий управления предприятием и активно ищут пути построения эффективных производственных систем.

Одна из таких систем, относительно недавно оформившаяся в своем современном виде, но уже получившая широкое признание по всему миру – концепция Lean production, в русской версии перевода “Бережливое производство”, в рабочем обиходе используется также название Лин, TPS/Лин – последнее от имени родоначальницы этой концепции – производственной системы компании Toyota (Toyota Production System). [3]

Бережливое производство зарекомендовало себя на практике как самое эффективное средство спасения компаний во времена кризиса, особенно по соотношению цена/эффект. Зародилась эта производственная система как инструмент выживания в условиях жесточайшего дефицита ресурсов при

максимальном использовании ресурсов внутренних и как инструмент лидерства в отрасли. Именно тогда японцы показали всему миру, как можно выжимать воду из сухого полотенца.[3]

В основе Бережливого производства лежит понятие “кайдзен”, что в переводе с японского означает непрерывное совершенствование, осуществление постоянных улучшений, перемены к лучшему. [1]

Бережливое производство (Lean production, Lean manufacturing) – представляет собой подход к управлению организацией, направленный на повышение качества работы за счет сокращения потерь. Этот подход распространяется на все аспекты деятельности – от проектирования и производства, до сбыта продукции.[1]

Принципы бережливого производства (система Lean) были разработаны японскими компаниями в конце 1980-х, начале 1990-х годов.[1] Основные принципы системы Lean можно сформулировать следующим образом:[2]

1. Необходимо определить, что создает ценность продукта с точки зрения конечного потребителя. Следует определить все необходимые действия в цепочке производства продукции и устранить потери.

2. Перестроить действия в цепочке производства таким образом, чтобы они представляли собой поток работ. Действия в процессах необходимо выстроить таким образом, чтобы между операциями не было ожиданий, простоев или иных потерь.

3. Делать только то, что необходимо конечному потребителю.

4. Стремиться к совершенству за счет постоянного сокращения ненужных действий.

Мировой опыт показывает следующие результаты внедрения инструментов бережливого производства:[4]

- рост производительности труда на 35-70%;
- сокращение времени производственного цикла на 25-90%;
- сокращение брака на 58-99%;
- рост качества продукции на 40%;
- увеличение времени работы оборудования в исправном состоянии до 98,87%;
- высвобождение производственных площадей на 25-50%

Возвращаясь к России, хотелось бы выделить 9 причин, почему целесообразно внедрять бережливое производство в организации [4]:

1. Высокая себестоимость продукции.
2. Низкое качество продукции.
3. Устаревшие технологии.
4. Устаревшее оборудование.
5. Высокая энергоёмкость.
6. Высокаязатратность производства.
7. Нарушение сроков поставок.

8. Нехватка квалифицированного персонала

9. Высокая конкуренция на рынке.

Именно инструменты бережливого производства позволяют решать эти и другие проблемы.

Таким образом, в бережливом производстве важно внимание высшего руководства и первого лица на предприятии. Если первое лицо озабочено внедрением бережливого производства – результат будет, если не заинтересовано – это пустая трата времени.

Использованные источники:

1. <http://www.remmag.ru/>
2. <http://produc.m.ru/>
3. <http://www.ng.ru/>
4. <http://www.vcudmurtia.ru/>

*Пониматкина Л.А., к.э.н.
доцент*

*кафедра экономики кооперации и предпринимательства
Саранский кооперативный институт (филиал) АНО ВПО
Центросоюза РФ «Российский университет кооперации»
Россия, г. Саранск*

ОСОБЕННОСТИ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОДАЖИ АЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ В МАГАЗИНАХ

Пагубным итогом прошлых лет (до 2009 г.) стали выпуск суррогатной продукции отечественного производства, что нанесло серьезный ущерб престижу российского алкоголя и здоровью населения, разрастание «теневого» сектора с производством в больших масштабах фальсифицированной алкогольной продукции. Поэтому с 2009 г. в соответствии с нормативными документами были установлены минимальные цены на водку, коньяк и бренди. Так, в 2013 г. установлены минимальные цены в рознице на коньяк - 280 рублей, на бренди — 250 рублей, за бутылку водки объемом 0,5 литра (а затем с уточнением свыше 0,375 до 0,5 литра) – 170 руб.

С 2014 г. повышается акциз на крепкие напитки, в результате, минимальная цена поллитровой бутылки водки составит 199 руб. С 1 августа 2014 года на 15% повысится минимальная розничная цена на коньяк — с 280 до 322 руб. Бренди подорожает на 17% и составит минимум 293 руб.

Регулирование рынка алкогольной продукции осуществляет Федеральная служба по регулированию алкогольного рынка РФ. Позиция правительства состоит в том, что в результате увеличения ставок по акцизам произойдет снижение потребления алкоголя.

Существует несколько причин, обуславливающих необходимость конструктивного вмешательства государства в процесс формирования предложения алкогольной продукции и ценообразования на нее,

регулирования процессов распределения и перераспределения доходов от ее производства и реализации. Первая причина – в связи с высоким уровнем производства и оборота нелегальной алкогольной продукции недопоступление акцизов в бюджет государства. Вторая причина – это социальная проблема алкоголизации населения (потребляется 15-17 литров чистого спирта на человека в год), роста смертности в России от алкоголизма (36,5 тысяч человек в год). Третья причина – это недоиспользование потенциала отечественных производителей алкогольной продукции, общая дезинтеграция внутреннего алкогольного рынка страны. Другая причина – несовершенство нормативно-правовой базы государственного регулирования продажи алкогольной продукции.

Уровень инфляции, налоги, расстроенность денежно-кредитной системы значительно снижают реальные возможности легального производства и усиливают стимулы к получению быстрой сверхприбыли нелегальных производителей. Современный рынок алкогольной продукции нельзя назвать конкурентным, так как цивилизованная конкуренция основана на присутствии большого числа производителей и потребителей, имеющих сравнительно равные возможности для производства и приобретения продукции на рынке. Каждый производитель, обеспечивая почти мизерную долю общего объема предложения, практически не в состоянии воздействовать на предложение в целом, а, следовательно, и на цену продукции.

В сложившейся же на российском рынке ситуации теневой оборот алкогольной продукции достигает по разным оценкам специалистов от 42 до 60 % и является монополизированным, что позволяет диктовать цены со всеми вытекающими из этого экономическими и социальными последствиями.

Если рассматривать структуру оборота розничной торговли магазинов, то подавляющую долю от общего объема продаж и в объеме прибыли занимает продажа именно алкогольной продукции. При этом, покупатель на данном рынке продукции более или менее постоянен. Это обстоятельство имеет место и на предприятиях общественного питания. Если, к примеру, кафе не реализует алкогольную продукцию, то шансы на успех этого предприятия питания не велики.

Сделан вывод, что рынок алкогольной продукции имеет свою специфику, которая вызывает необходимость активного государственного вмешательства в процессы регулирования производства, потребления, спроса и предложения этой продукции. Рынок не в состоянии регулировать, ограничивать спрос на алкогольную продукцию, ее потребление. С позиций же социальной справедливости крайне важно ограничение спроса и чрезмерного потребления такого жизненно вредного блага как алкогольная продукция.

*Рожина В.Ф.
магистрант 2 года
ФЭИ СВФУ имени М.К. Аммосова
Россия, г. Якутск*

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ФИЗИКО-
ТЕХНИЧЕСКОМ ИНСТИТУТЕ ФГАОУ ВПО СВФУ ИМЕНИ М.К.
АММОСОВА**

Аннотация: В данной статье проанализирован Проект плана развития Физико-технического института СВФУ имени М.К. Аммосова, сформулированы рекомендации по эффективной организации стратегического планирования.

Ключевые слова: стратегическое планирование, стратегическая цель, стратегия развития.

Эффективное стратегическое планирование способствует развитию университета, позволяет организации быть инициативной и формировать собственное будущее.

Физико-технический институт является одним из учебных подразделений ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова». Институт сегодня состоит из 10 кафедр: кафедра общей и экспериментальной физики, кафедра теоретической физики, кафедра физики твердого тела, кафедра радиофизики и электроники, кафедра радиотехники и информационных технологий, кафедра электроснабжения, кафедра теплофизики и теплоэнергетики, кафедра основ ядерной физики, кафедра ТОДКиМ, кафедра методики преподавания физики. Каждая кафедра несет ответственность за подготовку специалистов по соответствующему направлению и, соответственно, заведующий кафедрой является руководителем образовательной программы. Подготовка кадров соответствует следующим приоритетным направлениям науки и техники в РФ:

1. Нанотехнологии – по направлению 011800.62 - Радиофизика;
2. Энергосбережение и энергоэффективность – по направлениям 140100 – Теплоэнергетика и теплотехника, 140400 – Электроэнергетика и электротехника;
3. Медицинская физика – по направлению 011200 – Физика;
4. Ядерная энергетика и безопасность – по направлению 140800 – Ядерная физика и технологии (профиль Радиационная безопасность человека и окружающей среды);
5. Телекоммуникации и информационные технологии – по направлениям 210400 – Радиотехника, 050100 – Педагогическое образование.

В Проекте плана развития ФТИ указана стратегическая цель - стать центром физического образования, кластером подготовки специалистов по

приоритетным направлениям науки, технологий и техники Российской Федерации для обеспечения инновационного развития Северо-Востока России и Дальневосточного региона в целом. Для организации эффективного стратегического планирования необходимо придать стратегической цели конкретность и реалистичность, указав инструменты для ее достижения.

Интеграция Института с академической наукой рассматривается как совместная деятельность с научными институтами по направлениям теплофизика, материаловедение, энергетика, энерго- ресурсосбережение. Необходимо отметить, что при стратегическом планировании следует раскрыть задачи Института, к примеру, указать способы и план интеграции с академической наукой.

По направлению образовательной деятельности планируется открытие новых направлений, профилей подготовки и магистерских программ. Для повышения качества работы по данному направлению нужно обеспечить отбор и прием студентов с высокими баллами ЕГЭ, оснастить учебные помещения необходимым оборудованием, обеспечивающим возможность использования в учебном процессе современных образовательных технологий, активно привлекать студентов к научно-исследовательской деятельности.

Для развития кадрового потенциала и формирование качественного контингента на кафедрах необходимо организовать стратегическое планирование, согласно которому была бы организована деятельность. Совершенствование организационной структуры университета предусматривается в рамках полного перехода на уровневую подготовку специалистов согласно Болонскому процессу.

Стратегическое планирование в Институте должно создавать систему для достижения конкурентоспособного преимущества, анализируя внутренние условия работы организации, ее потенциал. Стратегическое планирование должно обеспечивать адекватную реакцию организации на проявляющиеся тенденции.

Таким образом, для организации эффективного стратегического планирования в Институте необходимо:

1. определить миссию Института;
2. провести внешний и внутренний анализ деятельности;
3. формировать стратегии;
4. оценивать и контролировать исполнение планов;
5. необходимо придать стратегической цели конкретность, указав инструменты для ее достижения;
6. раскрыть задачи Института, к примеру, указать способы и план интеграции с академической наукой;
7. конкретизировать инструменты и пути достижения поставленной цели.

*Рожина В.Ф.
магистрант 2 года
ФЭИ СВФУ имени М.К. Аммосова
Россия, г. Якутск*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация: В данной статье проведен сравнительный анализ миссий и стратегических целей ведущих российских вузов, а также разработаны рекомендации по совершенствованию стратегического планирования.

Ключевые слова: стратегическая цель, миссия, планирования, стратегия развития.

Университет как объект управления представляет собой сложную многокомпонентную систему. Стратегическое планирование рассматривается как комплексный и продолжающийся процесс организационных изменений на основе выбранных стратегий. Выделяют следующие требования и совокупные признаки, которые обеспечивают успешность процесса стратегического планирования:

- 1) Стратегическое планирование должно включать ориентацию на будущее и сосредоточение усилий на ожидаемом будущем;
- 2) Стратегическое планирование должно быть основано на полном анализе предсказанных и прогнозируемых тенденций и сценариев возможных альтернативных будущих процессов, а также анализ внутренних и внешних условий работы организации;
- 3) Стратегическое планирование должно быть гибким и ориентированным на достижение больших целей. Стратегическое планирование должно выравнять организации с окружающими условиями, устанавливать содержание целей;
- 4) Стратегическое планирование должно создавать систему для достижения конкурентоспособного преимущества, анализируя внутренние условия работы организации, ее потенциал. Стратегическое планирование должно обеспечивать адекватную реакцию организации на проявляющиеся тенденции [4, 37].

Стратегическое планирование включает в себя шесть этапов: определение миссии, внешний и внутренний анализ, определение ключевых особенностей деятельности, формирование стратегий, составление оперативных планов, оценка и контроль исполнения планов [4, 38].

Миссия является одним из важнейших этапов организации стратегического планирования. В современной теории управления существуют различные подходы к определению «миссии». В общем понимании миссия обозначает философию и предназначение, смысл существования организации. Философия определяет ценности, убеждения в деятельности организации, а предназначение - действия, которые

организация намерена осуществлять, и то, какого типа организацией она намеревается стать.

Миссия «прокладывает маршрут в будущее; вызывает заинтересованность относительно предстоящей деятельности, придает работе эмоциональную окраску; вселяет уверенность и доверие к руководству; дает критерии успеха, указывает на наиболее существенные потребности и интересы; помогает формулировать то, что мы хотим создать; указывает, к чему стоит стремиться; придает значимость работе, которую делают люди в организации» [7, 119].

По мнению исследователей, миссия должна отвечать на такие вопросы:

- 1) Почему мы существуем?
- 2) На кого влияет наша работа?
- 3) Каковы их нужды?
- 4) Каков план университета?
- 5) Каковы наши основные функции по осуществлению нашей миссии? [5, 76]

Таблица 1. Миссии технических высших учебных заведений

1) МФТИ	Осуществление междисциплинарной целевой подготовки востребованных на рынке труда высококвалифицированных специалистов по приоритетным направлениям развития на основе интеграции образовательных технологий творческого изучения базовых естественнонаучных дисциплин, языковой подготовки, технологий генерации новых знаний на стыке наук и обязательного участия всех студентов и аспирантов в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах по ПНР в интересах стратегических партнеров; разработка и трансфер новых технологий по ПНР в экономику Российской Федерации XXI века.
2) МЭИ	Обеспечение качественной непрерывной многоуровневой подготовки высококвалифицированных кадров для Российской Федерации и других стран, развитии фундаментальных и прикладных научных исследований и опытно-конструкторских разработок, в создании и совершенствовании функционирования на их основе университетской инновационной системы, а также участия в обеспечении устойчивого высокотехнологического развития России
3) РГУ нефти и газа имени И.М.Губкина	Быть локомотивом производства новых знаний и обеспечения конкурентоспособности отечественных нефтегазовых технологий, главной кузницей специалистов - инноваторов, консолидирующей ресурсы высшей школы, академической и отраслевой наук для обеспечения технического прогресса нефтегазового производства как важнейшего фактора устойчивого развития страны
4) НИЯУ МИФИ	Осуществление кадрового и научно-инновационного обеспечения атомной отрасли и других высокотехнологических отраслей экономики на основе многоуровневого

	профессионального образования, интеграции науки, образования и производства.
5) МГТУ имени Н.Э.Баумана	Поддержание высокой репутации российского инженерного образования, в повышении его качества и конкурентоспособности в мировом сообществе.
6) МИСИС	Служение России и ее национальной безопасности путем: подготовки кадров с мировым уровнем профессиональной и социальной компетентности, повышения их квалификации; инновационной деятельности в металлургии и материаловедении

Миссия МФТИ обладает такими свойствами, как конкретность, реалистичность, формулирует будущий результат деятельности, отражает функции по осуществлению миссии. В миссии МЭИ отражается смысл существования, нужды организации, направления и план деятельности, отражает функции по осуществлению миссии. Миссия РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина указывает то, к чему стремится университет, существования, план и направления деятельности, а также функции по осуществлению миссии. Миссия НИЯУ МИФИ отражает смысл существования, нужды организации, направления, план деятельности, отражает функции по осуществлению миссии. В миссии МГТУ им. Н.Э.Баумана вызывает заинтересованность относительно деятельности, придает работе эмоциональную окраску; вселяет уверенность и доверие к руководству, но в ней не отражены функции по ее осуществлению.

Стратегические цели представляют собой общие утверждения, описывающие состояние организации в будущем [3, 216]. Стратегические цели, как правило, выражают намерения организации. Цели органически взаимосвязаны с миссией, через них идет реализация миссии и стратегии организации. Нередко цели воспринимаются как стандарты, меры, которыми измеряется выполнение работы. Рассматривая соотношение цели и стратегии, И. Ансофф относит цели к категории более высокого уровня на том основании, что цели представляют собой результаты, которых пытается достичь организация, а стратегия выступает средством достижения результатов. Ученый обращает внимание на феномен взаимозаменяемости стратегии и целей, как в различные моменты времени, так и на различных организационных уровнях [1, 161].

В условиях, когда формулирование миссии и стратегии приобретает развивающийся характер, цели (в том числе и стратегические) должны обладать большей гибкостью и адаптивностью относительно изменяющихся условий внешней и внутренней среды, что позволяет своевременно их корректировать, то есть происходит непрерывное, по выражению К.М. Ушакова, переформулирование целей при общем сохранении миссии [7, 113].

Выделяют следующие требования, предъявляемые к целям: иерархичность, множественность, операциональность, реалистичность,

конкретность, достижимость, взаимосвязанность и совместимость долгосрочных и краткосрочных целей, приемлемость для основных субъектов влияния. Цели различают по периоду действия (перспективные, среднесрочные, краткосрочные); по отношению к системе (в целом к системе или отдельным ее участникам); по содержанию (новаторские, цели решения проблем, цели обычных рабочих обязанностей, цели совершенствования) и по ключевым областям деятельности системы [2, 111].

Таблица 2. Стратегические цели технических вузов

1) МФТИ	Формирование исследовательского университета мирового класса, входящего в ТОП-100, на базе кампуса института с привлечением ведущих зарубежных ученых, в том числе физтеховской диаспоры, в кооперации с ведущими учеными страны из сетевой структуры базовых организаций, нацеленного на развитие приоритетных фундаментальных исследований и быстрое внедрение их в разработку высоких технологий.
2) РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина	Повышение вклада университета в технологическую модернизацию топливно-энергетического комплекса РФ через развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности.
3) НИЯУ МИФИ	Глобальный лидер образования, науки и инноваций в области ядерных, радиационных, субнано- и наноразмерных технологий и их инжиниринга, вносящий значительный вклад в инновационное развитие и конкурентоспособность Госкорпорации «Росатом» и других ведущих российских высокотехнологических компаний на мировых рынках
4) МГТУ им. Н.Э. Баумана	Подготовка кадров для передовых и высокотехнологичных отраслей науки и техники России, приоритетных направлений развития экономики страны, в том числе: - информационно – телекоммуникационные системы; - индустрия наносистем и материалов; - энергетика и энергосбережение; - живые системы; - безопасность и противодействие терроризму; - транспортные и авиационно-космические системы; - перспективные вооружения и военная техника
5) ТПУ	Целью Программы является становление ТПУ как университета мирового уровня, ориентированного на кадровое обеспечение и разработку технологий для ресурсоэффективной экономики.
6) СПбГПУ	Стратегической целью программы СПбГПУ является модернизация и развитие политехнического университета как глобально конкурентоспособного научно-образовательного центра, интегрирующего мультидисциплинарные научные исследования и технологии мирового уровня и входящего в число ведущих мировых университетов.
7) СФУ	Развитие интеллектуального капитала и опережающего наукоемкого образования, обеспечивающее устойчивое повышение качества жизни населения Сибири на основе подготовки высококвалифицированных кадров, способных к

	творческой и практической деятельности, и генерации глобально значимых знаний и технологий, направленных на расширение экономического потенциала и мировой конкурентоспособности базовых отраслей региональной экономики.
8) КФУ	Целью развития университета до 2019 года является его становление как ведущего научно-образовательного и методического центра, осуществляющего следующие виды деятельности: реализация инновационных образовательных программ высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования и поддержка системной модернизации высшего и послевузовского профессионального образования регионов Приволжского федерального округа; выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований по широкому спектру наук, а также доведение результатов интеллектуальной деятельности до практического применения на основе интеграции науки, образования и производства; удовлетворение потребностей формирующейся инновационной экономики округа в кадрах, конкурентоспособных на глобальном рынке знаний и технологий, а также обеспечение научных, технических и технологических решений комплексных задач территориального развития и реализации крупных программ социально-экономического развития
9) ИГТУ	Цель программы - создание научно-образовательного инновационного комплекса, который в соответствии с приоритетами национального развития обеспечит: • непрерывную многоуровневую подготовку высококвалифицированных специалистов и кадров высшей квалификации новой формации, конкурентоспособных на мировом уровне; • формирование инновационных компетенций у выпускников и специалистов; • развитие и взаимодействие с региональной инновационной средой; • разработку и коммерциализацию наукоемкой и инновационной продукции
10) МИСИС	Целью программы является формирование современного образовательного учреждения высшего образования, которое подготавливает специалистов с высшим образованием всех уровней, а также осуществляет научные исследования и разработки мирового класса и вносит таким образом значительный вклад в развитие системообразующих отраслей экономики, науки и образования России.
11) СВФУ имени М.К. Аммосова	Стать к 2020 году признанным на российском и международном уровне современным научно-образовательным и культурным центром Северо-Востока России с развитой инновационной, образовательно-научной и социально-культурной инфраструктурой, обеспечивающим

	качественную подготовку высококвалифицированных кадров, способных обеспечить разработку наукоемких технологий и модернизацию отраслей экономики и социальной сферы региона.

Стратегические цели ведущих направлены на модернизацию технологической, экономической отраслей России через развитие научной, инновационной деятельности университета / института. Они обладают иерархичностью, так как охватывают направления деятельности организации, университет, отрасли, направления деятельности страны. По периоду действия стратегические цели являются перспективными, по содержанию – целями совершенствования.

Стратегическая цель МФТИ обладает реалистичностью; операциональностью; конкретностью и взаимосвязанностью целей (формирование исследовательского университета мирового класса – кооперация – развитие приоритетных фундаментальных исследований – разработка высоких технологий). Стратегическая цель РГУНГ также конкретна, реалистична, иерархична (технологическая модернизация топливно-энергетического комплекса РФ – развитие научно-исследовательской и инновационной деятельностью). Данная стратегическая цель является перспективной, целью совершенствования. Стратегическая цель НИЯУ МИФИ обладает такими свойствами, как операциональность, иерархичность (институт – ведущие российские высокотехнологические компании на мировых рынках), взаимосвязанность целей (лидерство в образовании, науке и инновациях – инновационное развитие и конкурентоспособность российских высокотехнологических компаний на мировых рынках). Стратегическая цель МГТУ им. Н.Э. Баумана конкретна, реалистична, иерархична (подготовка кадров – передовые отрасли науки и техники России – развитие экономики страны), множественна, так как цель направлена на развитие различных отраслей.

Для формулирования стратегических целей, соответственно, совершенствования процесса стратегического планирования технического образования в Республике Саха (Якутия) следует обратить внимание на следующие факторы:

- 1) гибкость и адаптивность стратегических целей относительно изменяющихся условий в техническом, экономическом и социальном направлениях развития региона и страны;
- 2) охват организаций различных уровней (региональный, федеральный, международный), благодаря которым может быть обеспечена кооперация;
- 3) направленность цели на развитие важнейших отраслей развития региона и страны;
- 4) возможность однозначного, количественного контроля достижения цели;

5) ориентированность на направления технического развития региона и региональные потребности в технических кадрах;

6) взаимосвязанность и совместимость долгосрочных и краткосрочных целей;

7) приемлемость для основных субъектов влияния (например, ОАО АК «Якутскэнерго», Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики РС(Я) и т.д.).

Таким образом, нами рассмотрены такие важнейшие этапы стратегического планирования, как формулирование миссии и определение стратегической цели. Стратегическое планирование требует внимания к внешним изменениям и тенденциям. Необходимо отметить, что участие университетского персонала в процессе стратегического планирования гарантирует, что ответственные за выполнение плана понимают его и его обоснование. Также это может повысить приверженность работников целям, единства в организации.

Эффективное стратегическое планирование способствует развитию университета. Оно позволяет организации быть инициативной и формировать собственное будущее

Использованные источники:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер, 1999. 416 с.
2. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам организаций и консультантам по управлению. М.: Дело, 1999. 496 с.
3. Дафт Р. Менеджмент. СПб.: Питер, 2000. 832 с.
4. Запрягаев Г.А. Стратегическое планирование в университетах США// Вестник ВГУ, №5, 2005.- с. 3 - 18
5. Kathleen A. Paris. Strategic Planning in the University// University of Wisconsin System Board of Regents, 2003
6. Пузанков Д.В., Рябов В.Ф., Мамонтов А.Н. Система стратегического планирования развития университета// Университетское управление: практика и анализ. 2002. №2 (21). С. 6 - 15
7. Ушаков К. М. Ресурсы управления организацией. М.: Дело, 2000. 144 с.

Рыковская Л.А.

соискатель кафедры учета и аудита

Луцкий национальный технический университет

Украина, г. Луцк

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

Обоснованы новые подходы к решению вопросов организации учета, контроля и анализа финансовых результатов деятельности предприятия в соответствии с современными требованиями управления. Разработаны

предложения относительно усовершенствования порядка составления финансовой отчетности.

Ключевые слова: финансовая отчетность, баланс, отчет о финансовом результате, актив, пассив.

Управление любым предприятием требует точной, оперативной и систематизированной информации о его деятельности. Данные, которые представляются для анализа, должны быть соответствующей формы, структурированные и последовательные для того, чтобы руководитель мог принять необходимое и своевременное решение. Кроме того, существует большое количество внешних пользователей, которым необходима короткая и оперативная информация о деятельности предприятия, чтобы проанализировать показатели эффективности, рентабельности и др. Поэтому, предприятия составляют отчетность, которая является связующим звеном между хозяйственной деятельностью и руководителями различных уровней, которые принимают решение.

Финансовая отчетность, а соответственно, финансовый учет и финансовый анализ деятельности предприятий в Украине осуществляются не достаточно эффективно с точки зрения рыночных условий ведения хозяйства. Поэтому актуальность данной статьи обусловлена необходимостью усовершенствования методологии составления финансовой отчетности в Украине.

Исследованиям относительно совершенствования методологии финансовой отчетности посвящены труды отечественных ученых-экономистов: Голова С.Ф., Коробко Р.Н., Кучеренко Т.Е., Хомина П.Я., Чижевской Л.В. и др.

Систему учета и составления финансовой отчетности в Украине, можно признать системой континентального типа, основная идея которой – ориентация бухгалтерского учета на удовлетворение требований государственных контролирующих органов. В странах, где применяется эта модель, бухгалтерский учет регламентируется в законодательном порядке и отличается консерватизмом. Это соответственно предопределяет то, что информация, которая отражается в финансовой отчетности, не всегда является полной, достоверной и полезной для внешних пользователей. Но в рыночных условиях ведения хозяйства финансовая отчетность должна ориентироваться не на государство, как это было во времена командно-административной экономики, а на инвесторов и покупателей ценных бумаг предприятия, для обеспечения их короткой, но полной информацией о результатах деятельности. Поэтому, является необходимым пересмотреть некоторые стандарты бухгалтерского учета, чтобы изменить такую ситуацию, то есть финансовая отчетность должна включать данные, которые действительно разрешат пользователям оценить реальную деятельность

предприятия, изменения его состояния во времени и проанализировать последствия принятия хозяйственных решений.

Примером этого может быть одна из ключевых форм годового финансового отчета – Баланс (форма № 1). В Балансе отражаются состав имущества предприятия и источники его формирования в виде остатков по синтетическим счетам бухгалтерского учета.

Баланс украинских предприятий почти полностью построен в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности. Статьи актива Баланса представлены в оптимально свернутой форме, одновременно они содержат информацию, которая действительно будет интересовать пользователей отчетности, особенно относительно стоимости основных средств, материальных средств, нематериальных и других необоротных и оборотных активов. Но все же возникают сомнения, относительно правильности размещения отдельных статей актива. В частности, большинство украинских ученых соглашались в едином мнении, что износ основных средств необходимо и возможно считать активом только в том случае, когда он отражает обновленную, усовершенствованную или возобновленную за счет амортизационных отчислений часть основных средств производства. В данное время он используется лишь как расчетный элемент для определения остаточной стоимости. По нашему мнению, это признается принципиальной ошибкой, потому что сумма износа в представленном в Балансе виде не является активом. Аналогичным является подход относительно правильности отражения в Балансе износа нематериальных активов.

Статьи пассива Баланса, в отличие от статей актива не являются достаточно полными и точными относительно отражения источников приобретения ресурсов, что в свою очередь затрудняет восприятие информации. В частности, источником приобретения основных средств может быть как нераспределенная прибыль или резервный капитал, так и долгосрочные кредиты банков или другие инвестиции. Обычно многократное расширение статей баланса может привести к обратному результату, когда чрезмерное количество информации будет вызывать запутанность и недоразумение, но выведения отдельных наиболее важных статей, которые отражают стоимость основных средств и некоторых других расходов в активе, которые сгруппированы по источникам приобретения и содержания этих ресурсов в пассиве Баланса, являются достаточно целесообразными.

Многие ученые, которые изучают особенности учета активов и составления отчетности предприятий, отмечают наличие сложной и противоречивой проблемы. Она заключается в том, что основная составляющая процесса производства, и воспроизводства капитала, а именно – рабочая сила, которая является достаточно весомой за своим экономическим назначением, остается за пределами финансовой отчетности

и не отражается в Балансе предприятия, то есть не считается активом. Непрямое отражение рабочей силы фиксируется в форме оплаты труда в пассиве Баланса, как текущее обязательство, а также как элемент операционных расходов в Отчете о финансовых результатах (ф. 2) вместе с расходами на сырье, материалы и другие расходы. Ученые отмечают, что оценка стоимости рабочей силы может быть осуществлена за совокупностью накопленных человеком профессиональных знаний, умений и навыков, которые учитывают интеллектуальные, психологические, физиологические, образовательно-квалификационные и другие возможности участников трудовой деятельности. Поэтому, при условии объективной оценки стоимости рабочей силы человеческие ресурсы предприятия могут быть отражены в активе Баланса. Кроме того, рабочая сила, как и основные средства, изнашивается и нуждается в определенных амортизационных возмещениях на свое возобновление в виде расходов на отдых, оздоровление, лечение, повышение квалификации и тому подобное. В зависимости от характера этих расходов и их целевого назначения они могут быть зафиксированы в пассиве Баланса как долгосрочные или краткосрочные обязательства и в целом – как операционные расходы на производство рядом с амортизацией и другими элементами расходов в Отчете о финансовых результатах.

Финансовая отчетность за национальными стандартами в ряде случаев не обеспечивает достаточного массива достоверной и содержательной информации по ключевым финансовым и не финансовым показателям деятельности, которая снижает качество анализа как текущего состояния хозяйствующего субъекта, так и стратегии его развития. Можно выделить две существенных проблемы финансовой отчетности: недостаток долгосрочных показателей и недостаток методов стратегического анализа и принятия решений как внутренними, так и внешними пользователями отчетности. То есть, пользователи не могут сравнить показатели, которые представлены в отчетности с прошлыми периодами, а соответственно, не могут провести их оценку в часовом разрезе и осуществить прогноз. Соответственно, потенциальные инвесторы не заинтересуются отчетностью, которая не позволяет им предсказать будущие доходы и риски. Поэтому, отчетность должна содержать самые главные показатели за несколько лет, что позволит пользователям в определенной степени делать обоснованные прогнозы на будущее. Кроме того, отчетность должна включать не только табличные данные, но и описание отдельных фактов отчетного периода, которые являются важными для предприятия. Это позволит пользователю анализировать не только количество и динамику, но и качество хозяйственной деятельности организации. Также важным аспектом эффективности финансовой отчетности является возможность сопоставления финансовой информации разных хозяйственных субъектов, что и представляет главный интерес для инвестора.

Актуальним является вопрос внедрения международных стандартов финансовой отчетности. Привычные для Украины стандарты бухгалтерского учета отличаются от международных в основном тем, что традиционные формы отчетности предусматривают единственный стандарт для всех отраслей, тогда как международные стандарты учитывают особенности каждой из них и характеризуются более свободной формой. Существенным недостатком традиционных форм учета также является слишком придирчивое внимание к несущественным суммам, которые за международными стандартами в отчетности не учитывают. Следовательно, актуальным является внедрение международных стандартов финансовой отчетности (МСФО), целью которых является возведение к минимуму расхождения финансовой отчетности разных стран и обеспечения на этой основе сравнимости и надежности информации для разных пользователей.

В Украине существуют проблемы относительно внедрения МСФО. Главными проблемами является то, что отсутствуют образовательные программы относительно МСФО, отсутствует достаточное количество специалистов по МСФО, не определена процедура включения международных стандартов в правовое поле Украины. Внедрение требует подготовки специалистов, которые владеют методологией трансформации украинской финансовой отчетности в международную, а также, поскольку украинские предприятия работают в условиях ограниченных ресурсов, соответственно, они не имеют достаточных средств для самостоятельного перехода на МСФО.

Подводя итог, можно сказать, что совершенствование финансовой отчетности за изложенными направлениями позволит не только повысить объективность и достоверность результатов анализа и эффективность управленческих решений, но и будут способствовать повышению престижа украинских предприятий на международном рынке, поскольку позволит инвесторам получать точную, полную и лаконичную информацию о предприятии. Соответственно, это будет способствовать повышению инвестиционной привлекательности украинской экономики.

Использованные источники:

1. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку 2000: [пер. с англ. за ред. С.Ф. Голова]. – К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2000. – 1272 с.
2. Біла Л.М. Про гармонізацію фінансової звітності / Л.М. Біла // Збірник наук. пр. Вип. 10. – Кам'янець-Подільський. – 2002. – С. 187-189.
3. Коробко О.М. Бухгалтерська фінансова звітність: методологія складання і практика використання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.04 “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит” / О.М. Коробко. – Київ. – 2003. – 23 с.
4. Кучеренко Т.Є. Генезис функції і концепції фінансової звітності в системі управління / Т.Є. Кучеренко // Вісник ТНЕУ. - 2009. - № 3. – С. 94-104.

5. Шеверя Я.В. Фінансова звітність у системі інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 "Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)" / Я.В. Шеверя. – Житомир. – 2011. – 23 с.
6. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» // www.rada.gov.ua
7. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>
8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 2 «Баланс» // <http://buhgalter911.com/Res/PSBO/PSBO.aspx>

Рябцева О.Е.
преподаватель кафедры менеджмента
ГВУЗ «Украинский государственный
химико-технологический университет»
Украина, г. Днепропетровск

ФОРМИРОВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье рассмотрены основные подходы к определению мотивационного механизма, на основании чего усовершенствован понятийно-категориальный аппарат. Предложены принципы, основные элементы и технология формирования и внедрения мотивационного механизма на предприятии в современных условиях.

Ключевые слова: *мотивация, потребности, персонал, мотивационный механизм, технология, алгоритм, эффективность деятельности.*

Мотивы и их образования, все многообразие потребностей, установки, потенциал личности, так или иначе, отражаются, систематизируются и изучаются в различных теоретических концепциях мотивации труда и служат первым шагом в разработке мотивационного механизма на предприятии.

Мотивационный механизм управления поведением сотрудников базируется на таких факторах, как система формальных процедур и правил выполнения функций и работ, предназначенных для достижения цели фирмы и представления менеджмента о реальных интересах, мотивы, потребности людей, работающих в организации, способы их удовлетворения, значимые ценности и нормы поведения.

Анализ литературных источников показал, что на сегодня не существует однозначного определения мотивационного механизма. По определению Червинской Л.П., мотивационный механизм представляет собой комплекс организационно-экономических, материально-технических и социально-психологических методов и средств побуждения к эффективному труду, то есть это комплексный целостный инструментальный по

преобразованию мотивации-потенции в мотивацию-реальность, в непосредственное действие [1].

Шумилова А.В. под термином "мотивационный механизм" понимается совокупность мотивов, используемых в управлении организацией для достижения стратегических целей предприятия, на которые направлена та или иная совокупность мотивов [2].

По мнению Горноста́й Л.Ч., мотивационный механизм представляет собой совокупность конкретных инструментов материального, социального, психологического, морального, организационного влияния на работника с целью сознательного включения в трудовой процесс [3].

Также под механизмом мотивации понимается совокупность степеней влияния субъекта (элементы нематериального и материального стимулирования, элементы корпоративной культуры организации – ценностные ориентации, традиции и нормы) на объект управления, обеспечивающих рост материальной заинтересованности коллективов и отдельных работников в достижении личных, производственных, финансовых, экономических и социальных целей [4].

Гунченко М.В. под механизмом мотивации труда понимает совокупность целенаправленных или случайных, обуславливающих или опосредующих воздействий внешней среды, под действием которых происходит модификация устоявшейся мотивационной системы, усвоение социальных ценностей, норм и правил поведения [5].

Кроме того, мотивационный механизм можно представить как процесс комплексного материального, духовного и социального влияния на занятое в трудовом процессе население региона с целью ориентирования его на повышение экономической активности, что способствует повышению производительности и качества труда, а также развития предпринимательства [6].

Егоркина Т.А. определяет мотивационный механизм как динамичные экономические и социальные отношения между действующими лицами предприятия – администрацией и рабочими, предполагает единение процессов оптимизации затрат предприятия и повышение благосостояния и морального удовлетворения работников. Мотивационный механизм должен включать комплекс направлений управленческого воздействия и элементов, которые выделяются в зависимости от поставленных целей [7].

Таким образом, обобщая существующие подходы, предлагается следующее определение: мотивационный механизм представляет собой совокупность специфических инструментов материального, социального и профессионального характера, обусловленные особенностями труда, для обеспечения достижения целей организации.

Мотивационный механизм управления предприятием и его персоналом имеет комплексный характер и представляет собой механизм влияния на мотивационные направления рабочих как за счет материального и

социального стимулирования, так и через систему корпоративных (организационных) ценностей для обеспечения наиболее эффективного результата деятельности [8].

Анализируя и оценивая существующий мотивационный механизм, можно получить картину внутренней деятельности организации и предотвратить возможные проблемы и кризисные состояния, а также оценить влияние организационных преобразований, проводимых для повышения мотивации работников. Следует отметить, что комплексный механизм мотивации сотрудников является сложной системой, включающей ряд составляющих.

Мотивационный механизм должен строиться с учетом особенностей персонала, работающего в организации, которые включают потребности, интересы, установки и ценностные ориентации работников. Мотивационный механизм должен учитывать существующую структуру управления персоналом организации, факторы, влияющие на организацию внутри и извне, а также имеющийся опыт работы [9].

Основные требования к мотивационному механизму, сформированные на сегодняшний день с учетом трудовых ценностей, обусловленных рыночными условиями хозяйствования:

- мотивационный механизм должен основываться на мотивационных факторах, присущих каждой категории персонала и обеспечивать максимальное совпадение основных доминант экономического поведения и предлагаемых организацией мотиваций;
- мотивационный механизм должен сочетать в себе материальную и нематериальную составляющие;
- должна прослеживаться четкая зависимость вознаграждения от результатов работы, а также справедливость и прозрачность системы оплаты труда работника (отражение в зарплате результатов труда работника в полной мере);
- заработная плата, которая формируется в рамках материальной составляющей, должна быть конкурентоспособной на рынке труда;
- мотивационный механизм как система должен быть направленным и стимулировать работника к развитию инновационной деятельности, непрерывности процесса получения знаний, повышению квалификации, карьерному росту;
- нематериальная составляющая мотивационного механизма должна включать социальную мотивацию [9].

С целью формирования целостного механизма мотивации в его структуру должны быть включены четыре основных элемента:

1. механизм мотивации научно-технического развития производства включает мотивацию нововведений и получения прибыли. Степень внедрения данного механизма в организациях может быть разной в зависимости от уровня конкуренции на рынках товаров и технологий, спроса

на товары и технологии, жизненного цикла технологий и продукции, степени изношенности оборудования и др.

2. механизм мотивации развития предпринимательства. Термин "предпринимательство" понимается как поиск менеджментом организации новых сфер применения производственного потенциала, выгодной реализации инвестиционных ресурсов, увеличение рыночной доли, выход на новые рынки сбыта, создание новой конкурентной продукции и производств. Использование данных составляющих предпринимательства позволяет организации увеличивать свою прибыль за счет более полного удовлетворения потребностей потребителей в результате дифференциации продукции, активного использования маркетинговой политики.

3. механизм мотивации персонала. Целевая направленность мотивации развития управления персоналом видится в рациональном использовании внутренних ресурсов организации, увеличении производительности труда, повышении конкурентоспособности выпускаемой продукции и соответственно рыночной стоимости предприятия.

4. механизм мотивации хозяйствования отличается от мотивации управления персоналом своим высоким социальным статусом, то есть эта мотивация осуществляется в аппарате управления организацией. Главными мотивами хозяйствования является внедрение прогрессивных рыночных нововведений, повышает конкурентоспособность предприятия и тем самым увеличивает рыночную цену данной организации [10].

Как было сформулировано в определении, мотивационный механизм имеет инструменты воздействия на персонал предприятия. К материальным инструментам мотивационного механизма относятся: повышение должностного оклада; премирования; надбавки и т.д. Социальные инструменты могут включать следующее: бесплатное пользование дошкольными учреждениями; доплату на питание; бесплатное медицинское обслуживание; оплату транспортных расходов; кредитование получения образования; кредитование строительства жилья; скидку на покупку товаров, покупку в кредит; выделение беспроцентных займов и т.д. Также при формировании мотивационного механизма в организации следует использовать инструменты карьерного роста: избрание на руководящие должности, расширение области полномочий; реализацию творческого потенциала; продвижение по службе. Действенны инструменты морального характера: получение грамот и благодарностей; присуждение званий. К инструментам психологического характера относятся: создание доброжелательного микроклимата в коллективе, помощь коллег по работе [3].

Технология разработки и внедрения мотивационного механизма в организации приведена на рис. 1.1.

Алгоритм разработки и внедрения мотивационного механизма предприятия состоит из следующих этапов. Во-первых, следует провести опрос или анкетирование работников предприятия с целью определения факторов мотивации, то есть факторов, побуждающих их к эффективному труду.

Следующим этапом является обработка полученных результатов анкетирования с целью ранжирования указанных факторов мотивации, т.е. определение их приоритетности согласно ценностным ориентациям работников организации.



Рис. 1.1 Технология разработки и внедрения мотивационного механизма в организации

После определения наиболее значимых факторов мотивации, следует наиболее сложный и важный этап. Для его осуществления необходимо, во-первых, оценить имеющиеся в организации ресурсы, а во-вторых разработать и реализовать действия, которые будут направлены на удовлетворение потребностей, которые формируют наиболее приоритетные мотивационные факторы рабочих, используя ресурсы организации.

Результатом реализации этого этапа является непосредственно формирование мотивационного механизма организации.

Следующим шагом следует произвести оценку динамики результатов деятельности персонала. Инструменты и методы этого этапа зависят от многих факторов: видов деятельности предприятия, уровня управления, эффективность деятельности которого анализируется и др.

По результатам оценки динамики эффективности деятельности персонала можно увидеть, достигаются ли цели организации. В случае их достижения, предприятие может и в дальнейшем использовать сформированный мотивационный механизм. Если же нет, следует проанализировать причины, мешающие достижению целей организации. На базе проведенного анализа нужно пересмотреть сложившийся мотивационный механизм, внести коррективы в него и снова оценить перспективы достижения целей организации.

Использованные источники:

1. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в агропромисловому виробництві України: Автореф. дис. кандидата ек.наук: 08.09.01/Національна академія наук: Інститут економіки/ Київ, 2003. – 18 с.
2. Шумилова А.В. Формирование системы механизмов стратегического управления производственной организацией. Автореф. дис. кандидата эк.наук: 08.00.05/ Государственное образовательное учреждения высшего профессионального образования Всероссийского заочного финансово-экономического института/ Москва, 2006. – 26с.
3. Гунченко М.В. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України: Автореф. дис. кандидата ек.наук: 08.01.01/Дніпропетровський університет економіки і права/ Дніпропетровськ, 2006. – 17 с.
4. Чемякина С.С. Мотивационный механизм в сфере управления агроэкономическими системами, Евразийский Международный Аналитический Журнал „Проблемы современной экономики” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=25636>. – Заголовок с экрана.
5. Єгоркіна Т.О. Мотиваційний механізм управління витратами підприємства: Автореф. дис. кандидата ек.наук: 08.00.04/ Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського / Донецьк, 2008. – 19 с.
6. Нагорский Ю.А. Организационно-мотивационный механизм управления предприятием и его влияние на эффективность деятельности // Культура народов Причерноморья.-2006.-№78.- С. 62-68.
7. Шапиро С.А. Мотивация. М.: ГроссМедиа, 2008. — 224 с.
8. Климова В.А. Исследование динамики трудовых ценностей работников как основа построения мотивационного механизма в организации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/228/987/1235/Klimova.doc> – Заголовок с экрана.

9. Л.Ч. Горностай. Мотивационный механизм управления инженерными и научными работниками, доклады БГУИР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.doklady.bsuir.by/m/12_100229_1_57839.pdf – Заголовок с экрана.

10. Пакулин В.Ю. Организационно-экономические меры по совершенствованию механизма мотивации персонала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://portal.rea.ru/portal/departments.nsf/457007814A35F8F0C3257230001A6978/\\$File/Wuravlev_Pakulin.doc/](http://portal.rea.ru/portal/departments.nsf/457007814A35F8F0C3257230001A6978/$File/Wuravlev_Pakulin.doc/) – Заголовок с экрана.

*Савельева К.А.
студент 4курса
экономический факультет
Мордовский государственный университет им. Н.П.Огарева
Россия, г. Саранск*

ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Аннотация: В данной статье обосновывается актуализация внедрения принципов корпоративной социальной ответственности в России.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), партнерство.

Первое десятилетие XXI века характеризуется устойчивым возрастанием интереса к вопросам корпоративной социальной ответственности. Обсуждение данных вопросов осуществляется на самых различных дискуссионных площадках, объединяющих представителей бизнеса, государственных учреждений, некоммерческих организаций и академического сообщества.

Интерес к проблемам социальной ответственности объясняется следующими обстоятельствами.

Во-первых, в условиях, когда государство не способно самостоятельно решать важные социальные проблемы вполне закономерно ожидать повышения значимости мер, принимаемых бизнесом в области социальной политики. В современных условиях социальная ответственность выступает в роли наиболее оптимальной формы взаимодействия бизнеса с обществом, становясь одним из первостепенных элементов социальной реальности.

Во-вторых, членство России во Всемирной торговой организации (ВТО) и соответствие всем требованиям и правилам, установленным данной организацией, существенно изменит условия, в которых отечественному бизнесу предстоит функционировать. Данное обстоятельство подводит российские компании к пониманию необходимости соблюдения международных стандартов в частности в области корпоративного поведения и этических норм ведения современного бизнеса.

Рассмотрим данные обстоятельства более подробно.

В целях обеспечения условий для эффективного функционирования общества необходимо достижение баланса экономической целесообразности и социальной справедливости всех его сторон. Достижение указанного баланса возможно при условии взаимного трехстороннего партнерства в достижении конечного результата, ориентированного на человека, на создание реальных условий, достаточных для его всестороннего развития (рисунок 1).

Если же интересы одного из секторов доминируют над интересами других, возникает деформированный и неэффективный тип общественного устройства. Так, если всецело доминирует государство, подавляя инициативные силы общества и контролируя производительные силы экономики, возникает тоталитаризм. Если доминирует общество, государство демонстрирует слабость, а экономическая активность низка, в стране воцаряется анархия. Если в обществе безраздельно господствуют экономические интересы, социальные структуры общества слабы или разрознены, а государство не пользуется авторитетом, получаем такое общественное устройство, которое было охарактеризовано термином экономика физических лиц или экономика дезорганизации; в таком обществе каждый конкурирует с каждым, а руководители предприятий действуют в собственных интересах, а не в интересах руководимых ими организаций.



Рисунок 1 - Основные направления взаимодействия участников социальных отношений

Идея ответственного партнёрства основывается на том, что все процессы в обществе взаимосвязаны, экономическое развитие государства, отдельных регионов или предприятий зависит от социального развития

общества в целом. Успешное функционирование и развитие страны зависит от взаимодействия государства, общества и бизнеса, заключающегося в удовлетворении интересов всех сторон. Человек в этой системе является главным потребителем, именно для него и должна создаваться и эффективно функционировать данная идея.

Другим обстоятельством в пользу актуализации корпоративной социальной ответственности является присоединение России к ВТО (июль 2012 г.). Среди конкурентных преимуществ зарубежных компаний можно назвать:

- культуру бизнеса: десятилетиями копившийся опыт рыночного развития в сфере стратегического планирования, анализа рынка и принятия решений, культуру производства и контроля качества.

- высокотехнологичные решения в области производительности труда, которые в несколько раз могут превосходить эффективность российских предприятий;

- огромный управленческий опыт;

- современные технологии управления финансовыми ресурсами наряду с более дешевыми и длинными деньгами, чем те, которые доступны российским предпринимателям.

Большинство этих преимуществ лежат в области управления бизнесом. Состояние же большинства отечественных предприятий, к сожалению, не способно составить конкуренцию зарубежным игрокам в силу изношенности оборудования, отсутствия современных технологических решений и культуры бизнеса.

Таким образом, до недавнего времени общепринятой и признанной мотивационной основой развития бизнеса было его стремление к постоянному расширению, монопольному положению на рынке и максимизации прибыли. Концепция корпоративной социальной ответственности не задается вопросом, каковы истинные границы деятельности бизнеса или что он должен делать для тех, кто непосредственно находится в сфере его влияния. Она прямо требует, чтобы бизнес взял на себя ответственность за социальные приоритеты, цели, проблемы и нужды, чтобы он стал хранителем общественного сознания и исполнителем общественных чаяний.

Использованные источники:

1. Бикеева М.В. Анализ взаимосвязи социальной ответственности бизнеса и инвестиционной привлекательности компании в условиях глобализации / М.В. Бикеева // Экономика и предпринимательство. – 2012. - №5 (28). – С. 367-371

*Савельева К.А.
студент 4курса
экономический факультет
Мордовский государственный университет им. Н.П.Огарева
Россия, г. Саранск*

СТЕЙКХОЛДЕРЫ КАК ОБЪЕКТЫ КОРПОРАТИВНО- СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Аннотация: В данной статье дается характеристика стейкхолдеров компании.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), стейкхолдеры.

С целью управления корпоративной социальной ответственностью важным является обеспечение взаимодействия и интеграции различных типов ответственности с учетом их характеристик и особенностей. Для этого предлагаем предприятиям посмотреть на себя через призму тех ролей, которые они играют:

- предприятие – работодатель: создает привлекательные рабочие места, платит «белую» заработную плату;
- предприятие – производитель товаров и услуг: создает качественные товары и услуги;
- предприятие – налогоплательщик: платит все налоги, соблюдая законы;
- предприятие – заемщик капитала: вовремя погашает кредиты, выходит на международные фондовые рынки;
- предприятие – бизнес-партнер: демонстрирует добросовестную деловую практику, устанавливает надежные отношения с поставщиками и дистрибьюторами;
- предприятие – корпоративный гражданин (сосед): предотвращает возможные негативные последствия своей деятельности (например, в сфере экологии), облагораживает территорию, поддерживает социальное благополучие;
- предприятие – член общественных организаций: вносит вклад в формирование гражданского общества.

Таким образом, бизнес представляет собой социальный институт, вынужденный принимать во внимание воздействие своих решений на более крупную социальную систему. Бизнес основывает свою активность на учете интересов целой группы участников или соучастников, которые в той или иной степени с ним связаны и имеют в нем собственный интерес. Эти участники, именуемые стейкхолдерами (*stakeholders*) или заинтересованными группами, образуют целый веер организаций, институтов и сообществ, главными из которых являются: потребители, акционеры, поставщики, органы государственной власти, сотрудники, кредиторы, общество.

Эти носители интересов не ограничены границами предприятия и представляют различных субъектов рыночного взаимодействия. Представленная общественная среда может сильно влиять на достижение предприятием своих целей, поэтому ему приходится уравнивать чисто экономические цели с экономическими и социальными интересами этих составляющих среды.

Остановимся подробнее на ключевых заинтересованных группах. Наиболее сильной из них являются потребители. Поведение потребителей необходимо изучать с целью снижения его негативного влияния и использования возможностей, которое оно может предоставить предприятию. В случае если ожидания потребителей в качестве товаров и услуг не оправдываются, они могут переключиться на другие марки. Падение спроса непосредственно скажется на доходах предприятия и его возможностях удовлетворить потребности других заинтересованных групп.

История развития ряда известных компаний подтверждает, как легко подорвать доверие потребителей и потерять долю рынка. Для решения проблем потребительского влияния важно не только изучать поведение потребителя, но и формировать его для достижения рыночных целей предприятия.

Поставщики для предприятия – это источник всех видов ресурсов, необходимых для осуществления бизнеса. Предприятие является для поставщика покупателем, и в отношении него поставщики проводят активную политику продвижения. Другой стороной проблемы является то, что предприятие-покупатель, будучи субъектом рынка, также может и должно проводить активную политику и формировать отношения с поставщиками так, чтобы они наилучшим образом способствовали достижению его рыночных целей. Взаимоотношения с поставщиками – объект активной маркетинговой политики, и значение этой работы возрастает с обострением проблемы ограниченности ресурсов, требований к качеству товаров и услуг со стороны конечных потребителей.

Акционеры заинтересованы в получении вознаграждения в виде дивидендов и увеличения стоимости акций предприятия. И хотя они и обладают полномочиями максимального увеличения стоимости акций, на практике их права ограничены. Сегодня они выступают скорее как инвесторы, и если и не довольны работой предприятия, то, прежде всего, избавляются от него. Нередко положение устава запрещает вмешиваться им в деятельность предприятия, держателями акций которого они являются. Явное игнорирование интересов акционеров вынуждает их прибегнуть к средствам самозащиты – смене руководства предприятия или высокой надбавке к цене, требуемой при продаже предприятия.

Сотрудники предприятия заинтересованы в получении как гарантий занятости и достойного денежного вознаграждения, так и морального

удовлетворения от выполняемой работы. Причем, роль последнего возрастает. Отказ от выполнения минимальных ожиданий сотрудников чреват созданием конфликтной ситуации и может привести к отказу от выполнения своих обязательств или текучести кадров. Текучесть кадров в бизнесе – это не просто уход определенных сотрудников на другое предприятие, - за ними следует часть клиентуры (покупателей), и, кроме того, сменяемость кадров ведет к утечке информации, а набор и обучение новых сотрудников связаны с определенными затратами. Именно поэтому столь важно знать и анализировать настроения в коллективе.

Взаимодействие субъектов корпоративной социальной ответственности в отношении ее объектов должно базироваться на некоторой совокупности принципов: кооперации, адресности, многоуровневости, отчетности, а также на взаимном уважении и учете интересов обеих сторон.

Использованные источники:

1. <http://ru.wikipedia.org/wiki/>

*Савельева К.А.
студент 4курса
экономический факультет
Мордовский государственный университет им. Н.П.Огарева
Россия, г. Саранск*

ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (КСО) В СТРАТЕГИЮ КОМПАНИИ

Аннотация: В данной статье рассматривается процесс внедрения системы корпоративно- социальной ответственности в компании.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), стейкхолдеры, корпоративная этика.

Термин «корпоративная социальная ответственность» появился в середине 70-х годов прошлого века в США и Европе. Корпоративная социальная ответственность определяется как концепция, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес-операции и их взаимоотношения со всем кругом связанных с компанией организаций и людей. Принципы КСО существенным образом влияют на характер стратегии предприятия, способы достижения целей. Различают следующие принципы корпоративной социальной ответственности:

1. Открытость.
2. Системность.
3. Значимость.
4. Недопущение конфликтов.

Процесс внедрения принципов КСО на предприятие следует начать с

нормативной базы. Документы, обеспечивающие постоянное влияние КСО на деятельность предприятия могут различаться, но рекомендуется принимать их в форме этического кодекса или свода принципов ведения бизнеса. Их реализация обеспечивается путем создания такой системы принятия решений и исполнения, когда любое из них основано на данных нормативных документах и имеет социально ответственный характер.

При этом решения директоров могут быть сгруппированы по следующим направлениям:

1. Определение ценностей и принципов ведения бизнеса, свода правил действий.

Получает практическое воплощение через следующие решения:

- принятие нормативных документов;
- обеспечение их всеобъемлющего характера, соответствия стратегий предприятия, последовательности в проведении;

2. Анализ положения предприятия на рынке и в обществе, его рисков и возможностей, выработка соответствующей стратегии развития. Получает практическое воплощение через решения:

- о существующих рисках и перспективах рынков, экономического и общественного развития, принятие стратегии, обеспечивающей долгосрочную устойчивость предприятия и создание ценности для акционеров;

- принятие решений, направленных на минимизацию рисков.

3. Создание системы саморегулирования и повышения ответственности всех подразделений предприятия, что обеспечивает их успешную работу в соответствии со стратегией предприятия без громоздкой и дорогостоящей системы излишнего бюрократического контроля.

4. Ориентация на успех в долгосрочном, стратегическом плане, создание механизмов, предотвращающих принятие решений, мотивированных сиюминутной выгодой под давлением менеджмента и отдельных акционеров в ущерб стратегической линии.

5. Создание на предприятии, в компании сплоченности коллектива, объединенного единым ценностями – обеспечивается кадровой политикой, поощрением достижений и неотвратимостью рассмотрения нарушений инструкций.

6. Использование системы внутреннего контроля для повышения ответственности сотрудников – в форме аудита, четкой системы контроля. включение в число показателей параметров ответственности и этичности поведения.

После принятия принципиального, стратегического решения о внедрении системы КСО на предприятии, предлагается разработать и реализовать план по внедрению КСО в следующей последовательности:

1. Провести оценку текущего состояния и имеющегося опыта использования принципов КСО, что зачастую уже частично делалось на предприятии без системного подхода.

2. Утвердить концепцию КСО для предприятия и интеграцию в миссию и ценности.

3. Назначить ответственных за внедрение системы КСО на предприятии – уполномочить либо существующий комитет совета директоров, либо назначить отдельный новый комитет по КСО. Его функции должны включать следующие направления и области деятельности:

- политика в области КСО
- стратегия
- оценка и прогнозирование изменений тенденций в областях, относящихся КСО
- нефинансовые риски
- наблюдение и контроль взаимодействия со стейкхолдерами
- отчетность по КСО
- оценка КСО

4. Подготовить совет директоров к работе с использованием системы КСО. Внести необходимые изменения в компетенции, функциональные обязанности руководителей предприятия, разработать план их обучения и переподготовки по теории и практике КСО. Обеспечить, чтобы члены совета директоров обладали необходимой компетенцией для принятия обоснованных решений в области КСО, проводить регулярное информирование совета директоров по вопросам управления нефинансовыми рисками на предприятии. Включить вопросы КСО в повестки заседаний, рассмотрения итоговых отчетов.

5. Одним из элементов механизма внедрения КСО на предприятии является разработка системы вовлечения стейкхолдеров в реализацию политики в области КСО на предприятии. Разрабатывается соответствующий план работы. Все стейкхолдеры должны быть проинформированы о принципах работы предприятия на основе системы КСО, о миссии, ценностях и понимать необходимость принимать их во внимание во избежание нанесения ущерба репутации предприятия.

6. Критерии соответствия принципам КСО должны быть внедрены в процесс набора и аттестации кадров, включая высшее руководство, менеджеров. Еще один элемент – создание на предприятии системы поощрения, мотивации в области КСО.

7. Все процедуры, процессы, системы отчетности, статистики на предприятии должны быть перестроены с учетом внедрения системы КСО.

Использованные источники:

1. <http://www.smartcat.ru>
2. <http://www.bdo.ru/rus/>

*Садовская И.Б., к.э.н.
профессор
кафедра учета и аудита
Луцкий национальный
технический университет
Украина, г. Луцк*

ПРАКСЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ УЧЕТНОГО ПРОЦЕССА

В статье рассматриваются актуальные вопросы формирования инновационной составляющей учетного процесса с позиции оценки эффективности профессиональной деятельности учетного персонала.

Ключевые слова: праксеология, управленческий учет, инновационный учет, управление организацией

Учет, как одна из базовых функций управления, в настоящее время привлекает внимание ученых и практиков различных отраслей общественных наук. Глобализация мировой экономики требует новых методов управления организациями, и, соответственно, инновационного развития учетного процесса.

Учетный процесс и управление находятся в неразрывной связи с человеческой деятельностью. Более того, они являются продуктами человеческой деятельности. Поэтому, при проведении исследований тенденций развития учета и управления, наиболее существенным является праксеологический подход. Сущность праксеологического подхода заключается в проникновении в закономерности преобразования учетной и управленческой практики с позиции «умного делания», изменяющего действительность, и построение деятельности на основе этих закономерностей [2]. Обозначенный подход предполагает основания для структурно-функционального анализа основных используемых учетным персоналом в практике «инструментов», к которым относятся деятельность, метод, методика, технология. Проникая в их структуру, соответствующий профессионал получает дополнительную возможность для оценки успешности или неуспешности своих действий, нацеленных на совершенствование системы управления.

Учетная праксеология, являясь общей теорией учетной деятельности, раскрывает ее сущность, закономерности и способы достижения эффективности и успешности деятельности учетного персонала. Будучи практико-ориентированной методологической системой, учетная праксеология интегрирует философские, научные, практические знания в области учетных действий, направленных на информационное обеспечение управления организацией.

Разделение бухгалтерского учета на финансовый и управленческий требует всестороннего теоретического исследования и совершенствования

последнего. Существует множество различных подходов к определению сущности, целей, функций и даже названий управленческого учета. Приведем самые популярные: креативный, социальный, экологический, интеллектуальный, идеальный, биховеристический. По нашему мнению, управленческий учет является по своей сущности инновационным, поскольку и с практической, и с теоретической (научной) точек зрения с невероятной скоростью развивает свою теорию, методологию и расширяет функции путем междисциплинарных связей с другими науками. Современные теории управленческого учета носят ярко выраженный персоналистический характер, ибо они сводят объяснение хозяйственных управленческих процессов к поведению лиц, в этих процессах занятых.

Великий российский ученый Соколов В. Я. обобщил взгляды ученых разных стран по поводу развития учетных теорий [4, с. 224], выделив четыре группы: 1) правовую, 2) психологическую, 3) информационную и 4) лингвистическую.

Все группы носят инновационный характер, то есть рассматриваются с позиции развития современных теорий управления организациями. Человеческий интеллектуальный капитал выходит на первый план, является ведущим ресурсом в общественном воспроизводстве.

Правовая, или юридическая, теория связывает бухгалтерскую науку с гражданским правом, объясняя предмет бухгалтерского учета как контроль прав и обязательств лиц, участвующих в хозяйственных процессах.

Психологическая, точнее бихеверистическая, теория рассматривает каждое информационное сообщение, представленное в бухгалтерском учете, как стимул, призванный вызвать у пользователя, получателя этой информации, соответствующую реакцию.

Информационная учетная теория, развивая основные идеи психологической теории, исходит из принципиально новой категории «существенности». Существенность в управленческом учете определяется как степень влияния отчетного показателя на управленческие решения, принимаемые администрацией и менеджерами среднего звена. Чем выше существенность учетной информации, тем важнее она становится для администрации организации. В основе значения любого показателя лежит его информативность, причем, чем больше фактическое значение показателя отличается от ожидаемого, тем информативнее полученный результат. В качестве ожидаемых значений принимаются стандартные, то есть нормативные величины. Умение оперативно и качественно представить информацию для управленческого персонала является критерием оценки эффективной деятельности учетного персонала.

Лингвистическая теория рассматривает в бухгалтерском учете три аспекта: семантику, синтаксис и прагматику [4, с.225]. Согласно распространенным представлениям, семантика позволяет раскрыть значение языковых единиц – слов или словосочетаний, которые используются для

обозначения бухгалтерских категорий. Но основное значение семантики сводится к тому, насколько то или иное информационное сообщение позволяет администрации предприятия определить и понять представленную бухгалтером информацию. Простыми словами: одинаково ли интерпретируют бухгалтерские отчеты исполнитель (бухгалтер) и пользователь (управленческий персонал). Взаимопонимание очень трудно достигается при игнорировании лингвистического подхода к теориям как со стороны ученых учетной науки, так и со стороны управленческой.

Для учета не менее важно и понятие бухгалтерского синтаксиса, который сводится к изучению структуры учетных категорий и отношений между ними. В парадигме двойной (диграфической) бухгалтерии синтаксис очевиден и сводится к правилам корреспонденции счетов. Методология учетной корреспонденции является очень сложным процессом. Понимание управляющим персоналом принципов и методики отражения хозяйственных операций на бухгалтерских счетах значительно увеличит их уровень доверия к учету, что положительно повлияет на процесс принятия решений.

Явление прагматизма в отношениях учетного и управленческого персонала не новое с точки зрения науки и практики. Его заострение приводит к конфликту интересов ответственных лиц с обеих сторон. Учетный работник, который готовит и представляет информацию о совершившихся фактах хозяйственной деятельности, в первую очередь, проводит мониторинг относительно того, не затрагивает ли данная информация его собственные интересы, или же интересы лиц, к нему приближенных. При этом возможно искажение информации, то есть недостоверное представление. Очевидно, это повлияет на принимаемое решение управленческим персоналом со всеми вытекающими отсюда последствиями. Представление некачественной и недостоверной учетной информации не может быть постоянно не замеченным. Возникает недоверие к учетным работникам как к ответственным лицам за информационное обеспечение управления организацией, и к учету как к профессиональной деятельности в целом. В этом случае праксеологический подход позволит выявить слабые стороны этического отношения к выполнению профессиональных обязанностей учетным персоналом и соблюдение норм кодекса профессиональной этики. По этому поводу очень четко выразился ученый Кирейцев Г. Г., предупреждая о несостоятельности учета как практической деятельности без целостной научной основы: «...эмпиризм в учете, имеющий место как в ходе реформирования так и после него, скрывает отсутствие профессиональной мышления и приводит к плюрализму методологии учета» [1, с. 2].

Основная сложность применения любой системы учета ограничена апперцепцией пользователей учетной информации. Украинские ученые, профессор Пушкарь М. С. и профессор Чумаченко Н. Г. описали существенные черты идеальной системы учета: «...идеальная система учета

основывается на определении общей цели развития бизнеса, учете запросов на информацию различных групп пользователей, которые имеют разные цели» [3]. Но действительно идеальным учет станет лишь в том случае, если люди, использующие его данные, будут столь же идеальны. Такой подход приводит к выводу, что эффективность учетной системы прямо пропорциональна развитости апперцепции ее пользователей. Апперцепция (лат. Ad – к и лат. perceptio – восприятие) – одно из фундаментальных свойств психики человека, выражающееся в обусловленности восприятия предметов и явлений внешнего мира и осознания этого восприятия особенностями общего содержания как целого, запасом знаний и конкретным состоянием личности.

Обусловленность восприятия должна быть обоюдной. В противном случае наблюдается коммуникационный разрыв, непонимание, что делает не эффективной, ненужной и даже вредной учетную систему. Такой разрыв определяется группой факторов, называемых барьерами коммуникации (помехи, предвзятость, сокрытие информации, непонимание и несвоевременность).

Совершенствование учетного процесса неразрывно связано с человеческим фактором. Достичь гармонии между учетным и управленческим персоналом возможно при условии обоюдной действенности на условиях целостности и системности. Это предполагает, прежде всего: 1) унификацию методики, терминологии и базовых понятий различных видов учета, независимо от их названия в учетных теориях; 2) непрерывное профессиональное образование специалистов по учету и по управлению организациями; 3) соблюдение принципов профессиональной этики учета и аудита.

Использованные источники:

1. Кирейцев Г. Г. Глобализация экономики и унификация методологии бухгалтерского учета : науч. докл. / Г. Г. Кирейцев. – изд. 2-е, перераб. и доп. – Житомир : ЖГТУ, 2008. – 76 с.
2. Попов Г. Х. Праксеология и теория управления. – Вступительная статья в кн.: Котарбинский Т. Трактат о хорошей работе / Под ред. проф. Г.Х. Попова; пер. с польск. Л.В. Васильева и В.И. Соколовского. – М.: Экономика, 1975. – 271 с.
3. Пушкар М. С., Чумаченко М. Г. Ідеальна система обліку: концепція, архітектура, інформація: Монографія / М. С. Пушкар, М. Г. Чумаченко. – Тернопіль: Карт-бланш, 2011. – 336 с.
4. Соколов Я. В., Соколов В. Я. История бухгалтерского учета: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 272 с.

*Сайфуллина А.Р.
студент 5го курса
Башкирский Государственный Аграрный Университет
Россия, г. Уфа*

СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация: В данной статье ставится задача рассмотреть основные виды систем управления запасами, факторы, влияющих на оборачиваемость и величину товарных запасов, а также принципы и этапы разработки ассортиментных перечней. Показано, что актуальность проблемы оптимизации материальных запасов предприятия и эффективного управления ими обусловлена тем, что состояние запасов оказывает определяющее влияние на конкурентоспособность предприятия, его финансовое состояние и финансовые результаты.

Ключевые слова: товарооборот, ассортиментный перечень, оптимальный размер заказа, номенклатура товаров, материальные запасы.

Сложившаяся на предприятиях ситуация обуславливает необходимость формирования новых методических основ и разработки практических рекомендаций по построению систем управления запасами, как одного из важнейших условий развития отечественных предприятий и системообразующих факторов повышения эффективности производства.

Процессы управления запасами являются составной частью системы управления торговым предприятием, поэтому их эффективность характеризуется таким важным критерием, как величина затрат, образующихся при управлении запасами.

Основы современной теории управления запасами – постановка задачи, анализ влияющих на решение факторов, способ учета неопределенности в спросе – были сформулированы в работах Эрроу К., Гарриса В., Маршака С. и Дворецкого А. Разработка этих идей в дальнейшем была подхвачена в ряде статей, обсуждающих как отдельные аспекты самой теории, так и вопрос в целом [10].

Создаваемые на предприятиях торговли товарные запасы оцениваются рядом показателей – суммой запасов в стоимостном выражении; количеством запасов в натуральном выражении; размером товарных запасов в днях оборота.

Любой товар относится к категории товарного запаса вплоть до момента продажи. И он является постоянно существующей величиной, поскольку товарные запасы продаются не сразу, а постепенно, то есть регулярно возобновляются. Размер товарных запасов различен в зависимости от конкретных хозяйственных условий. Абсолютная величина товарных запасов всё время изменяется в зависимости от поступления и

реализации товаров. Поэтому товарные запасы соизмеряются с товарооборотом, с этой целью они выражаются в днях.

Показатели времени и скорости товарного обращения взаимосвязаны, причём обратной пропорциональностью. Увеличение скорости и уменьшение времени товарного обращения позволяет осуществить больший объём товарооборота при меньших размерах товарного запаса, что оказывает влияние на снижение расходов на хранение товаров, сокращению товарных потерь и т.д.

Товарооборачиваемость – это один из показателей эффективности хозяйственной деятельности торгового предприятия. Ускорение времени обращения товаров имеет большое значение: повышает экономическую эффективность всего общественного производства, являясь одновременно важным условием повышения рентабельности торговой деятельности предприятия. А замедление, наоборот, свидетельствует об ухудшении его работы.

Оборачиваемость товаров можно ускорить только за счёт совершенствования всей торгово-коммерческой и экономической деятельности предприятия. Это требует глубокого понимания влияния различных факторов на формировании товарных запасов.

Величина товарных запасов и оборачиваемость зависят от многих факторов. Одни из этих факторов ускоряют товарооборачиваемость и тем самым объективно уменьшают необходимую величину запасов, другие, наоборот, замедляют скорость товарного обращения и тем самым увеличивают размер запасов. Зная это, можно выявить резервы ускорения оборачиваемости запасов предприятия; улучшить снабжение населения товарами потребления; снизить затраты на образование и содержание товарных запасов.

Условно все факторы можно разделить на внешние, которые не зависят от деятельности работы предприятия, и внутренние, которые оказывают существенное влияние на товарные запасы в зависимости от работы предприятия[1].

К основным факторам, влияющих на оборачиваемость и величину товарных запасов, относятся следующие.

1. Соотношение между спросом и предложением товаров. В условиях, когда спрос населения превышает предложение товаров, резко ускоряется их оборачиваемость. А по мере насыщения рынка и увеличения предложения товаров наблюдается некоторое замедление скорости обращения товаров. Одно из условий, способствующих нормализации товарных запасов, – изучение покупательского спроса, воздействие на поставщиков с целью расширения ассортимента и улучшение качества товаров.

2. Объём розничного товарооборота. Для торговых предприятий с большим объёмом товарооборота характерны, при прочих равных условиях, наличие большого размера товарных запасов и ускоренная

товарооборачиваемость. Чем больше объём товарооборота, тем больше и однодневный товарооборот, а, следовательно, и размер товарных запасов. Ускоренная оборачиваемость объясняется тем, что в таких магазинах товар завозят чаще, причём нередко минуя посредников.

3. Сложность ассортимента товаров. Величину товарных запасов определяют также широта и обновляемость ассортимента товаров. Чем больше ассортимент, тем больше товарных запасов. Время обращения товаров сложного ассортимента, как правило, превышает время обращения товаров простого ассортимента. По товарам сложного ассортимента создаются товарные запасы по различным признакам. Так, в магазине, реализующем товары сложного ассортимента, например, швейные изделия, постоянно должен быть широкий выбор одежды по размерам, ростам, фасонам, расцветкам ткани и т.д., их необходимо подсортировать и готовить к продаже. А эти операции требуют определённого времени и создания дополнительных запасов.

4. Потребительские и физико-химические свойства товаров. Они ограничивают или удлиняют время оборота. По товарам, стойким в хранении, создают большие товарные запасы сложного ассортимента, длительного пользования, а также не скоропортящиеся продовольственные товары. На отдельные товары в силу их физико-химических свойств устанавливают не сроки хранения, а сроки реализации, ограниченные несколькими часами. По таким товарам большие товарные запасы создавать нельзя.

5. Организация и частота завоза товаров. Чем чаще завозятся товары в магазины, тем с меньшими товарными запасами можно выполнить план товарооборота. В свою очередь частота завоза зависит от местонахождения торговых предприятий, условий транспортировки, размещения производственных предприятий. Например, время завоза товаров на Крайний Север, в высокогорные и отдалённые районы может быть ограничено из-за природных условий и трудностей транспортировки. Естественно, в этих районах время обращения товаров намного продолжительнее, чем в других. Чем ближе расположены промышленные предприятия или оптовые базы к районам потребления, тем меньше времени затрачивается на их доставку. Высокая частота завоза характерна для скоропортящихся товаров.

6. Состояние материально-технической базы и основных фондов торгового предприятия. Наличие развитой сети, оснащённой современным оборудованием для хранения товаров, в торговом предприятии позволяет создавать их широкий ассортимент, обеспечивая сохранность и качество [9].

На оборачиваемость товаров оказывает влияние и ряд других факторов: насыщенность товарных рынков, звенность товародвижения, объёмы импорта, распределение запасов товаров между оптовыми и розничными звеньями торговли, уровень цен на конкретные товары и

товарные группы, организация рекламы и продажи товаров, организация труда, квалификация кадров и уровень руководства торгово-технологическим процессом и т.д.

Оперативные решения, касающиеся момента размещения и размера заказа, реализуются с помощью выбранной контрольной системы. Существует много разных типов контрольных систем. Они реализуются в привязке к блоку прогнозирования спроса. В табл. 1 приведены четыре основных типа контрольных систем: заказ фиксированного и переменного количества в сочетании с фиксированным или переменным периодом между заказами.

Например, при наиболее распространенной системе (Q, R) заказывается фиксированное количество (Q) в момент достижения запасом точки возобновления заказа (R). При использовании правила S, T заказ размещается через каждый T интервал времени в размере разницы между требуемым установленным уровнем (S) и текущим количеством к моменту поступления заказа. Эффективное использование любой системы требует правильного определения параметров (Q, R, S, T).

Таблица 1. Основные виды систем управления запасами

Точка заказа	Размер заказа	
	Фиксированный (Q)	Переменный (S)
Переменная (R)	Q, R	S, R
Фиксированная (T)	Q, T	S, T

Q – заказ фиксированного количества Q

S – заказ до уровня запаса S

R – заказ в момент уровня запаса R

T – размещать заказ в каждый T период времени.

При переменном спросе и времени доставки можно использовать либо систему Q, R, либо S, T.

Используя параметр оптимального размера заказа (EOQ), в системе фиксированного заказа Q, R заказы размещаются при падении уровня запаса до точки возобновления заказа R. Точка возобновления рассчитывается как средний спрос в течение среднего времени доставки плюс страховой запас.

Двухбункерная система является примером использования системы Q, R. При использовании этой системы при опустошении первого бункера на складе размещается заказ, который должен поступить к моменту полного расходования второго бункера [7].

Система фиксированного времени заказа (S, T).

Размер заказа периодически достигает максимальной величины, равной среднему спросу за период возобновления заказа плюс размер страхового запаса. В процессе оперативного управления для получения размера заказа текущий запас вычитают из требуемого максимального количества в запасе (частота размещения заказа находится из уравнения

ЕОQ). Страховой запас должен поглощать неожиданные увеличения спроса и риск дефицита. В системе фиксированного времени заказа время риска дефицита состоит из времени всего цикла возобновления заказа (при системе Q, R – только времени поставки).

Системы управления запасами позволяют снизить инвестируемый капитал, контролировать транспортные расходы и уровень обслуживания покупателей, обеспечивают лучший контроль за запасами. Даже на малых предприятиях наличие персональных компьютеров дает возможность применения рекомендуемых систем управления.

При компьютерной системе поддерживается точный учет каждого наименования, применяется либо система Q, либо T, прогнозируется спрос и генерируются отчеты об эффективности управления запасами.

Обеспечение необходимого уровня обслуживания оптовых покупателей и роста основных экономических показателей деятельности торгового предприятия в значительной степени зависит от рационального формирования ассортимента товаров. Под формированием ассортимента следует понимать процесс подбора и установления номенклатуры товаров, соответствующей спросу покупателей и обеспечивающей высокую прибыльность работы торгового предприятия. Создание оптимального ассортимента товаров в коммерческих структурах, занимающихся оптовой торговлей товарами народного потребления, является одним из важных условий бесперебойного снабжения розничной торговой сети ассортиментом товаров, удовлетворяющим запросы конечных потребителей. В связи с этим формирование рационального ассортимента товаров представляет важнейшую функцию коммерческих служб оптовых предприятий [2].

Важнейшим принципом формирования ассортимента товаров является обеспечение его соответствия характеру спроса населения, обслуживаемого клиентами оптового предприятия. Оно должно предусматривать комплексное удовлетворение спроса покупателей в рамках избранного сегмента рынка. В связи с этим ассортимент товаров, предлагаемых оптовым покупателям, должен обладать достаточной широтой и глубиной. При этом широта ассортимента определяется числом товарных групп, подгрупп и наименований товаров, включенных в номенклатуру, а глубина – числом разновидностей товаров по каждому наименованию. Широта и глубина ассортимента товаров на складах оптового предприятия будет зависеть от ассортиментного профиля обслуживаемых оптовых покупателей, размеров складской площади, состояния предложения на потребительском рынке и других факторов.

Одним из принципов формирования товарного ассортимента на предприятии оптовой торговли является обеспечение его устойчивости, что особенно важно, когда речь идет о товарах повседневного спроса. Устойчивый ассортимент позволяет обеспечить бесперебойное и ритмичное

товароснабжение розничных торговых предприятий, являющихся основными оптовыми покупателями.

И, наконец, одним из важных принципов рационального формирования ассортимента товаров на предприятии оптовой торговли является обеспечение условий его рентабельной деятельности, что особенно важно в условиях рыночной экономики [8].

Процесс формирования ассортимента товаров на складах оптовых предприятий с учетом рассмотренных выше принципов заключается, прежде всего, в определении перечня основных групп и подгрупп реализуемых товаров. При этом необходимо исходить из возможности удовлетворения запросов оптовых покупателей с учетом их специализации на торговле соответствующими товарами. Если оптовое предприятие снабжает преимущественно розничные торговые предприятия товарами повседневного спроса, то сформированный им ассортимент должен, прежде всего, удовлетворять требования этой группы предприятий. Предприятие, занимающееся торговлей товарами узкого ассортимента, должно позаботиться о достаточной глубине ассортимента в пределах соответствующих групп и наименований товаров, иначе оно не сможет содействовать успешному формированию комплексов и микрокомплексов товаров в обслуживаемых ими универсальных и специализированных магазинах. Поэтому следующим этапом формирования ассортимента является определение количества реализуемых разновидностей товаров по каждому наименованию. Разумеется, что, занимаясь формированием ассортимента товаров, коммерческие службы должны постоянно следить за появлением на рынке новых товаров и вовлекать их в товарооборот.

Инструментом, с помощью которого осуществляется регулирование ассортимента товаров на складах оптовых предприятий, является ассортиментный перечень. В него включается перечень наименований товаров, соответствующий установленной широте ассортимента, и минимально необходимое количество разновидностей товаров, которые постоянно должны быть в наличии на складе [4].

Ассортиментные перечни рекомендуется разрабатывать на год. При необходимости в течение года в них можно вносить соответствующие изменения. В них следует предусмотреть групповую и внутригрупповую структуру, а также основные (артикул, модель и т.д.) и дополнительные (размер, полнота, рост и т.д.) признаки разновидностей товаров. Разработка ассортиментных перечней включает три этапа.

На первом этапе определяется перечень ассортиментных позиций. При этом учитывается номенклатура Товаров, прошедших через оптовые предприятия в отчетном году, и номенклатура товаров, указанных в спецификациях к договорам на поставку товаров в предстоящем году.

На втором этапе рассчитывается число разновидностей каждого товара по основному признаку, т.е. определяется их количество по каждой позиции товаров, поступивших за год.

На третьем, заключительном этапе определяется количество разновидностей каждого товара для неснижаемого ассортимента, включающего такое их количество, которое постоянно должно быть в запасах и которое в любое время может быть предложено покупателю.

С помощью ассортиментного перечня коммерческая служба оптового предприятия может осуществлять систематический контроль за полнотой и стабильностью ассортимента товаров на складах и снабжением ими оптовых покупателей своего целевого рынка.

Контроль за соответствием фактического ассортимента товаров ассортименту, предусмотренному в перечне, осуществляют товароведы-коммерсанты. Для этого могут быть использованы карточки количественно-суммового учета или специальное программное обеспечение для компьютеров [3].

Одним из важных факторов повышения эффективности работы торгового предприятия является эффективное управление материальными запасами. Современные российские предприятия еще не включили управление запасами в состав основных направлений активно осуществляемой стратегии своего поведения в рыночной среде и явно недостаточно используют данный фактор как повышение конкурентоспособности.

Актуальность проблемы оптимизации материальных запасов предприятия и эффективного управления ими обусловлена тем, что состояние запасов оказывает определяющее влияние на конкурентоспособность предприятия, его финансовое состояние и финансовые результаты. Обеспечить высокий уровень качества продукции и надежность ее поставок потребителям невозможно без создания оптимальной величины запаса готовой продукции, а также запасов сырья, материалов, полуфабрикатов, продукции незавершенного производства и других ресурсов, необходимых для непрерывного и ритмичного функционирования производственного процесса.

Заниженные запасы материальных ресурсов могут привести к убыткам, связанным с простоями, с неудовлетворенным спросом и, следовательно, к потере прибыли, а также потере потенциальных покупателей продукции [5].

С другой стороны, накопление излишних запасов связывает оборотный капитал предприятия, уменьшая возможность его выгодного альтернативного использования и замедляя его оборот, что отражается на величине общих издержек производства на финансовых результатах деятельности предприятия. Экономический ущерб наносит как значительное наличие запасов, так и их недостаточное количество.

Использованные источники:

1. Гаджинский, А.М. Логистика. [Текст]: учебное пособие./ А.М.Гаджинский – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2011.
2. Грачев, А.В. Финансовая устойчивость предприятия: Анализ, оценка и управление. [Текст]: учебное пособие./ А.В.Грачев - М.: Экономика, 2010.
3. Денисова, И. Н. Розничная торговля непродовольственными товарами. [Текст]: учебное пособие./ И.Н.Денисова - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
4. Донцова, Л.В. Анализ финансовой отчетности. [Текст]: учебное пособие./ Л.В.Донцова, Н.А.Никифорова – М.: Дело и сервис, 2009.
5. Еленева, Ю.А. Экономика и управление предприятием [Текст]: учебное пособие./ Ю.А.Еленева, Т.С.Зуева, А.А.Корниенко / – М.: Высшая школа, 2011.
6. Памбухчиянц, О.В. Дашков Л.П. Коммерция и технология торговли. [Текст]: учебное пособие./ О.В.Памбухчиянц, Л.П.Дашков – М.: Маркетинг, 2010.
7. Панкратов, Ф.Г. Коммерция и технология торговли. [Текст]: учебное пособие./ Ф.Г.Панкратов – М.: Маркетинг, 2011.
8. Брагина, Л.А. Торговое дело: экономика и организация. [Текст]: учебное пособие./ Л.А.Брагина, Т.П. Данько - М.: Инфра-М, 2010.
9. Банк, С.В. Управленческий учет материальных запасов / С.В. Банк // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – №14.
10. Бухонова, С.М., Дорошенко Ю.А., Бендерская О.Б. Комплексная методика анализа финансовой устойчивости предприятия // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – №7.

*Сивцева Е. П.
студент*

*Северо-Восточный федеральный университет
Россия, г. Якутск*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНИЯХ С РАЗВЕТВЛЕННОЙ ФИЛИАЛЬНОЙ СЕТЬЮ

В крупных компаниях часто возникает проблема контроля и координации деятельности подразделений управления персоналом, особенно если филиалы удалены друг от друга географически. Одним из путей решения этой проблемы, а значит и повышения эффективности деятельности подразделений управления персоналом, является введение системы оценки персонала, которая обеспечит координацию и контроль деятельности подразделений управления персоналом, не требуя значительных временных и денежных затрат.

Существует несколько простых правил создания таких систем. Во-первых, необходимо сделать информацию о результатах работы общедоступной. В таком случае все смогут наглядно увидеть когда, где, а

значит и почему возникают проблемы. Естественно, не всем понравится эта идея. Однако, как отмечает Синтия Сванк, которая внедряла похожую систему в страховой компании Jefferson Pilot Financial: «Кому-то показалось, что начальство преследует конкретную цель – искать виновных и наказывать отстающих. Но потом люди привыкли – теперь появилось то место, где им говорили об успехах и призывали взять на себя новые обязательства. Люди поняли, что их будут оценивать и вознаграждать по объективным результатам, которые зависят только от них, а не от личного мнения начальников» [1]

Кроме того необходимо разработать такую систему оценки деятельности, которая одновременно была бы объективной, то есть не зависела от мнения начальства, отвечала бы стратегическим целям компании и отражала реальное положение вещей. В систему оценки необходимо включить такие элементы, как фиксация этапа работы, показателя, связанного с тем или иным этапом и цель показателя. К примеру, могут быть индивидуальные цели или групповые.

Например, в Lockheed Martin создали систему, в которой увязали конкретную деятельность сотрудника с целями корпорации в целом. Весь год автоматизированная система собирает данные по персоналу, это помогает компании отбирать сотрудников в программы для повышения квалификации или программы по выдвижению сотрудников на руководящие должности. [2]

Прозрачность системы оценки и общедоступность результатов оценки обеспечат повышение мотивации сотрудников. Согласно исследованиям Терезы Амабиле и Стивена Крамера, достижения, даже промежуточные, сильнее всего мотивируют работников. Как отмечают Крамер и Амабиле: «У 76% опрошенных в удачные для них дни случались какие-то успехи в работе, - и они чувствовали себя счастливыми» [3]

Однако перед введением подобной системы оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом в организации необходимо провести предварительные работы, такие как введение стандартов, создание процессов эффективного обучения сотрудников, передачи им знаний и устранение дублирующих функций.

В организации часто можно увидеть следующую картину: регламенты или стандарты не соблюдаются, а если сотрудники придерживаются их, то делают это очень формально. Стандарты и регламенты в организациях есть, но мало кто их изучает, придерживается, а тем более совершенствует. Бывает так, что в компании действуют положения и инструкции, которые утратили свою актуальность в связи с изменением законодательства или реструктуризацией организации. Поэтому каждый сотрудник управления персоналом да и всей организации выполняет свою работу так, как ему удобно и привычно, в обход организационных правил. Однако стандарты выполняют важную роль, они систематизируют информацию и охватывают

самые мелкие детали процессов компании, в том числе и управленческих. Поэтому так важно создать актуальную систему стандартов, которые могли бы служить вспомогательным инструментом при оценке эффективности подразделений управления персоналом.

Также немаловажным является организация процессов обучения сотрудников, передачи им знаний. Особенно это актуально для адаптации новых сотрудников. И хотя во многих компаниях существуют программы обучения, часто они слишком формальны и слабо связаны с основными процессами в компании. Как отмечают Еромолай Солженицын и Ирина Швакман: «Так называемого обучения на работе или системы наставничества почти нигде нет – сегодня в российских компаниях нет обмена опытом. Проблемы и трудности стандартных, каждодневных производственных процессов не обсуждаются, а ведь от этого зависит в том числе и производительность сотрудников» [4]

В создании новой системы обучения, которая сможет привести знания сотрудник из различных подразделений управления персоналом к единому знаменателю, огромную роль играют начальник управления головного офиса, которому подконтрольны отделы в филиалах компании. Именно на начальника управления персоналом возлагается ответственность за организацию работы по передаче знаний, он назначает наставников для новых сотрудников и координирует процесс обучения. Кроме новых сотрудников необходимо переобучить старых сотрудников, в соответствии с разработанными ранее стандартами. Это тем более важно, потому что соблюдение данных регламентов будет включено в систему оценки. Ранее разработанные инструкции, стандарты, правила и положения могут служить основой для обучения и переобучения сотрудников. Таким образом мы достигнем того, что в разных географически удаленных филиалах будет внедрена единая система работы, что поможет не только начальнику управления головного офиса, но и облегчит задачу взаимодействия сотрудников управления персоналом из разных филиалов.

Еще одним немаловажным пунктом в повышении эффективности деятельности подразделений управления персоналом является устранение дублирующих функций, в том числе и контрольных. Необходимо равномерно распределить контрольные функции между начальником управления персоналом в головном офисе и руководителями управления персоналом в филиалах так, чтобы функции не дублировали друг друга, отнимая тем самым больше времени, а значит, снижая эффективность. Также необходимо наладить систему информационного обеспечения, четко определиться с тем, кто, когда и какую информацию должен предоставлять.

В конце перед нами встает вопрос: «Кто будет оценивать и по каким параметрам работу начальника управления персоналом головного офиса?» Существует технологии по коллективной оценке работы руководителя. К примеру, на сайте SpeakTruthToBosses.com каждый сотрудник может

высказать свое мнение насчет начальства. Мир становится все более открытым, если в компании нет подобного сайта, то может быть стоит о нем подумать. Потому что это инструмент, с помощью которого можно было бы повысить качество управления, а значит и работы предприятия. Кроме того, работники смогут предлагать свои идеи по улучшению работы руководства.

Как мы можем видеть, прежде чем внедрять данную систему оценки деятельности подразделений по управлению персоналом предстоит проделать длительную подготовительную работу.

Создание системы оценки деятельности подразделений управления персоналом это нелегкий труд, но результаты не заставят вас долго ждать.

Использованные источники:

1. Шапиро Дж., Харрис Д., Дейвенпорт Т. Кадры: анализировать, чтобы преуспевать//Harvard Business Review, ноябрь 2010. С. 52
2. Сванк С. Чтобы клиент был доволен. Бережливое производство в сфере услуг//Harvard Business Review, август 2011. С. 85
3. Амабиле Т., Крамер С. Вся правда о мотивации//Harvard Business Review, март 2010. С. 18
4. Солженицын Е., Швакман И. Производительность труда в России: как добиться прорыва//Harvard Business Review, август 2010. С. 51

*Смирнова Е.А, к.э.н.
доцент*

*Игонина Т.В.
студент 4 курса*

*ФГБОУ ВПО «Ульяновская УГСХА им. П.А. Столыпина»
Россия, г. Ульяновск*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОРРЕЛЯЦИОННО - РЕГРЕССИОННОГО АНАЛИЗА В ПРОГНОЗИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Ключевые слова: анализ, прогнозирование, выход товарной продукции растениеводства, влияние факторов.

Аннотация: представлен прогноз выхода товарной продукции растениеводства методом корреляционно – регрессионного моделирования на примере сельскохозяйственных предприятий Южной зоны Ульяновской области.

Корреляционно - регрессионное моделирование относится к формализованным методам прогнозирования. Оно предполагает конструирование модели на основе предварительного изучения объекта или процесса, выделения ряда существенных характеристик или признаков [1].

Корреляционно - регрессионное моделирование основывается на корреляционно - регрессионном анализе, который представляет собой совокупность статистико-математических методов, используемых для количественного анализа связей между социально-экономическими

явлениями и процессами. При статистических исследованиях корреляционных связей одной из главных задач является определение формы корреляционной связи, т.е. построение модели связи и оценка уравнения регрессии.

Корреляция – это статистическая зависимость между случайными величинами, не имеющими строго функционального характера, при которой изменение одной из случайных величин приводит к изменению математического ожидания другой.

Корреляционный анализ имеет своей задачей количественное определение тесноты связи между двумя признаками (при парной связи) и между результативным признаком и множеством факторных признаков (при многофакторной связи) [2].

Теснота связи количественно выражается величиной коэффициентов корреляции. Коэффициенты корреляции, представляя количественную характеристику тесноты связи между признаками, дают возможность определить «полезность» факторных признаков при построении уравнений множественной регрессии. Величина коэффициентов корреляции служит также оценкой соответствия уравнению регрессии выявленным причинно-следственным связям.

Для проведения корреляционно - регрессионного анализа были проанализированы показатели 39 сельскохозяйственных предприятий Южной зоны Ульяновской области (Новоспасский, Радищевский, Павловский, Старокулаткинский, Николаевский районы).

В качестве результативного признака был взят главный группировочный признак:

Y - выход товарной продукции растениеводства в расчете на 100 га пашни, тыс. руб.

В качестве факторных признаков следующие показатели:

X₁- производство зерна на 100 га пашни, ц;

X₂- удельный вес выручки от продажи зерна в выручке от продажи продукции растениеводства, %;

X₃- уровень окупаемости продукции растениеводства, %;

X₄ – затраты по растениеводству в расчете на 100 га пашни, тыс. руб.

Корреляционно - регрессионный анализ был проведен с использованием стандартной программы Excel 2007.

Корреляционный анализ выявил: парный коэффициент корреляции $r_{yx1}=0,44$ показывает, что связь между производством зерна на 100 га пашни и выходом товарной продукции растениеводства прямая и умеренная; $r_{yx2}=0,14$ - связь между выходом товарной продукции растениеводства и удельным весом выручки от продажи зерна прямая и слабая; $r_{yx3}=0,19$ - связь между результативным признаком и уровнем окупаемости продукции

растениеводства прямая и слабая; $r_{yx4}=0,58$ - связь между результативным признаком и затратами по растениеводству в расчете на 100 га пашни прямая и заметная.

В результате решения было получено уравнение множественной регрессии:

$$\hat{y} = 81,87 + 0,06x_1 - 0,26x_2 + 0,06x_3 + 0,42x_4$$

Расчеты показали, что при увеличении удельного веса выручки от продажи зерна, выход товарной продукции растениеводства в расчете на 100 га пашни снижается на 0,26 тыс. руб. при постоянстве других факторов. При увеличении производства зерна и уровня окупаемости продукции растениеводства, выход товарной продукции растениеводства повышается на 0,06 тыс. руб. При росте затрат растениеводства в расчете на 100 га пашни на 1 тыс. руб. выход товарной продукции растениеводства увеличивается на 0,42 тыс. руб.

Множественный коэффициент корреляции $R=0,59$ свидетельствует о том, что связь между выходом товарной продукции растениеводства в расчете на 100 га пашни и рассматриваемыми факторами заметная. Множественный коэффициент детерминации $R^2=0,35$, это показывает, что качество модели удовлетворительное, т.к. 35% результативного показателя зависит от изменения рассматриваемых факторов. Скорректированный коэффициент детерминации $\bar{R}^2=0,27$ показывает, что соблюдено соотношение между числом факторов и числом наблюдений т.к. он не сильно отличается от множественного коэффициента детерминации. F-критерий Фишера $F_{\text{факт}}=4,50$; $F_{\text{табл}}=2,64$; $F_{\text{факт}} > F_{\text{табл}}$ следовательно уравнение множественной регрессии статистически значимо и надёжно [3].

Корреляционно – регрессионный анализ показал, что в анализируемых предприятиях уровень выхода товарной продукции растениеводства сильно колеблется от 45,86 тыс. руб. в СПК «Колос» Павловского района до 523,37 тыс. руб. ОАО «Агрофирма Заря» Павловского района.

Выявлено, что в 22 исследуемых предприятиях (56,4% от всей совокупности) имеются резервы повышения товарной продукции растениеводства в расчете на 100 га пашни (теоретические значения выше фактических), то есть эти хозяйства не в полной мере используют включенные в модель факторы.

Прогноз увеличения выхода товарной продукции растениеводства в расчете на 100 га пашни для Южной зоны Ульяновской области можно проводить на основании полученных результатов корреляционно-регрессионного анализа.

Средние значения исследуемых факторных показателей по предприятиям Южной зоны составили: выход товарной продукции

растениеводства в расчете на 100 га пашни – 268,36 тыс. руб.; производство зерна на 100 га пашни – 520,44 ц; удельный вес выручки от продажи зерна – 56,04%, уровень окупаемости продукции растениеводства – 116,54%; затраты по растениеводству в расчете на 100 га пашни – 394,71 тыс. руб.

На основе установленной взаимосвязи выхода товарной продукции растениеводства и факторов на нее влияющих, спрогнозируем выход товарной продукции с использованием метода корреляционно – регрессионного моделирования. Данный метод предусматривает изменение факторов, включенных в анализируемую модель.

При увеличении производства зерна на 100 га пашни до 702,58 ц или на 35%, выход товарной продукции растениеводства увеличится на 5,2% и составит 282,22 тыс. руб.

При росте окупаемости продукции растениеводства до 130%, выход товарной продукции растениеводства увеличится на 0,3% и составит 269,16 тыс. руб.

При изменении этих двух факторов (увеличении производства зерна и окупаемости затрат), выход товарной продукции растениеводства увеличится на 5,5% и составит 283,02 тыс. руб.

Таким образом, с помощью изменения факторов, оказывающих влияние на результативный признак, можно прогнозировать изменения выхода товарной продукции.

Использованные источники:

1. Елисеева И.И. Статистика: учебник – М.: Издательство Юрайт, Высшее образование, 2010. – 565 с.
2. Корреляционно-регрессионный анализ.// URL: <http://www.grandars.ru>
3. Методы прогнозирования.// URL: <http://www.center-yf.ru>

Степанов А.С.

соискатель кафедры менеджмента

Самарский государственный экономический университет

Российская Федерация, г. Самара

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация. В статье рассматривается роль информационных технологий как основы формирования базы данных и программного обеспечения принятия необходимых решений по моделированию системы управления бизнес-процессами и их совершенствованию.

Ключевые слова: менеджмент, процессный подход к управлению организацией, система менеджмента качества, бизнес-процессы, моделирование бизнес-процессов, единое информационное пространство.

Внедрение в практику российского менеджмента процессного подхода к управлению организацией требует адекватного программного обеспечения, способствующего формированию достоверной, оперативной и полной

информации, необходимой для принятия управленческих решений по реализации бизнес-процессов. Усложнение структуры систем управления по мере экономического развития обуславливает растущую потребность в информационных ресурсах.

Для принятия решений по бизнес-процессам используются информационные источники различного рода. Информация, характеризующая состояние внутренней бизнес-среде организации, содержит данные о продуктах компании, о кадровом потенциале, о финансовых ресурсах, стратегических и тактических задачах и т.д. Внешние условия финансово-хозяйственной деятельности характеризуются данными, содержащими требования, предъявляемые к продуктам клиентами, а также показателями состояния рынка сбыта, сведениями о конкурентах и инвесторах и т.д.

Информацию, используемую для целей управления организацией, можно классифицировать на продуцируемую самостоятельно (в процессе сбора, регистрации, систематизации и обработки) и привлекаемую из внешних источников, по которой целесообразной является предварительная проверка достоверности данных, вносимых в информационную базу.

Роль информационных технологий на современном этапе развития менеджмента эволюционирует от поддержания необходимой для принятия управленческих решений информационной базы в рабочем состоянии к формированию единого информационного пространства организации. Суть данного явления заключается в усложнении самих процессов и увеличении их количества, что приводит к выходу процессов за рамки структурных подразделений организации и обострению информационной энтропии, связанной с ограничением прав доступа по структурным подразделениям предприятия к массивам информации из единой базы.

Разработки по комплексному программному обеспечению единого информационного пространства промышленных предприятий основываются на сквозном анализе информационных потоков во всех хозяйственных процессах. Создание единого информационного пространства особенно актуально для предприятий, имеющих разветвленную организационную структуру, территориально обособленные единицы которой должны слаженно работать в режиме реального времени.

Реализация процессного подхода к управлению предприятием подразумевает информационную поддержку продукта (товара, работы или услуги) на всех этапах его жизненного цикла. Основой информационного обеспечения системы управления организацией через процессы является моделирование такой системы путем выделения и описания всех бизнес-процессов.

В настоящее время на рынке информационных технологий существует множество предложений программных продуктов, предназначенных для моделирования бизнес-процессов: ARIS Express

(Architecture of Integrated Information Systems), Bizagi Process Modeler, Business Studio, AllFusion Process Modeler, IBM WebSphere Business Modeler, ELMA, Fox Manager Бизнес Процессы и другие. В основе функционирования данных программных продуктов можно выделить различные принципы, которые можно укрупненно классифицировать следующим образом:

1. методология структурного анализа и проектирования;
2. методология функционального моделирования;
3. методология моделирования потоков данных;
4. методология моделирования потоков работ;
5. методология описания данных;
6. объектно-ориентированная методология.

С методической стороны целесообразным является использование приема визуализации для моделирования бизнес-процессов. В связи с этим предпочтение следует отдать программному обеспечению, имеющему инструменты визуализации в различных формах, варьирование которых допустимо в зависимости от специфики бизнес-моделей. Объемное представление таких моделей значительно затрудняет процесс работы, поэтому целесообразно использование функций их компактного представления для проведения анализа с возможностью детализированного представления по отдельным сегментам.

По мнению автора, преимущество следует отдавать практико-ориентированным комплексам, имеющим возможности имитационного моделирования для дальнейшей оптимизации бизнес-модели компании.

Имитационное моделирование производится на основе использования расчетных данных о вероятности наступления событий, связанных с выполнением процесса [2], о затратах ресурсов, необходимых для выполнения процесса, о временных интервалах выполнения различных процессов и их составляющих, а также о закономерностях распределения времени их выполнения. Достоверные сведения о времени реализации процессов, доступности ресурсов при этом и времени их ожидания в случае отсутствия таковых являются основой выявления узких мест в осуществлении бизнес-процессов.

Кроме того, существенным достоинством является возможность внедрения в разрабатываемую систему инструментов контроля реализации процессов и учета их стоимости, а также формирования системы сбалансированных показателей [1].

При выборе программного обеспечения особое внимание следует уделить критерию скорости моделирования и возможности оперативного внесения изменений. В условиях динамично меняющейся рыночной среды возможность формирования дополнительных конкурентных преимуществ компании существует лишь в случае оперативного реагирования системы

менеджмента. Такими обстоятельствами могут являться выход на рынок нового продукта (товара, работы или услуги), выявление новых требований потенциального клиента, результаты бенчмаркинга или анализа процесса функционирования действующей системы менеджмента качества.

Существенным препятствием внедрения современного программного обеспечения моделирования бизнес-процессов является высокая стоимость таких продуктов в совокупности с восприятием руководством предприятия исключительно затратного аспекта данных нововведений.

Практика использования отечественными предприятиями программного обеспечения для моделирования бизнес-процессов подтверждает факт корреляции затрат на такое обеспечение и общего количества бизнес-процессов, степени детализации их описания, ряда факторов рыночной конъюнктуры, а также параметров квалификации специалистов по процессному управлению.

Данный факт обуславливает возможность использования экономико-математических и эконометрических методов для расчета сроков окупаемости такого программного обеспечения и величины достигаемого экономического эффекта. Расчет такого рода показателей позволит переориентировать восприятие руководства с затратного аспекта восприятия программного обеспечения на инвестиционный, направленный на получение экономического эффекта от внедрения современных информационных технологий в процесс управления организацией.

Использованные источники:

1. Корнеева, Татьяна Анатольевна. Корпоративный и управленческий контроль в системе функций менеджмента / Т. А. Корнеева. - М. : Спутник+, 2006. С. 42.
2. Корнеева Т.А., Коновалова Н.В. Определение методики оценки аудиторского риска // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. Вып. 4 (90). С. 39.

Степнова О.В., к. э. н.

доцент

кафедра «Экономика и управление»

Еременская Л.И.

доцент

кафедра «Экономика и управление»

«МАТИ» - РГТУ имени К.Э. Циолковского

Россия, г. Москва

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ СТИМУЛИРОВАНИЯ СБЫТА

Важнейшей задачей любого предприятия является повышение эффективности его деятельности в условиях жёсткой конкурентной борьбы. Поэтому предприятиям более чем когда-либо приходится изыскивать новые

и эффективные способы увеличения объема продаж. Для этого они прибегают к определенному набору средств, среди которых важнейшими является стимулирование сбыта и реклама в местах продаж.

В течение нескольких последних десятилетий сфера продвижения активно развивается. За десять лет стимулирование сбыта получило заслуженное признание, образовав основу коммуникационных технологий, узаконенных и регламентированных, подчиненных контролю и возглавляемых специалистами.

В настоящее время во всех европейских странах наблюдается активный рост рынка услуг по проведению мероприятий стимулирования сбыта.

Вопросам, связанным с поиском эффективных способов и методов стимулирования сбыта, в настоящее время, уделяется большое внимание, как научными работниками, так и специалистами-практиками. Труды многих российских и зарубежных авторов раскрывают основные положения научных подходов к стимулированию сбыта.

Несмотря на наличие ряда научных публикаций в этой области остается еще много вопросов, не определены возможные направления развития такой деятельности.

Реклама в социальных сетях является относительно новым, но высокоэффективным способом рекламирования товаров и услуг.

Интернет очень быстро социализируется, и именно это является главным трендом современной онлайн-среды. Суммарная аудитория социальных площадок превышает миллиард пользователей и по некоторым оценкам в ближайшее время обгонит аудиторию поисковых систем. Социальная сеть – это интерактивный многопользовательский веб-сайт.

Социальные сети пользуются огромной популярностью среди пользователей интернета. Это легко объясняется тем, что эти площадки предоставляют неограниченные возможности для общения и поиска знакомых. Огромное количество людей выходят в интернет только для того, чтобы пообщаться в социальных сетях. Они образуют уникальную аудиторию, которую нигде больше нельзя найти. В социальных сетях люди общаются, знакомятся, смотрят видео, слушают музыку, ищут информацию, совершают покупки, читают новости.

Главная задача маркетинга заключается в том, чтобы быть там, где существует аудитория. После того, как появились первые социальные сети и сервисы (MySpace, Del.icio.us, Digg) на них появились и первые рекламные кампании. Другие средства массовой информации, после осознания величины объема этой аудитории, стали спешно открывать свои представительства в социальных сетях и осуществлять интеграцию своих сайтов с Facebook, «ВКонтакте», Twitter и др.

Психологи утверждают, что существует синдром Facebook addicted, то есть болезненная привязанность людей к тому, что они делают и что с ними происходит в Facebook, в «ВКонтакте» и других социальных сетях.

Становится очевидно, что потенциал социальных сетей гораздо больше. Кроме того, особенность поведения людей в социальных сетях заключается в том, что здесь они легче делятся информацией о своих личных и профессиональных интересах. Маркетологам это открыло возможность индивидуализировать свое рекламное послание. Они разработали специальные инструментари, чтобы максимально эффективно выстраивать рекламу в социальных сетях.

Одной из особенностей общения в социальных сетях является то, что людей очень сложно ввести в заблуждение. В традиционных СМИ человек, как правило, не имеет возможности оперативно поделиться своими впечатлениями с другими зрителями либо читателями. В социальных сетях стоит только одному из пользователей обнаружить, что продвигаемый товар или услуга обладают серьезными недостатками, как он сразу же расскажет об этом в комментариях либо в сторонних сообществах, в блогах, на форумах. Продвижение продукта, который заведомо неинтересен, некачественен либо имеет серьезные изъяны, может спровоцировать эффект, обратный ожидаемому, - мощную волну негатива.

На сайте о веб-индустрии www.actualweb.ru приведен рейтинг социальных сетей по посещаемости в России (смотри рисунок). [2]

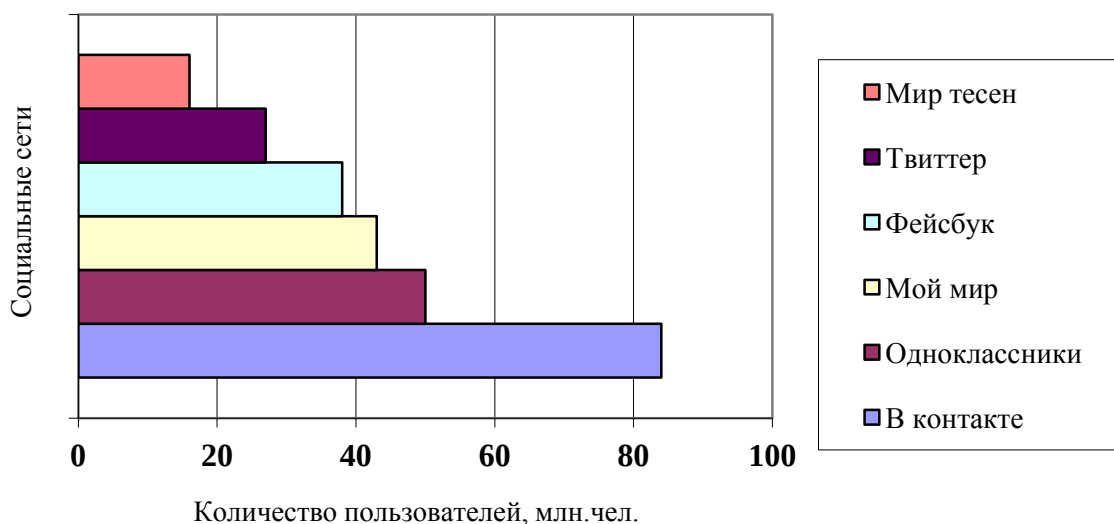


Рисунок. Рейтинг социальных сетей в России

На основе данных, представленных на рисунке, можно сказать, что на сегодняшний день самыми популярными ресурсами являются «В контакте» и «Одноклассники». Эти ресурсы ежедневно посещает колоссальная масса пользователей. Так, число пользователей сервиса «В контакте» превышает 80 миллионов участников. Количество зарегистрированных пользователей на «Одноклассниках» составляет 50 млн. чел. Популярность сети

«Одноклассники» ниже, чем «В Контакте», но средний возраст и уровень доходов зарегистрированных в этих сетях пользователей выше. [3]

По результатам, полученным в ходе изучения крупнейшей исследовательской компанией Synovate, социальных сетей, индекс вирусной распространенности для сети «В контакте» в среднем составляет 5% в день для первого месяца работы группы и 3% для социальной сети «Одноклассники».

Для описания уровня роста вирусных приложений часто используются термины К-фактор (распространение инфекции) и R-0 (уровень репродукции). Эта термины пришли к нам из медицины и биологии и первоначально описывали распространение вирусных заболеваний, но их также используют как аналогию роста веб-приложений и приложений в социальных сетях.

Индекс конвертации для данного вида рекламы указан в размере 0,6%. Учитывая данный индекс, 6 зарегистрированных пользователей будут конвертированы в 0,1 реального клиента. Конвертация (посетителя веб-сайта) – выполнение посетителем веб-сайта действия, определяемого как достижение цели коммерческого предприятия. Таким образом, каждый 60-й пользователь группы в социальной сети может являться реальным клиентом.

Основными преимуществами размещения рекламы в социальных сетях являются: возможность широкого охвата целевой аудитории; высокая лояльность аудитории; пользователь в социальной сети не перегружен работой и воспринимает рекламу гораздо более позитивно; низкая стоимость рекламного контакта; прозрачная статистика, позволяющая достоверно оценить эффективность рекламной кампании.

Использованные источники:

1. Лавлок, Кристофер. Маркетинг услуг: персонал, технология, стратегия, 4-е изд.: Пер. с англ.- М.: Издательский дом «Вильямс», 2009. – 35 с.
2. Официальный сайт исследовательской компании «Synovate». – Режим доступа: www.gtmarket.ru (дата обращения 5.03.14).
3. Официальный сайт компании «seo-академия: интернет маркетинг». Режим доступа: www.seoacademy.ru (дата обращения 7.03.14).

*Степнова О.В., кандидат экономических наук
доцент
Алексеева В.Д.
студент 2 курса
«МАТИ» - РГТУ имени К.Э. Циолковского
Россия, г. Москва*

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время, для большинства предприятий все более очевидной становится необходимость обоснования долговременных целей развития. Это во многом определяет актуальность маркетингового планирования в современной экономической формации, которая до настоящего времени находится в переходном состоянии.

Маркетинговое планирование - один из важнейших элементов концепции управления предприятием. Оно используется для повышения эффективности существующей в фирмах управленческой системы, позволяет составлять более реальные программы производства и реализации, быстрее реагировать на изменения, происходящие на рынке, и создает существенные преимущества в конкурентной борьбе.

Объектом исследования является деятельность предприятия общественного питания кафе-бургерной «Фрешбург», функционирующего в городе Ступино Московской области. Кафе еще малоизвестно, оно действует на рынке всего 9 месяцев, но динамично развивается и у него уже сформировался хоть и не очень большой, но постоянный круг клиентов.

Предмет исследования - мероприятия по стимулированию сбыта кафе-бургерной.

Основной *целью* данной работы является исследование вопросов разработки комплекса маркетинговой стратегии, направленного на привлечение клиентов и активизацию сбыта.

Для выявления слабых и сильных сторон, а также угроз и возможностей в деятельности исследуемого предприятия общественного питания была построена матрица SWOT (рис. 1).

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Высокое качество предоставляемых услуг. 2. Удачное расположение в городе. 3. Оборудование высокого качества. 4. Быстрое обслуживание покупателей. 5. Вкусная и здоровая еда.	1. Зависимость от одного продукта. 2. Высокие цены. 3. Мало известность на рынке 4. Очень узкая производственная линия. 5. Нет плана маркетинга.
Возможности	Угрозы

1. Рост уровня жизни населения, повышение платежеспособности потребителей. 2. Расширение производственной линии. 3. Добавление сопутствующих продуктов. 4. Возможность расширения ассортимента. 5. Возможность выхода на новые рынки и сегменты рынка.	1. Возможность появления новых конкурентов. 2. Возникновение новых потребностей клиентов, изменение вкусов. 3. Неблагоприятные демографические изменения. 4. Неблагоприятная политика правительства. 5. Рост продаж замещающего продукта у конкурентов.

Рис.1. SWOT-анализ кафе-бургерной

Позиционирование продукции справедливо считают одной из главных в планировании и организации маркетинга [1, с.235].

Параметры позиционирования исследуемого предприятия:

- Здоровая альтернатива жареным полуфабрикатам (по сравнению с Макдональдс).

- Все готовится на глазах у покупателей.
- Свежесть и качество. Продукты всегда свежие и видны покупателям.
- Быстрое обслуживание. Приготовление бургера в среднем занимает около 3 минут, если нет очередей.

- Приветливый и общительный персонал.

С целью точного определения реальных и потенциальных потребителей был проведен анализ по сегментации рынка.

Сегментирование рынка — процесс разбивки потребителей или потенциальных потребителей на рынке на различные группы (или сегменты), в рамках которых потребители имеют схожие или аналогичные запросы, удовлетворяемые определенным комплексом маркетинга [2].

По результатам анализа были выделены следующие сегменты:

1. Молодежь в возрасте от 14 до 25 лет, студенты и школьники, ведущие молодежный образ жизни, приходят для того, чтобы быстро перекусить. Отношение к товару позитивное.

2. Возрастная группа от 25 до 45 лет.

В обеденное время – это работающие неподалеку люди, которые время от времени приходят пообедать в обеденный перерыв. В свободное от работы время – это, скорее всего семьи с детьми со средним достатком. Отношение к товару положительное.

3. Возрастная группа от 44 лет и старше. Самая малочисленная группа. Бабушки и дедушки, приходящие покормить своих внуков, рабочие, забежавшие перекусить, ну и просто случайные прохожие, ходившие по магазинам и почти не осведомленные о товаре.

По полученным данным можно сделать вывод, что целевым сегментом является Возрастная группа от 25 до 45 лет.

В кафе «Фрешбург», как наверно и во многих подобных заведениях,

существует правило «3-х секунд». Сущность этого правила такова: в первую секунду, когда зашел покупатель, продавец должен установить с ним зрительный контакт. Во вторую секунду продавец должен улыбнуться, и, наконец, в третью, поздороваться.

Реклама представляет собой типичные формы коммуникации, осуществленные через платные средств распространения информации, с четко указанным источником финансирования [3, с. 94].

Цель рекламной кампании исследуемого предприятия - рост потребительской активности и как следствие рост объёма продаж. Основная цель – удержание имеющейся целевой аудитории, превращение непостоянных потребителей в постоянных клиентов.

При любой величине рекламного бюджета весь вопрос в том, как правильно его использовать, то есть не, сколько потратить, а на что. Любое рекламное действие дает тот или иной эффект, дело только в цене отклика. Виды рекламы нужно оценивать именно рентабельностью. Телевидение нерентабельно для нашего кафе в любом случае, плохая отдача от неспециализированной прессы, не посвященной развлечениям и досугу. Дело в том, что большая часть клиентов – обитатели зоны обслуживания конкретного заведения, те, кто работает или живет неподалеку. А при размещении рекламы в массовой прессе деньги тратятся на воздействие на всю аудиторию, что гораздо менее эффективно. Самые рентабельные для кафе каналы – это наружная реклама и радио.

Выбор пал на «Love radio Stupino» не случайно. Изучив графики целевой аудитории нескольких радиостанций вещающих в г. Ступино было выяснено, что основные слушатели - это мужчины и женщины 14-55 лет, преимущественно работающие. Половина слушателей имеют высокий материальный статус или выше среднего; 56% общей аудитории слушателей соответствует возрасту наших потенциальных клиентов.

Также необходимо разместить наружную рекламу (баннеры).

Листовки содержат полезную информацию с расценками на продукцию, контактными телефонами и перечнем предоставляемых услуг. Листовки раздаются на входе в кафе, а также разносятся по организациям в дневное время. Распространение листовок будет осуществляться своими силами.

Общая сумма затрат на проведение рекламной кампании составляет 29200 руб. (См. табл.1)

Таблица 1

Затраты на проведение рекламной кампании

Реклама на радио	10 000 руб.
Наружная реклама (баннеры)	4 200 руб.
Листовки	15 000 руб.
Итого	29 200 руб.

Для успешного продвижения кафе на рынке необходимо применять

методы стимулирования продаж, которые создадут дополнительные преимущества перед конкурентами:

- Одним из рычагов может быть усиление рекламной кампании и предоставление скидки постоянным клиентам (5%);
- Проведение различных акций;
- Поздравление ко дню рождения (скидка 10%);
- Применение бонусных систем.

Несмотря на разнообразие рекламных средств, лучшая реклама - отличное качество продукции и высокая культура обслуживания, к чему стремится весь персонал кафе-бургерной. Эти средства не требуют дополнительных расходов, а их эффективность высокая!

Использованные источники:

- 1.Афанасьев М.П. Маркетинг, стратегия и практика фирмы. - М.: Статинформ, 2012. - 390 с.
- 2.Ефимова С.А. Управление сбытом или как увеличить объем продаж. М.: Прогресс, 2011. – 196 с.
- 3.Маркетинговая среда (Административно-управленческий портал). Маркетинг. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – URL: http://www.aup.ru/books/m227/8_2.htm (дата обращения 16.09.2013).

Степнова О.В., к. э. н.

доцент

Еременская Л.И.

доцент

кафедра «Экономика и управление»

«МАТИ» - РГТУ имени К.Э. Циолковского

Россия, г. Москва

ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

Важнейшим условием экономического развития России является рост инвестиций на модернизацию и техническое обновление основного капитала, эффективное использование оборудования, что позволит повысить организационно-технический уровень производства, будет способствовать улучшению результатов деятельности фирм и повышению их конкурентоспособности.

В стратегии развития РФ до 2020 года, приоритетной проблемой определена модернизация электроэнергетики. Ядром политики модернизации должна стать именно мобилизация инвестиционных возможностей и ресурсов, обеспечивающая обновление основных фондов.

Модернизация электроэнергетики должна включать не только вывод из эксплуатации старого, физически и морально устаревшего оборудования, реконструкцию низкоэффективного оборудования и замену низкоэффективных технологий на современные, но и создание

принципиально нового перспективного оборудования и новых "прорывных" энерготехнологий. Комплекс мер по модернизации электроэнергетики является существенной составной частью Генеральной схемы развития электроэнергетики России на период до 2020 г.

Решая проблемы модернизации предприятий, необходимо учитывать, что речь должна идти о смене поколений техники, а не об обычных процессах улучшения и частичного совершенствования. В составе производственного оборудования в промышленности доля оборудования в 1990 году в возрасте до 5 лет составляла 30%, свыше 20 лет – 15%, в 2013 году ситуация изменилась: удельный вес оборудования со сроком службы свыше 20 лет составил около 42,3 %, а относительно новое, со сроком службы до 5 лет – 8,5%. Данные возрастные изменения означают качественную отсталость производственно-технологической основы экономики, которая может быть преодолена только массовой сменой техники и технологии на базе достижений научно-технического прогресса.

Можно сделать вывод, что современное состояние основных производственных фондов предприятий оставляет желать лучшего. Большая часть оборудования изношена, не маленький процент составляет доля оборудования, требующая немедленной замены. А ведь от состояния и использования основных средств, как уже говорилось ранее, напрямую зависит объем выпуска продукции, а, следовательно, и прибыль предприятия (основная цель его деятельности).

В настоящее время процесс модернизации основных фондов протекает крайне медленно. Главные причины невозможности своевременного обновления оборудования: отсутствие собственных финансовых средств, высокая цена коммерческого кредита и сложная процедура их получения для реализации инвестиционных проектов, высокие инвестиционные риски.

Информация, полученная на основе исследования, свидетельствует о том, что в настоящее время на предприятиях электроэнергетики, как и на многих других предприятиях России отсутствует какой-либо системный механизм экономического обоснования обновления оборудования. В работе предлагается следующий алгоритм принятия решения об обновлении оборудования представленный на рис. 1.

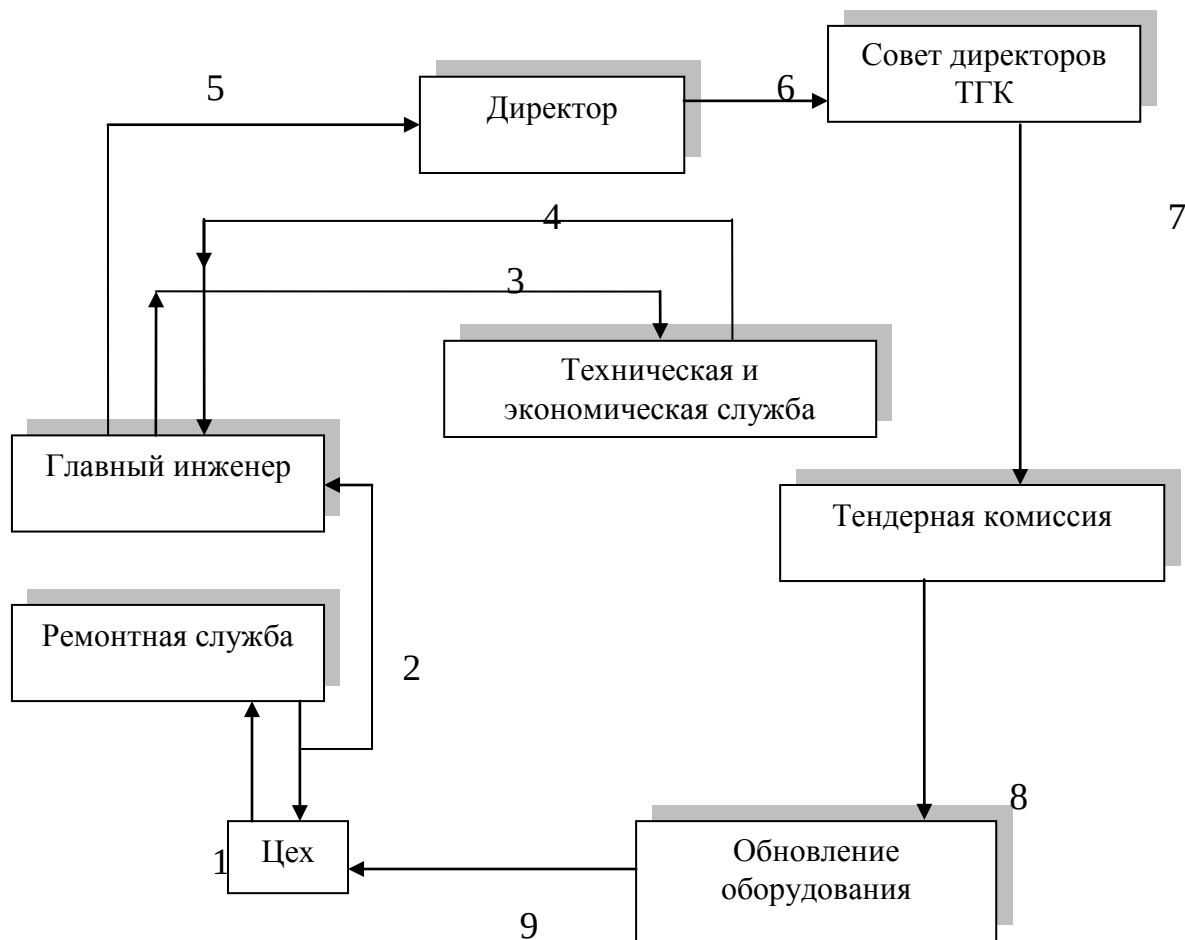


Рис. 1. Алгоритм принятия решения о модернизации оборудования

Организация работ по обоснованию модернизации оборудования, сводится к следующему. Первоначально вопрос о модернизации элемента основных производственных фондов ставится в цехе, который непосредственно обслуживает эту производственную единицу.

Решение о необходимости модернизации принимается на цеховом уровне после того, как ремонтная служба предприятия (механики) обоснует невозможность дальнейшего ремонта оборудования или его достаточную дороговизну.

Идея о модернизации оборудования затем согласуется с главным инженером. Если главный инженер одобряет обновление, то запрос о ней делается техническому директору. Если технический директор находит эту идею целесообразной, он дает распоряжение технической службе о проведении экономического обоснования модернизации оборудования.

Технической службой планируется и обосновывается этапность модернизации, обосновывается требуемое количество денежных средств на каждый этап. Группой специалистов экспертно оценивается риск модернизации, сравниваются между собой варианты. Экономистами

технического отдела просчитывается экономия на издержках производства в результате модернизации оборудования на основе сравнения нормативных показателей старой и новой техники. Рассчитывается также срок окупаемости и точка безубыточности. Все расчеты носят характер поверхностного исследования, они сильно упрощены. Затем сформированный отчет передается директору, который направляет обоснованное предложение на обсуждение в совет директоров. Если совет директоров одобряет подобное действие, то на предприятии формируется тендерная комиссия. Она ведет переговоры с основными производителями и поставщиками оборудования на отечественном и зарубежном рынках, намечает партнеров для заключения сделок. После того, как необходимые денежные средства поступают на предприятие основная задача тендерной комиссии сводится к тому, чтобы наилучшим образом и в намеченный срок распорядиться денежной наличностью, купив нужное предприятию оборудование.

Также предлагается один из способов упорядочивания инвестиционной деятельности предприятия.

Общая процедура упорядочивания инвестиционной деятельности предприятия можно представить в виде 5 этапов:

1. Формулировка идеи проекта; на этом этапе высший состав руководства анализирует текущее состояние предприятия и определяет наиболее приоритетные направления его деятельности. Результат данного анализа оформляется в виде некой бизнес идеи, которая направлена на расширение наиболее важных для предприятия задач.

2. Разработка проекта; требуется постепенное уточнение и совершенствование плана проекта во всех его направлениях – коммерческом, техническом, финансовом, экономическом, институциональном и т.д.

3. Экспертиза проекта; если финансирование проекта осуществляется в основном за счет стратегического инвестора (кредитного или прямого), то инвестор сам проводит экспертизу, с помощью авторитетной консалтинговой фирмы.

4. Осуществление проекта; отслеживание и анализ всех видов деятельности по мере их выполнения и контроль со стороны регулирующих органов. Стадия предполагает разработку календарного плана реализации инвестиционного проекта, проверку достаточности денежного потока, генерируемого проектом, для покрытия исходных инвестиций и обеспечения желаемой инвесторами отдачи на вложение денег.

5. Оценка результатов; получение реальной обратной связи между заложенными в проекте идеями и степенью их фактического выполнения.

В проекте модернизации оборудования представляют три сценария: базовый, наиболее пессимистичный, наиболее оптимистичный. Инвестор лично делает вывод на основе наиболее пессимистичного сценария.

Страхов М.В.
аспирант

**Белгородский государственный национальный исследовательский
университет**

Россия, г. Белгород

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ

Аннотация

В данной работе рассматриваются понятия «инновации», «организационные инновации», анализируется роль социологического обеспечения в процессе организационных инноваций.

Ключевые слова: инновации, организационные инновации.

Человеческое общество постоянно находится в состоянии развития и движения. В настоящее время большинство социологов пришло к единому мнению, рассматривая прогресс как неотъемлемую характеристику развития организаций, государств и общества в целом. Однако все нововведения воспринимаются в обществе по-разному. Они оказывают двойственное влияние: во-первых, обеспечивают возможность расширения общественных связей, а во-вторых мешают традиционному развитию общественных отношений.

Каждое нововведение в обществе приносит определенное влияние, как положительное, так и отрицательное. Благодаря широкому распространению новационных изменений в общественных отношениях, они с течением времени стали затрагивать и новые формы взаимоотношений. Так, под организационными инновациями стали понимать инновации, связанные с реализацией нового метода ведения бизнеса, организации рабочих мест или организации внешних связей [2].

Концептуальные основы инноваций в социологии заложили И.Шумпетер, Г.Тард и Н.Кондратьев. В начале 30-х годов XX века И.Шумпетер ввел в научный оборот сам термин «инновация», понимая под ним изменения с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, транспортных средств, новых производственных рынков и форм организации в промышленности [1]. Основные аспекты социологических исследований Г.Тарда и Н.Кондратьева повлияли на формирование целостной концепции инноваций и создали основу для ее современного представления.

Для рассмотрения конкретно организационных инноваций большой вклад в социологии сформировал отечественный ученый А.И. Пригожин. Он занимался отечественными исследованиями инновационной деятельности организаций и предприятий.

В настоящее время процессы организационных инноваций охватывают все больше предприятий различной формы собственности. Специфика протекания подобных инновационных процессов различна и определяется не только его целевыми установками, но и спецификой сферы применения. Организационные инновации присутствуют как в организациях коммерческого, так и некоммерческого характера.

Процесс организационных инноваций представляет собой серию последовательных этапов, начиная от осознания необходимости применения организационной инновации и ее инициации до практической реализации и подведения итогов внедрения. Осуществление инновационной деятельности и реализация инновационных процессов объективировало необходимость их целенаправленности и организованности и, как следствие, возрастание роли социологии в изучении инновационных феноменов и процессов. Практический уровень исследования и поддержания инновационных процессов предполагает социологическое обеспечение инноваций, выступающее фактором повышения их эффективности.

Социологическое обеспечение включает в себя разработку, проектирование и диагностику организационных инноваций.

На этапе разработки предполагается проведение комплексного сбора социологической информации. Получение качественно-обработанной информации на данном этапе позволит минимизировать финансовые расходы, выбрав оптимальные способы внедрения инноваций в организации.

На этапе проектирования происходит непосредственная разработка программы внедрения инноваций с просчетом всех возможных рисков и допущений.

Этап диагностики организационных инноваций предполагает получение комплексной оценки эффективности проведенных изменений путем сравнения первоначальных целей с полученным результатом. Данный этап носит аналитический, сравнительно-оценочный характер.

Таким образом, система социологического обеспечения инноваций представляет собой замкнутый цикл, где последний этап диагностики служит одновременно предпосылкой инициации нового цикла организационных инноваций. Однако социологическое обеспечение инновационных процессов на предприятиях не ограничивается диагностикой и социологическим изучением. Оно также подразумевает социологическое сопровождение при принятии различных управленческих решений, так как эффективное управление немыслимо без информационного сопровождения.

По мере совершенствования социологического обеспечения одновременно возрастает роль информационных технологий, использование которых в значительной степени способствует созданию благоприятных условий для реализации организационных инноваций.

Использованные источники:

1. Инновационный менеджмент. Под ред. С. Д. Ильенковой, – М.: Юнити, 2007. – 335 с.
2. Кузина Л.А. Инновации в пищевой промышленности: теория и практика // «Российское предпринимательство». №9 (207). – М.: Креативная экономика, 2012. – с.162-167

Страхов М.В.
аспирант

**Белгородский государственный национальный исследовательский
университет
Россия, г. Белгород**

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИННОВАЦИИ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

В данной работе рассматриваются понятия «инновации», «организационные инновации», структурируются подходы к рассмотрению организационных инноваций.

Ключевые слова: объект социального управления, инновации, организационные инновации.

В настоящее время в век активного общественного прогресса наблюдается повышенный интерес со стороны социологов к изучению организационных инноваций. Отечественными социологами разработано большое количество социальных теорий, рассматривающих организационные инновации в различных аспектах.

Так, Пригожин А.И. в своей концепции социальной инноватики рассматривает случаи сопротивления организационным нововведениям, а также изучает способы оптимизации инновационной деятельности [4]. Ансофф И. в теории стратегического управления основывается на проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивлений персонала организации [1]. Николаев А.И. в инновационной модели общественного развития концентрировался на формировании и повышении инновационной культуры [3].

Несомненно, организационные изменения служат довольно значимым объектом социологии управления в настоящее время. Под объектом социологии управления в широком смысле понимаются управленческие процессы, протекающие в отдельных подсистемах общества (социальной, социокультурной, политической, экономической) и/или компаниях (организациях, предприятиях, учреждениях), рассматриваемые и анализируемые с точки зрения взаимодействия людей, объединенных в различные категориальные группы и включенные в многообразные процессы соперничества, сотрудничества, взаимопомощи.

Таким образом, организационные инновации являются частью обширного понятия «объект социологии управления» и служат объектом

изучения ученых-социологов как с теоретической, так и с практической стороны. Возникновению понятия «организационные инновации» предшествовало возникновение, развитие и изучение термина «инновации». Данный термин в научное использование ввел австрийский ученый Йозеф Алоиз Шумпетер в начале XX века. Под данным термином он подразумевал изменение с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных, транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности [2]. Понятие «организационные инновации» возникло для отражения инновационных изменений в структуре организации предприятия. Примерами организационных инноваций в общем смысле являются новые формы организации технологических процессов, организации трудовой деятельности персонала, новые формы осуществления внутриорганизационных коммуникаций и другие.

Как объект социологии управления организационные инновации могут рассматриваться как целостная система, как отдельное изменение, как протекающий процесс или как определенный конечный результат. Выбор способа интерпретации организационных инноваций зависит от поставленных целей и задач социологического исследования, от выбранной теоретической концепции или от личных предпочтений автора теоретической концепции или проводимого практического исследования.

Однако, независимо от выбранного аспекта рассмотрения организационных инноваций, все они предполагают направленность на изменения в организации, а также выполнение определенных поставленных целей социологов-инноваторов.

Использованные источники:

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. - 431 с.
2. Инновационный менеджмент. Под ред. С. Д. Ильенковой, – М.: Юнити, 2007. – 335 с.
3. Николаев А.И. Инновационное развитие и инновационная культура//Инновации. 2001. - № 4/5. - С. 79-84.
4. Пригожин А.Н. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Политиздат, 1989.- 271 с.

*Стрельникова Ю. С.
магистрант 2 курса
кафедра менеджмента организации
Институт управления НИУ «БелГУ»*

*Прядко С. Н., к.э.н.
доцент
кафедра менеджмента организации НИУ «БелГУ»
Россия, г. Белгород*

ФИНАНСИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ: ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ

Аннотация: статья посвящена финансированию инновационного проекта. Даны определения инноваций, инновационного проекта и выявлены особенности, характерные для инновационных проектов. Рассмотрены стадии развития инновационного проекта и источники финансирования

Ключевые слова: финансирование, инновации, инновационная экономика, привлеченные средства, инновационная деятельность, инвестиционный проект, инвестиции

Современная экономика развитых стран направлена на разработку и внедрение инноваций. Для этого совершенствуется нормативно-правовая база, определяются программы и источники финансирования. Применение высокотехнологичных производств являются одним из главных правил обеспечения конкурентоспособности товаров на мировом рынке, следовательно, Российской Федерации необходимо перейти от экспортно-сырьевой к инновационной модели развития экономики. Для перехода на инновационный путь развития были сформулированы цели и основные положения в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, Стратегии инновационного развития до 2020 г., посланиях Президента Федеральному собранию России, многочисленных поручениях Председателя правительства министерствам и ведомствам и т. п. При этом на предприятиях, находящихся на территории России, сохраняется консерватизм в применении новых технологий и разработке новых видов товаров и услуг. Анализ инновационной деятельности на территории РФ показывает, что отечественные компании не имеют достаточного опыта коммерциализации нововведений.

Под инновациями понимается конечный результат инновационной деятельности, воплощенный в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам.

Механизмом управления научно-техническим развитием страны является инновационный проект. П. Н. Завлиным определяет инновационный проект как систему взаимоувязанных целей и программ их достижения, представляющих собой комплекс научно-исследовательских,

опытно-конструкторских, производственных, организационных, финансовых, коммерческих и других мероприятий, соответствующим образом организованных (увязанных по ресурсам, срокам и исполнителям), оформленных комплектом проектной документации и обеспечивающих эффективное решение конкретной научно-технической задачи (проблемы), выраженной в количественных показателях и приводящей к инновации [1]. Реализация инновационного проекта связана с организацией финансирования.

Размер инвестиций зависит от масштаба проекта, чем больше проект, тем больше инвестиций он требует.

В настоящее время финансирование российскими предпринимателями инноваций осуществляется медленными темпами. Это обусловлено тем, что при финансированию инновационных проектов очень сложный процесс, так как инвестиции в эти проекты, зачастую являются с высокой долей риска и невозвратными, то есть при не удаче, невозможно компенсировать вложенный капитал. Также он осложнен необходимостью долгосрочного финансирования, в связи с большой длительностью жизненного цикла развития инноваций «от создания до реализации на рынок сбыта» (рис.1)



Рисунок 1. Стадии развития инновационного проекта

На каждой стадии инновационного проекта имеются цели, задачи, определенный вид финансирования. При достижении целей на стадии осуществляется переход на следующую стадию развития.

На первых стадиях развития инновационного проекта из-за высокого уровня риска возникает сложность с финансированием. Основными источниками являются:

- индивидуальные инвесторы;
- посевные и венчурные фонды;
- бизнес-инкубаторы.

В последующих стадиях развития инновационного проекта финансирование может осуществляться за счет:

- собственных средств;
- привлеченных средств;
- кредитов банков;
- средств индивидуальных инвесторов;
- средств, предоставленных фондами.

Любая инновационная идея по дороге к коммерциализации неизбежно попадает в Death Valley - «долину смерти». Это начальная стадия пути инновационного проекта, когда бизнеса как такового ещё нет, не понятно будет ли реализована разработанная идея или нет, сколько будет затрачено времени и денежных средств. Финансирование осуществляют только инвесторы готовые рисковать и венчурные фонды.

«Долина смерти» - место гибели огромного множества блестящих инновационных идей. Разработчик еще не успел добраться до сути будущего бизнеса, но первые деньги ему вложить уже нужно. Следовательно на 2 первых стадиях многие инновационные проекты «терпят крах».

Для того чтобы получить финансирование, инновационные проекты проходят жесткий отбор по определенным критериям. Этому свидетельствует рисунок 2, на котором мы можем видеть, что из 100



инновационный идей только 3 получают инвестиции бизнес-ангелов.

Рисунок 2. Процесс отбора инновационных проектов [2].

Финансирование инновационных проектов имеет ряд особенностей:

- инновационные проекты могут прекратить свое существование при небольших финансовых потерях на ранних стадиях разработки;
- многокритериальность;
- значительная степень неопределенности;
- прогнозирование.

В научно-технических проектах гораздо чаще можно столкнуться с неадекватностью информации. Чрезвычайно сложно коррелировать мнения независимых экспертов. Известны случаи, когда отвергнутые на первых этапах экспертизы инновационные проекты затем приносили разработчикам небывалый успех (например, компаниям «British Airlines», «Мицубиси», «Apple» и многим другим) [3].

Таким образом, процесс финансирования инновационного проекта является длительным и сложным процессом. Существует ряд проблем при финансировании инновационного проекта: отсутствие собственных средств, неопределенность, великий риск потери вложенного капитала, невозможность компенсации потерянных денежных средств. Но, тем не менее, необходимо разрабатывать и реализовывать инновационные идеи, ведь они являются неотъемлемой частью при переходе на инновационный тип экономики. Благодаря новым технологиям и товарам, РФ станет конкурентоспособной на международном рынке.

Использованные источники:

1. Завлин П.Н. Оценка эффективности инноваций / П.Н. Завлин, А.В. Васильев. – СПб, Издательский дом «Бизнес-пресса», 2008. – 216 с.
2. Эскиндаров М. А., Кузнецов О. В., Цыгалов Ю.М., Харитонов Е.Н. Инновационные технологии операционного менеджмента (учебные материалы)
3. <http://venture-biz.ru>

*Сульдина О.В., канд. экон. наук
доцент*

*кафедра менеджмента и экономики образования
ФГБОУ ВПО «Мордовский
государственный педагогический институт им. М.Е. Евсевьева»
Россия, г. Саранск*

ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проблемы взаимоотношений между участниками хозяйственной деятельности давно находятся в центре внимания в странах с развитой рыночной экономикой. Усиление роли человеческого фактора в производстве обусловило не только появление различных теорий, объясняющих этот феномен, но и обратило внимание субъектов хозяйственной деятельности на необходимость регулирования взаимоотношений в производственных коллективах по горизонтали, вертикали, а также между субъектами хозяйственной деятельности и обществом в целом.

Формы, в которых выступают отношения «работник-собственник» в современных рыночных системах, и их сердцевина – трудовые отношения –

претерпевают эволюцию вместе с эволюцией социально-экономических систем. Они трансформируются в связи с прогрессом производительных сил под влиянием научно-технической революции, а также изменением методов организации труда и управления производством, современных форм и методов эксплуатации (или, наоборот, социального партнерства) под воздействием структурных изменений в экономических системах и новых требований, предъявляемых работнику со стороны экономической системы, с одной стороны: с другой – работника к собственнику по поводу организации трудовых отношений, условий и содержания труда [1].

Специфика траекторий развития предприятий обуславливает национальные отличия во внутренней структуре предприятий. Несмотря на то, что сегодня большинство крупных предприятий в любой стране действуют с учетом складывающихся на мировом рынке тенденций, наблюдается разнообразие их структур и используемых ими стратегий. Ведь совокупность факторов, повлиявших на выбор траектории организационного развития, в каждой стране уникальна. К факторам, определяющим траекторию организационного развития, следует отнести:

- институциональную среду, в том числе траекторию институционального развития;
- степень специфичности активов (степень развитости конкурентного рынка);
- степень неопределенности внешней среды (степень стабильности рынка);
- степень склонности к риску (доля людей, нейтральных к риску, в общем населении страны);
- степень сложности сделок, зависящая от общего уровня социально-экономического развития;
- соотношение цены доступа к закону и цены внезаконности.

Отличия национальных траекторий организационного развития касаются не только структуры, но и целевой функции, поведения предприятия относительно поставщиков, наемных работников и потребителей, целого ряда других параметров функционирования предприятия [2].

По мере работы предприятия, многократного повторения отдельных операций и их групп, связанных с производством и реализацией продукции, на предприятии формируются собственные, присущие только данному предприятию устойчивые комплексы ролевых отношений, то есть по существу институты. Эти «микроинституты» касаются технологии, как производства, так и управления и определяют реакцию предприятия в целом на изменение внешних факторов.

Начать описание и анализ необходимо с наиболее распространенной системы взаимоотношений между руководителем и работником, основанной на наличии контракта и соблюдении его условий обеими сторонами.

Американская фирма в наибольшей мере соответствует тому идеальному типу, который анализируется на страницах учебников неоклассической экономической теории. Она нацелена на максимизацию прибыли в условиях заданной конкурентной цены на ее продукцию и структуры издержек, описываемой производственной функцией. Как утверждает Милтон Фридмен, «во многих ситуациях отдельная фирма ведет себя, как если бы она стремилась максимизировать свою ожидаемую прибыль и обладала бы для этого всей необходимой информацией» [3, с. 348].

Данная философия во многом находится в рамках фордизма – системы принципов и правил организации труда, чьи корни уходят к экспериментам Генри Форда в период Великой депрессии. Генри Форд утверждал, что совершенно организованное предприятие состоит не из хороших машин и хороших людей, а состоит в том, что вообще называется системой.

Такая система предполагает наличие следующих принципов:

- хозяйственный принцип – это труд. «Каждый из нас работает над материалом, который не нами создан и которого создать мы не можем, над материалом, который нам дан природой»;
- нравственный принцип – это право человека на труд. «Человек, заработавший свой хлеб, заработал и право на него. Если другой человек крадет у него этот хлеб, он крадет у него больше, чем хлеб, крадет священное человеческое право».

Анализируя эти принципы, можно ясно увидеть, что они построены на правах, которые закреплены в различных документах, то есть в контрактах, и каждый работник и собственник защищен в своих правах этим контрактом.

Основными элементами фордизма как политики взаимоотношений менеджеров и наемных работников являются:

- высокий уровень оплаты труда, включающий индексацию заработной платы в зависимости от роста цен;
- жесткая производственная дисциплина, машина играет роль инструмента контроля над действиями работника;
- профсоюзы в данной системе играют роль посредника в конфликтных отношениях между работодателями и наемными работниками;
- высокая степень ротации кадров между предприятиями одной и той же отрасли (например, между «Ford» и «General Motors») [2].

Американское предприятие стремится к эффективному функционированию, которое может быть достигнуто путем высокой специализации и жесткого разграничения обязанностей, то есть отдельных участков, в рамках которых человек должен начинать и завершать определенный цикл действий, образующих работу.

Современная японская фирма существенным образом отличается от своего американского аналога, так как в процессе функционирования

произошел переход от предприятий с центром на отношениях собственности к компаниям с центром на внутренней организации.

Главная опасность, связанная с анализом японских фирм, заключается в обращении внимания лишь на формальные, закреплённые в различных регламентирующих документах аспекты. Несмотря на то, что в числе легальных собственников отсутствуют работники фирмы, они в действительности принимают самое непосредственное участие в осуществлении контроля над деятельностью своей фирмы. М. Аоки предлагает термин «дуальный контроль» для описания ситуации, когда в роли принципала выступают одновременно и внешние акционеры, и работники предприятия [4]. Речь здесь идет о квазипостоянных работниках, а не о нанятых по краткосрочным контрактам людям.

Предприятие для японского работника – это, своего рода, дом, семья или даже коллектив единомышленников. В данном случае присутствует сильная связь с обществом, отношения в таком коллективе не ограничиваются профессиональным общением. У японских работников выработано достаточно сильное чувство ответственности за соблюдение правил, принятых на том или ином предприятии.

Следует сказать, что в японской фирме действует иерархия рангов, то есть оплата работников и их социальный статус определяются не размером выработки, а рангом во внутрифирменной иерархии. Карьерный рост для вновь нанятого работника начинается с низших ступеней и продолжается в течение всей его трудовой деятельности.

Стоит отметить, что высшее руководство на предприятиях США в последнее время стало намного больше внимания уделять проблеме человеческих ресурсов. Однако по сравнению с усилиями, затрачиваемыми на разработку финансовой, правовой и рыночной политики, политике развития человеческого потенциала, более глубокому вовлечению и заинтересованности работников в эффективной деятельности предприятия, созданию человеко-машинных систем, совершенствованию системы стимулирования по-прежнему уделяется незаслуженно мало внимания, по сравнению с решением подобных задач на предприятиях Японии [5, с. 544].

Ни одна из рассмотренных выше форм социальных отношений на предприятии не свойственна типовому российскому предприятию. Принадлежность к коллективу не рассматривается как «судьба», то есть долговременное и непреодолимое обстоятельство, а контракт, как ни странно, не рассматривается как обязательное руководство к действию (причем обеими сторонами его подписавшими).

Поиск оптимальной модели взаимоотношений работника и предприятия, в наибольшей степени отвечающей особенностям отечественного менталитета, национальным традициям и стоящим перед российским обществом актуальным задачам должен быть продолжен в направлении, приближающемся к японской «философии судьбы». В целом,

такой подход не противоречит провозглашаемым демократическим основам общества, но усиливает взаимную ответственность физических и юридических лиц, способствует консолидации общества. Если работник чувствует свою принадлежность к предприятию, и у него появляются устойчивые внутренние обязательства по отношению к этому предприятию, а руководство, в свою очередь этому способствует, то будут осуществляться и контрактные отношения.

Для российских рабочих условия высокоформализованной экономической зависимости в сфере труда с четким режимом рабочего времени и отдыха, своевременной выплатой заработка, и даже с возможностью напрямую обратиться к менеджеру с вопросами уступают по значимости ценностям дружного коллектива, неформальных дружеских отношений с коллегами и начальством, нечеткому контролю за использованием рабочего времени. Это происходит потому, что предприятие, его трудовой коллектив являются, по сути дела, единственным источником общественного признания личности в России. В отличие от многих стран западного мира, в России индивид находит возможность профессионального самовыражения не в индивидуальной, а в коллективной трудовой деятельности, что возможно только в рамках предприятия [6].

Выявленная тенденция – свидетельство силы культурных традиций, заложенных с момента создания первых российских фабрик. Не четко выверенная, строго формализованная и неукоснительно контролируемая экономическая зависимость в сфере труда, а мягкие нормы взаимоотношений работодателей и работников при попечительстве первых над вторыми и готовности вторых отказаться от своих прав ради этого попечения и заботы остается еще для большинства рабочих преобладающей ценностью в трудовых отношениях.[7]

Таким образом, основные социальные проявления неэкономической зависимости в сфере труда исторически органично дополнялись ее культурными проявлениями на всех исторических этапах российского общества, включая сегодняшний.

Кроме того, в российской хозяйственной практике должна сформироваться так называемая философия «эффективного работника» применительно к современным и будущим условиям.

Так, модель работника, способного и готового к более производительному и качественному труду, может быть построена на основе сочетаний признаков, отражающих успешность работника в достижении целей, связанных, прежде всего, с материальным благополучием своего домохозяйства, эффективность работника для предприятия, проявляющаяся, прежде всего, в его достижениях в труде, в ориентациях на нормы партнерских взаимоотношений с руководством [5].

Модель успешного наемного работника применительно к сегодняшней ситуации может быть построена на сочетании следующих признаков:

а) личный доход, получаемый за счет труда на своем предприятии и других возможных форм дополнительной оплачиваемой работы, несколько превышающий средний по отрасли, предприятию или своей профессиональной группе;

б) уверенность в своей востребованности на внешнем по отношению к предприятию рынке труда;

в) удовлетворенность материальным положением и уверенность в возможности изменить свою жизнь к лучшему в ближайшем будущем.

Модель достижительного в труде работника складывается, прежде всего, из готовности работать намного больше и лучше при условии соответствия оплаты труда трудовому вкладу.

Модель партнерски ориентированного работника может быть эмпирически вычислена на основе сочетания признаков, указывающих на ориентации, направленные на укрепление чисто деловых отношений с руководством, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей, независимость оплаты труда от взаимоотношений с руководством, неприятие вмешательства руководства в выполняемые профессиональные обязательства или его допущение только в необходимых случаях, отказ от выполнения несогласованных заданий или их оспаривание до нахождения компромисса [7].

В то же время, учитывая основообразующую роль собственника в развитии предприятий, на современном этапе экономического развития необходим переход к так называемой философии «эффективного собственника», когда долгосрочные цели функционирования предприятия во внешней среде ставятся собственником выше сиюминутных выгод. Эта философия должна основываться, в первую очередь, на принципах Концепции устойчивого развития экономики.

При таком типе взаимоотношений между участниками хозяйственной деятельности происходит рост благосостояния и социальной защищенности работников предприятия, повышение их квалификационного уровня, реализовываются общие принципы социальной ответственности бизнеса.

В философии «эффективного собственника» в полном объеме проявляется социально-экономическая эффективность работы предприятия с учетом обеспечения экологической безопасности. В результате этого, в конечном итоге, должно сформироваться конкурентоспособное предприятие в экономике с возможностью интеграции его в мировое хозяйство.

В заключение необходимо отметить, что, по словам академика Д. С. Львова, «формирование на предприятиях социального климата с такими чертами как общее осознание целенаправленности работы коллектива, общая ответственность за результаты труда, справедливость оплаты труда и распределения доходов от реализации продукции и имущества предприятия, влияние каждого работника на принятие решений и результаты деятельности предприятия в целом является в сегодняшних обстоятельствах необходимым

условием формирования необходимых элементов гражданского общества в стране в целом» [8].

Использованные источники:

1. Сычева, И.Н., Денискина, Е.В. Работник и собственник: союзники или антагонисты? / И.Н. Сычева, Е.В. Денискина // Образование и наука на пороге третьего тысячелетия, 2001. – с. 47-56.
2. Олейник, А. Н. Институциональная экономика / А.Н. Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 485 с.
3. Ядгаров, Я. С. История экономических учений / Я.С. Ядгаров. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 412 с.
4. Аоки, М. Фирма в японской экономике / М. Аоки. – СПб.: Лениздат, 1995. – 487 с.
5. Грейсон, Д., Одейл, Х. Американский менеджмент на пороге 21 века / Д. Грейсон, Х. Одейл. – М.: Наука, 1996. – 769 с.
6. Меньшиков, С. Экономика России: практические и экономические вопросы перехода к рынку / С. Меньшиков. – М.: МО, 1996. – 641 с.
7. Темницкий, А.Л. Социальные и культурные проявления институтов неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих / А.Л. Темницкий // Журнал институциональных исследований, 2010. - № 1. – с. 35.
8. Львов, Д.С. Путь в XXI век: Стратегические проблемы и перспективы российской экономики / Д.С. Львов. – М.: Фонд «Развитие и окружающая среда», 2000. – 582 с.
9. Сульдина, О.В. О проблеме «принципал-агент» в зарубежной и отечественной практике менеджмента / О.В. Сульдина // Проблемы социально-экономического развития России на современном этапе: мат-лы V Ежегод. Всеросс. науч.-практ. конф. (заочной)/ отв. ред. А.А. Бурмистрова ; М-во обр. и науки РФ; ФГБОУ ВПО «ТГУ им. Г.Р. Державина». Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2012. – С.316- 324.
10. Сульдина, О.В. Об опыте взаимоотношений участников хозяйственной деятельности / О.В. Сульдина // Проблемы современной экономики, 2007. - № 4(24). – с. 422-425.
11. Сульдина, О.В. Особенности адаптированного поведения работника как субъекта социально-трудовых отношений в России / О.В. Сульдина // Современная наука и образование: опыт и перспективы гуманизации в условиях российского общества: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. с международным участием, Т.3 (памяти проф. Е.Н. Шияно-ва) / С.Е. Шиянов, Т.Ф. Маслова (отв. ред.) – Ставрополь: НОУ ВПО СКСИ, 2013. – С. 325- 329.

*Тишкина Т.В., к.э.н.
доцент*

*Зеленодольский институт машиностроения и информационных
технологий (филиал) КНИТУ-КАИ
РТ, г. Зеленодольск*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Развитие и становление рыночных отношений требуют формирование адекватных систем управления во всех звеньях и отраслях экономики. Особенное значение эта проблема имеет на уровне предприятий. Становясь объектом товарно-денежных отношений, обладая широкой экономической самостоятельностью и высокой ответственностью за результаты своей производственно-коммерческой деятельности, предприятия заинтересованы в формировании и развитии такой системы управления, которая обеспечивала бы им высокую эффективность функционирования, конкурентоспособность и устойчивое положение на рынке.

Большинство предприятий вынуждено действовать в неопределенных условиях внешней среды. Главной и наиболее значимой характеристикой внешней среды является слабая прогнозируемость и высокая изменчивость. Адаптация предприятия к ней во многом определяет его жизнеспособность и эффективность. Поскольку связь с внешней средой осуществляет, прежде всего, система управления предприятием, то именно ее адаптивность во многом определяет результат деятельности всего предприятия. Выделяют два типа адаптации систем управления:

1) реактивная адаптация, когда изменения в системе происходят в ответ на произошедшие внешние изменения. Предприятие в такой ситуации выступает в роли догоняющего. Для многих предприятий такое положение является традиционным.

2) проактивная (превентивная) адаптация, когда система управления прогнозирует направления динамики внешней среды, изменяется сама и изменяет управляемую подсистему.

Механизмом проактивной адаптации является проектирование. Проектирование имеет много целевых установок, однако наиболее важной по нашему мнению можно определить следующую: создание такой системы управления, которая позволяет эффективно использовать в интересах организации особенности внешней среды, активизируя собственные сильные стороны и сводя к минимуму влияние собственных недостатков на конечные результаты деятельности. При этом можно назвать два наиболее значимых критерия оценки деятельности организации и соответственно ее системы управления: целесообразность и эффективность. Целесообразность можно трактовать как умение делать нужную работу, а под эффективностью понимаем умение экономично использовать имеющиеся ресурсы. Целесообразность несравненно важнее эффективности, поскольку

организация изначально должна делать то, что нужно потребителям, и только в этом случае есть смысл говорить об эффективности ее деятельности.

При построении системы управления это может достигаться за счет выделения различных подсистем управления, каждая из которых решает свою задачу на относительно самостоятельном участке, т.е. производится функциональное разделение управленческого труда, построение аппарата управления по иерархическому принципу, с выделением уровней управления, использования высоких информационных технологий для обработки больших объемов управленческой информации.

Поскольку проектирование систем управления требует затрат времени, можно с полным основанием говорить о процессе проектирования системы управления. Его можно рассматривать с двух точек зрения: содержательной и организационной. Рассматривая процесс проектирования с содержательной точки зрения, можно выделить основные его этапы. На первом этапе формулируются принципы управления предприятием, исходя из объективных законов развития организаций, жизненных ценностей руководителей (владельцев) предприятия, достижений гуманитарных наук; целей предприятия. На втором этапе определяются работы (функции), которые должна выполнять система управления для достижения поставленных целей на основании целей предприятия, выбранной стратегии их достижения, его возможностей, состояния и динамики развития внешней среды. На третьем этапе определяются на основании содержания функций управления предприятием функциональные обязанности сотрудников, средства (технические, информационные, организационные), необходимые сотрудникам аппарата управления для выполнения своих функций, методы и средства связи между сотрудниками аппарата управления, организационные роли, из которых строится организация. Далее на основе организационных ролей формируются рабочие команды (подразделения). Следующим этапом является объединение рабочих команд (подразделений) в единую структуру посредством установления между ними связей. Одновременно с этим происходит наделение руководителей подразделений полномочиями, достаточными для выполнения возложенных на них задач. Таким образом, формируется организационная структура управления предприятием.

Следует отметить, что при проектировании организационной структуры необходимо предусмотреть создание предпосылок для формирования организационной культуры. Она определяет отношения между людьми в организации; характер взаимоотношений между организацией и персоналом в области организации работ, методов управления, мотивации и контроля персонала; принципы взаимодействия организации с внешним окружением, которые касаются отношения к своим клиентам, методов конкурентной борьбы и т.п. Формируется

организационная культура, исходя из представлений руководителей предприятия о том, как должно осуществляться управление, в зависимости от скорости изменений во внешней среде и избранных принципов управления.

Важным начальным шагом при осуществлении любых изменений является приведение в постоянное устойчивое функционирование предприятия в текущем периоде. Для этого необходимо соблюдать гармонизацию двух групп правил и норм: внешних и внутренних. Внешние правила (например, законодательство) не подвержены воздействию и изменению со стороны предприятия, внутренними же правилами предприятие оперирует, стремясь достичь наивысшей эффективности. Чаще всего такая гармонизация воплощается в синхронизации материальных и информационных потоков, а также получение стабильной нормы прибыли за последние несколько лет. Понимание того, насколько устойчиво функционирует предприятие происходит при использовании формальной системы управления, включающей в себя систему измерений. Наибольшее применение здесь нашла система сбалансированных показателей [1]. Применяя ее, менеджеры обеспечивают наличие главных требований в оценке деятельности предприятия: во- первых, она не слишком сложная с точки зрения сбора, обработки и интерпретации информации, во- вторых, отражает существо происходящих процессов, что создает предпосылки для принятия здравых и взвешенных решений, обеспечивающих стабилизацию. Стабилизация обеспечивает осознание и формализацию основных процессов управления предприятием, а также формирование единого в рамках предприятия информационного пространства. Обеспечивая стабилизацию предприятие получает гармоничную и устойчивую работу предприятия в среднесрочной перспективе через обеспечение достоверного прогноза изменений внешней среды и гибкого реагирования на эти изменения факторов внутренней среды- основных средств и трудовых ресурсов. Но для осуществления успешной стабилизации необходимо преодолеть следующие проблемы. Во- первых решить метрологическую задачу в четкой привязке к установленному объекту измерения. Во- вторых, нестабильная работа предприятия предопределяет значительное видоизменение основных процессов предприятия. Это делает затруднительным сопоставление оценок, выделение факторов, влияющих на изменение значений параметров, либо влечет ошибочное определение факторов.

Наличие определенности о том, как будет функционировать предприятие в течение ближайших года - полутора, создает условие для определения целевых значений в развитии предприятия. Становится возможным формулирование текущего состояния системы, ее будущего состояния, определение несоответствия между ними и формулирование мероприятий по управляемому переходу из текущего состояния в будущее. Это требует разработки системы управления улучшениями. Возможны

несколько направлений реализации организационно - экономического механизма внедрения новаций. Наиболее распространенным вариантом является попытка внедрить новации своими силами. Главными ограничителями этого варианта явились отсутствие системной работы по непрерывному внедрению новаций и неспособность персонала в силу стереотипности взглядов быстро и качественно изменить существующий механизм функционирования. Альтернативой этому является вариант, базирующийся на привлечении внешних консультантов, которые способны поставить систему «под ключ». Основным ограничителем этого варианта явилась необходимость адаптивного поиска инструментов, подлежащих внедрению. Обучение персонала и сопровождение внедряемых мероприятий существенно увеличивают издержки данного варианта. Естественно, эти два варианта, в силу своей предельности, редко встречаются на практике в чистом виде. Наибольшее распространение имеют их комбинации. Но любая комбинация должна базироваться на трех постулатах: во- первых, консультанты должны обладать реальными знаниями; во- вторых, они квалифицированно могут их дать; в- третьих, готовность предприятия эти знания воспринять.

Важным звеном в организационном развитии является управление знаниями предприятия. По мнению Б. Черникова, определение управления знаниями можно определить как разработку и внедрение процессов накопления, кодификации, представления в доступной форме и использования имеющихся открытых знаний, а также создания новых; разработку и внедрение процессов поиска, кодификации и использования скрытых знаний[2]. Поскольку у любого предприятия формируется некое интегральное знание, умение создавать собственный уникальный продукт, формы его аккумуляции могут быть различны: в виде базы данных о происходящих изменениях, в виде библиотеки аналитических материалов и др. Управление знаниями позволяет структурировать и систематизировать опыт предприятия для того, чтобы сформированный стандартизированный вид делал их доступными для всех сотрудников и позволял своевременно его использовать в дальнейшем. Принципиальным моментом здесь является то, что накопленный опыт отдельных сотрудников может быть полезен организации в целом, будучи отделенным от сотрудника как такового. То есть переход знаний от сотрудников к организации обеспечивает устойчивость нового состояния системы, создаются предпосылки для дальнейшего качественного преобразования предприятия. Создание одного из бизнес- процессов предприятия - управление знаниями позволит аккумулятировать опыт реализации мероприятий по улучшению эффективности предприятия и использовать его в целях дальнейшего развития предприятия.

К сожалению, для большинства российских предприятий анализ систем управления незаслуженно остается в стороне от поля зрения

аналитиков и руководителей. Созданные на некоторых предприятиях отделы экономического анализа не осуществляют регулярный анализ организационной и функциональной структур предприятия. Имеющиеся на данных предприятиях информационные системы и фонды не обеспечивают руководителя необходимым объемом информации для оценки объекта управления. Они не задействуют средства для аналитической обработки сведений, требующихся руководству для принятия комплексных решений. Отсутствует или недостаточно полно представлена в таких системах и информация о внешней конъюнктуре, влияющая на аналитические решения. Основной причиной низкого качества таких систем является сложность сбора и поддержки данных по интересующим направлениям, а также трудности, а подчас и вовсе невозможность использования зарубежных информационных систем. Основная причина этого заключается в значительных различиях при постановке управления и менталитете руководителей. Проведение регулярного анализа информационно-технологических систем позволит сократить снизить риск принятия некомпетентных решений.

Большинство руководителей разрабатывают стратегию развития, ориентированную на укрепление позиций на отечественном рынке. Они считают, что достичь их возможно через совершенствование внутрихозяйственного механизма, сокращение издержек, доведение качества до мировых стандартов. Реализация таких целей, как показывает мировой опыт, требует кардинального улучшения всей системы управления с использованием аналитического инструментария.

Для российских предприятий характерным является отсутствие анализа и оценки управленческого потенциала. Такой подход основывается на предположении, что имеются в неограниченном количестве любые необходимые специалисты, а существующие работники способны перестраиваться на любой режим работы и любые условия. Но в действительности такие условия отсутствуют. На тех предприятиях, где предпринимались попытки анализа управленческого персонала, выявлены были основные ошибки в том, что оценки приняты были только для непосредственных исполнителей и совсем не затрагивали руководителей. Не применялись методы самооценки персонала, не анализировался уровень удовлетворенности членов коллектива. В результате управление осуществляется в условиях неполной информации. Для исправления ситуации необходим регулярный анализ данных, полученных как от экспертов, так и от самих работников обо всех сторонах личности и деятельности коллектива, поиск и использование качественных показателей удовлетворенности персонала, определение степени понимания сотрудниками целей организации [3].

С организационной точки зрения в процессе проектирования системы управления предприятием можно выделить три основных этапа:

- 1) предпроектная подготовка;
- 2) проектирование;
- 3) внедрение.

Целью предпроектной подготовки можно считать определение тех компонент и параметров системы управления, которые не соответствуют в настоящем или не будут соответствовать в будущем требованиям и направлениям изменения внешней среды предприятия. На этом этапе производятся анализ внешней среды предприятия, который затрагивает такие ее аспекты, как потребители и их потребности, существующий и прогнозируемый уровень цен на продукцию предприятия, возможность получения инвестиций, наличие рабочей силы требуемой квалификации и производительности в том регионе, где находится предприятие; правительственная, финансовая и налоговая политика. Анализ производственной (управляемой) подсистемы предприятия, включает такие аспекты, как производственный персонал, производимая продукция, средства и предметы труда, производственные технологии, методы организации производства. Анализ системы управления предприятием — это цели деятельности предприятия, принципы управления, управленческий персонал, функциональная и обеспечивающие подсистемы управления, организационные структуры и процесс управления, преобладающие методы управления и господствующий стиль руководства, технология разработки и принятия управленческих решений. Необходимо дополнить данный анализ выявлением недостатков системы управления с точки зрения современных и будущих требований.

Целью проектирования является построение готовой к внедрению модели системы управления.

На этапе внедрения проекта, по нашему мнению, наиболее значимыми являются следующие работы:

- материально-техническая подготовка к внедрению, которая заключается в постройке или перестройке отдельных помещений, закупке, монтаже и наладке новых, предусмотренных проектом технических средств управления;
- социально-психологическая подготовка персонала к работе в условиях новой системы управления заключается в проведении различных семинаров, бесед и тренингов, целью которых является разъяснение преимуществ внедряемой системы управления, как для всего предприятия, так и для каждого отдельного работника, и в ходе которых персонал адаптируется к работе в новой системе;
- профессиональная подготовка управленческих кадров заключается в повышении их квалификации и переквалификации для работы в условиях функционирования новой системы управления;
- разработка системы стимулирования внедрения проекта, которая заключается во введении на время внедрения проекта специальных

(учебных) премий, которые должны, с одной стороны, побуждать персонал к инновационной деятельности, а с другой, компенсировать возможные потери в заработной плате из-за снижения производительности в новых условиях;

- непосредственное внедрение проекта;
- контроль над ходом его внедрения.

В целом все работы по проектированию системы управления предприятием должны обеспечить повышение эффективности функционирования всего предприятия и отдельных его подсистем.

Использованные источники:

1. Тимирясов, В.Г. Система менеджмента предприятия: оценка эффективности/ В.Г. Тимирясов, Т.В.Тишкина, Л.М.Рабинович .- Казань: Изд-во «Познание», 2009.- 183с.
2. Черников Б.В. Информационные технологии управления: учебник / Б.В. Черников. М.: ИД «Форум», 2008. - 352 с.
3. Басырова Э.И. Трудовой потенциал как основа эффективного управления промышленным предприятием//Сегодня и завтра российской экономики.- 2009 - №29.

*Тлущкевич Н.В., кандидат экономических наук
доцент кафедры учета и аудита*

*Луцкий государственный технический университет
Украина, г. Луцк*

СИСТЕМА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Рассмотрен порядок формирования системы управленческой отчетности на предприятии. Определены формы управленческой отчетности, периодичность ее составления и варианты представления.

Ключевые слова: управленческий учет, управленческая отчетность, центр ответственности, управленческое решение.

Важным предусловием эффективного управления предприятием является формирование непрерывного потока обобщающих показателей на всех его уровнях на основе форм внутренней отчетности, то есть рациональной системы управленческой отчетности, в которой формируется качественная оперативная, текущая и перспективная информация о расходах, доходах и результатах деятельности для эффективного управления предприятием и принятия стратегических управленческих решений.

Всю информацию, которая используется для принятия решений, можно условно разделить на две категории - входную и выходную. Именно последняя представляет собой управленческие отчеты, подготовленные для принятия решения по конкретному вопросу и для конкретного пользователя, которыми выступают руководители соответствующих уровней управления. Однако для формирования внутренней отчетности используется входная информация, которая подвергается аналитической обработке. Поэтому, для

создания рациональной системы управленческой отчетности необходимо определиться с входящими информационными потоками и формой и содержанием отчетов.

Понятие управленческой отчетности в экономической литературе рассматривается по-разному. Так, внутренняя бухгалтерская отчетность это отчетность, которая составляется бухгалтером-аналитиком и представляется как администрации предприятия, так и менеджерам всех уровней управления [1, с. 104].

По мнению Л.В. Нападовской управленческая отчетность является гибкой системой форм информации, которая складывается по центрам затрат и центрам ответственности. Она должна отражать условия, специфику, особенности организации производства и потребностей управленческого персонала [3, с. 479].

Управленческая (внутренняя) отчетность - это комплекс взаимосвязанных данных и расчетных показателей, отражающих функционирование предприятия как субъекта хозяйственной деятельности, сгруппированных в целом по предприятию и в разрезе структурных подразделений. Отчетность является важным источником информации для анализа и принятия решений [4, с. 104].

По нашему мнению, система управленческой отчетности - это совокупность соответствующих форм отчетности в взаимосвязанных показателях за объектами учета для принятия управленческих решений. Основой для ее составления служат первичные и сводные учетные документы, а также внутренние документы (положения) предприятия. Создать целостную систему внутренней отчетности можно только при наличии соответствующей информационной базы, согласованности содержания и формы отчетов.

Внутренняя отчетность формируется в соответствии с характером деятельности предприятия, целей и задач управления в целом и его уровней. Поэтому форма отчетности должна максимально раскрывать содержание ее показателей. Требования к содержанию предъявляют непосредственно пользователи управленческой отчетности, которые должны объяснить работникам, что ее составляют, какая информация, в каком виде, объеме и в какие сроки необходима.

Использование в практике производственных предприятий внутренней отчетности требует детального изучения задач, решаемых на различных уровнях управления в соответствии с их информационными потребностями, от которых, в свою очередь, зависят управленческие решения.

Для каждого из видов производства, целесообразно использовать отдельные формы управленческой отчетности, состав которой должен включать:

- накопительные отчеты (оперативные) - составляются отдельно по видам производства, продукции (группам и видам), структурным

подразделениям, центрам ответственности, сегментах предприятия за короткие промежутки времени (неделя, месяц и т.д.);

- сводные отчеты (текущие) – составляются на основе накопительных форм отчетности и содержат систематизированные данные по видам производства, объектах учета, о деятельности подразделений (показатели сегмента) на определенную дату (месяц, квартал);

- итоговые отчеты - отражают результаты деятельности структурных подразделений, центров ответственности (сегментов) и предприятия в целом за определенный период (квартал, год).

Для детализации информации относительно результатов деятельности каждого уровня управления следует составлять конкретизированную отчетность (по центрам ответственности, сегментам и направлениям использования), а на ее основе - сводную внутреннюю отчетность предприятия. Внутренняя управленческая отчетность в зависимости от периода ее составления и использования подразделяется на оперативную, текущую и стратегическую.

Представлять управленческую отчетность целесообразно в разных вариантах, в частности текстовом, табличном, графическом. Внутренняя отчетность может быть и комбинированной, т.е. включать аналитические таблицы, графики и соответствующие объяснения.

Формы внутренней отчетности является индивидуальным для каждого предприятия, что связано со спецификой его деятельности и технологическими особенностями производственных процессов. Административный персонал самостоятельно устанавливает состав, сроки и периодичность ее представления.

Анализ теории и практики управленческого учета, изучения особенностей производства продукции дают возможность утверждать, что внутренний учет и формирование отчетности по сегментам на предприятиях целесообразно организовывать по:

- видам производств (для многоотраслевых предприятий);
- структурным подразделениям;
- видам продукции;
- направлениям реализации и использования продукции.

С целью постоянного совершенствования содержания и структуры отчетности, ее нужно сравнивать с соответствующими формами прошлых периодов.

Использование соответствующей системы управленческой отчетности обеспечит получение оперативной и качественной информации, что усилит контрольную функцию учета и его аналитическую сторону.

Использованные источники:

1. Бутинець Ф.Ф. та ін. Бухгалтерський управлінський облік / Ф.Ф. Бутинець. - 3-тє вид. доп. і перероб. - Житомир: ПП. "Рута", - 2005. - 480 с.

2. Гарасим П.М. Управлінський облік на підприємстві (методика ведення): [Монографія] / П.М.Гарасим, І.Є.Давидович, П.Я.Хомин. - Тернопіль: Економічна думка, 2001. – 270 с.
3. Нападовська Л.В. Управлінський облік / Л.В. Нападовська. - К.: Книга, 2004. - 544 с.
4. Основы управленческого учета / Под. общ. ред. Н.А. Адамова, - СПб.: Питер, 2005. - 112 с.
5. Хомин П.Я. Формування звітності в підсистемах фінансового, управлінського і податкового обліку: [Монографія] / П.Я. Хомин. – Тернопіль: Ек. думка, 2004. – 288 с.
6. Хоружий Л.И. Проблемы теории, методологии, методики и организации управленческого учета в сельском хозяйстве / Л.И. Хоружий. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 496 с.

*Токарев Д. В.
магистрант
Марусинина Е.Ю., к.э.н.
доцент
кафедра менеджмента
Волгоградский государственный университет
Россия, г. Волгоград*

О ПРОБЛЕМАХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Автомобильный транспорт является главной составляющей транспортного комплекса Российской Федерации в силу своей мобильности, универсальности, гибкости, способности объединить все виды транспорта в единую сеть. В настоящее время около 80 % от общей численности предприятий всех отраслей экономики и населённых пунктов Российской Федерации не имеют других подъездных путей, кроме автомобильных дорог. В связи с этим стимулирование развития автомобильно-дорожного комплекса страны должно являться одним из главных приоритетов роста экономического потенциала. От предоставляемых конкурентоспособных автотранспортных услуг в полной мере зависит себестоимость товаров, производительность труда, конкурентоспособность большинства отраслей экономики страны. Слабый уровень развития автомобильных дорог к уровню автомобилизации приводит к существенному росту издержек, снижению скорости движения, длительным простоям, повышению уровня аварийности. За последние 10 лет, при росте уровня автомобилизации на 85 %, протяжённость автомобильных дорог общего пользования и городских улиц увеличилась соответственно на 16 и 4,5 %, т.е. темпы роста автомобилизации страны значительно опережают темпы роста автомобильных дорог и протяжённости городских улиц. По оценкам экспертов, потери Российской Федерации из-за низкой пропускной

способности автомобильных дорог и улиц составляют 1,8 трлн.р. или 4,3 % ВВП, что в 6 раз выше, чем в странах Евросоюза. Средняя скорость движения автотранспорта снизилась на многих участках улично-дорожной сети на 40% и составляет в мегаполисах 15...30 км/ч, в крупных городах 20...40 км/ч. В часы «пик» скорость падает до 5...10 км/ч. Несмотря на громадную роль автомобильного транспорта в социально-экономическом развитии страны, эффективность его использования на современном этапе неудовлетворительная. Глубокому анализу автотранспортная деятельность, особенно частных предприятий и предпринимателей, не подвергается. Мало уделяется внимания маркетинговым исследованиям, новым, передовым технологиям перевозочного процесса, а также централизованным перевозкам и сокращению самовывоза, особенно на междугородных перевозках; применению обменных прицепов и полуприцепов; развитию терминальных систем и транспортно-экспедиционных услуг; навигационным технологиям перевозочного процесса автомобильным транспортом и многому другому. В этих условиях необходимы принципиально новые задачи в определении и решении проблем, влияющих на конкурентоспособность автотранспортных услуг. Недостаточная изученность всех звеньев, влияющих на повышение конкурентоспособности автотранспортных услуг, предопределила актуальность рассматриваемой проблемы.

Согласно федерального закона N 16-ФЗ от 9 февраля 2007 года объекты транспортной инфраструктуры это технологический комплекс, включающий в себя железнодорожные, трамвайные и внутренние водные пути, контактные линии, автомобильные дороги, тоннели, эстакады, мосты, вокзалы, железнодорожные и автобусные станции, метрополитены, морские торговые, рыбные, специализированные и речные порты, портовые средства, судоходные гидротехнические сооружения, аэродромы, аэропорты, объекты систем связи, навигации и управления движением транспортных средств, а также иные обеспечивающие функционирование транспортного комплекса здания, сооружения, устройства и оборудование.

Укрупнено транспортную инфраструктуру можно разделить на следующие составляющие:

- Дороги общего пользования такие как федеральные трассы, дороги местного значения.

- Дороги необщего пользования находящиеся внутри предприятий соединяющие между собой отдельные цеха, участки, склады готовой продукции и т.д. Часть этих дорог можно охарактеризовать как подъездные пути к пунктам погрузки выгрузки.

- Перевозчик - юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, принявшие на себя по договору перевозки транспортом общего пользования обязанность доставить пассажира, вверенный им отправителем груз, багаж, грузобагаж из пункта отправления в пункт

назначения, а также выдать груз, багаж, грузобагаж уполномоченному на его получение лицу (получателю);

-Субъекты транспортной инфраструктуры - юридические и физические лица, являющиеся собственниками объектов транспортной инфраструктуры и транспортных средств или использующие их на ином законном основании;

- Транспортная безопасность - состояние защищенности объектов транспортной инфраструктуры и транспортных средств от актов незаконного вмешательства;

- Транспортные средства - воздушные суда, суда, используемые в целях торгового мореплавания или судоходства, железнодорожный подвижной состав, подвижной состав автомобильного и электрического городского наземного пассажирского транспорта в значениях, устанавливаемых транспортными кодексами и уставами;

- Транспортный комплекс - объекты и субъекты транспортной инфраструктуры, транспортные средства;

С развитием рыночных отношений теоретические понятия «конкуренция» и «конкурентоспособность» требуют уточнения применительно к услугам автомобильного транспорта, так как теория, отражающая исследовательскую сферу, должна иметь собственный понятийно-категориальный аппарат, а её структура обусловлена специфическими особенностями конкурентоспособности услуг автомобильного транспорта, являющиеся предметом рассмотрения. Эти специфические особенности заключаются в том, что автотранспортная деятельность представляет собой многообразие работ и услуг, связанных не только с организацией перевозок грузов и пассажиров, выполнением транспортно-экспедиционных услуг, техническими воздействиями на подвижной состав, обеспечивающие его безопасную работоспособность, но и степени соответствия улично-дорожной сети потребительским свойствам: непрерывности, оптимальной скорости, пропускной способности, возможности передвижения транспортных средств с допустимыми параметрами в любое время года и в любых погодных условиях, высокому уровню автосервисных услуг.

Экономические реформы способствуют пересмотру и дополнительному учёту специфической роли автотранспортной деятельности, её влияния на формирование и развитие товарных рынков, функционирование которых она обеспечивает. Слишком велик удельный вес автотранспортных расходов в стоимости продукции промышленного и продовольственного назначения. Наука должна реагировать на эти процессы и уделять достойное внимание автотранспортной деятельности, развитию её инфраструктуры, формированию рынка автотранспортных услуг, изучению степени проявления и развития конкуренции услуг в разных сегментах рынка. Эти проблемы актуальны не только с позиций теоретических исследований, но имеют громадное практическое значение.

Анализируя специфические особенности конкурентоспособности услуг автомобильного транспорта можно предположить, что они охватывают обширную область научного познания, т.е. их можно рассматривать как совокупность взаимосвязанных компонентов или как систему.

Уточняя теоретические понятия, отнесём конкуренцию к особому виду честного экономического соперничества, когда при равных шансах у каждой из сторон верх одерживает более способная и предприимчивая, реализовавшая больше продукции и услуг, завоевавшая значительную долю рынка. Конкуренция в условиях динамичной экономики является эффективной конкуренцией, стимулируемой стремлением к получению сверхприбыли и качества самой продукции и услуги. Конкуренция представляет собой соперничество нового со старым, т.е. конкурентными могут быть только новые товары и услуги, новые технологии, новые источники обеспечения потребностей.

Исходя из этого, конкуренция создаёт предпосылки для развития автотранспортных услуг, расширения сферы их применения в рыночных условиях, а также стимулирует переход на более эффективные технологии перевозочного процесса и способствует снижению цен и тарифов.

Внесем некоторые уточнения, определив объект исследования в рамках заявленной проблемы - рынок перевозки светлых нефтепродуктов в пяти регионах РФ (Волгоград, Астрахань, Ростов на Дону, Саратов, Пенза)

В связи с тем, что для конечного потребителя светлых нефтепродуктов основополагающим является стоимость автоуслуг, (ему безразлично каким подвижным составом товар доставлен на АЗС и какие при этом издержки потерпел перевозчик) на рынке перевозок светлых нефтепродуктов начиная с 2007-2008 годов наметилась четкая тенденция к отсутствию повышения тарифов за автоуслуги. Отчасти на политику ценообразования очень значительно повлияли частные перевозчики (имеющие в своем составе 1-3 единицы транспортных средств) проникшие на этот рынок в результате утраты некоторой доли рынка на междугородних перевозках товаров общего пользования. Перевозка производилась ими в основном подвижным составом который был списан на различного рода транспортных предприятиях а так же транспортных цехов различных предприятий. Оценивая произошедшее можно сказать, что рынок перевозок светлых нефтепродуктов оказался «общедоступным» в результате относительно небольших первоначальных затрат на приобретение основных средств для этого вида перевозок и как следствие низкого входного барьера для входа новых перевозчиков на этот рынок.

Выше в статье в определении конкуренции было отмечено о наличии равных шансов конкурентов как об основополагающем факторе конкуренции. К сожалению, на сегодняшний день шансы крупного автотранспортного предприятия и частного перевозчика не равны в силу определенных обстоятельств. Это приводит к дальнейшему проникновению

на рынок большого количества частных перевозчиков и как следствие удерживанию тарифов на прежнем уровне, а в отдельных регионах к его демпингованию. Термин снижение здесь неуместен, т.к. порой тарифы за автоперевозку предлагаемые частными перевозчиками невыгодны даже для них.

На сегодняшний день имеет место быть конкурентная борьба между большим количеством разрозненных частных перевозчиков и крупными АТП осуществляющими так называемую централизованную доставку на сети АЗС внутри регионов. В тоже время компании потребители в результате мониторинга рынка автотранспортных услуг начали переходить на тендерную систему разыгрывания лотов на предоставление автоуслуг уходя от больших объемов централизованных перевозок в пользу увеличения количества лотов с меньшим объемом перевозок до конкретных АЗС (например в объеме одного района города).

Таким образом, конкуренцию в сфере перевозок светлых нефтепродуктов можно условно охарактеризовать как внутриотраслевую конкуренцию, которая характеризуется борьбой между хозяйствующими субъектами одинаковых видов транспорта за ограниченный объем платёжеспособного спроса.

Вместе с тем нельзя не учитывать возможность крупных предприятий с пока еще большим, чем у частного перевозчика объемом прибыли к более интенсивному обновлению парка транспортных средств и входу на новые сегменты рынка автоуслуг, более высокому уровню дисциплины водительского состава, меньшему уровню аварийности, что в отсроченной перспективе влияет на утрату части сегмента рынка «частником» и возврата этого объема АТП. Такую стратегию развития можно назвать долгосрочной, а конкуренцию условно назвать межотраслевой конкуренцией, которая характеризуется борьбой между хозяйствующими субъектами разных видов транспорта за ограниченный объем платёжеспособного спроса.

Таким образом можно сказать что на данном этапе уровень конкуренции между частными перевозчиками и крупными АТП обусловлен нахождением и тех и других на разных жизненных циклах развития предприятия. В этой связи необходимо отметить, что основной из задач крупных АТП на сегодняшний день является освоение новых сегментов рынка автоперевозок как способа обеспечения устойчивости предприятия в долгосрочной перспективе с целью ожидания возврата части уже имеющегося рынка после ухода с нее недобросовестных перевозчиков а так же интенсивные инвестиции в обновление подвижного состава с большей производительностью и грузоподъемностью.

В результате мониторинга рынка автоуслуг, а так же изучения рынка сбыта услуг АТП можно выделить наличие внешних и внутренних факторов влияющих на состояние перевозчиков и соответственно обуславливающих формулировку целей и задач, от эффективности решения которых будет

зависеть дальнейшее их развитие и функционирование в условиях рыночной экономики.

Внешние факторы:

-Наличие дорог общего пользования низкого качества. На сегодняшний день АТП никак не может повлиять на состояние автодорог в связи с этим транспорт приходится эксплуатировать на имеющейся дорожной сети с низкими показателями средней эксплуатационной скорости.

- Применение на ряде нефтебаз наливного оборудования для «нижнего налива». Данное оборудование является новым словом в развитии нефтебаз с точки зрения защиты окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности. В свою очередь наличие такого оборудования обязывает перевозчика к применению емкостного парка оборудования таким же «нижним наливом», что ведет к удорожанию приобретаемого нового емкостного парка примерно на 25%.

- Нахождение частного перевозчика в несколько ином правовом поле, чем АТП. Степень пристального внимания со стороны контролирующих государственных органов заметно выше по отношению к АТП, чем к ИП. Размер штрафов за аналогичные нарушения отличается на сотни тысяч рублей. В результате чего большинством частных предпринимателей эксплуатируется емкостной парк грузоподъемностью в два раза выше разрешенной «техническим регламентом о безопасности колесных транспортных средств». Данный факт приводит к значительному снижению удельного количества затрат в тарифе на автоуслуги частного перевозчика по сравнению с АТП. Существенно отличается и налогооблагаемая база. Эти факты можно отнести к недобросовестной конкуренции, которая сопровождается нарушениями норм и правил как конкуренции на рынке автотранспортных услуг так и отдельных законодательных актов РФ.

- Дефицит наличия трудовых ресурсов на местах дислокации филиалов предприятия связан с оттоком части рабочего персонала к частным перевозчикам в результате «черной» заработной платы незначительно превышающей по размерам заработную плату в АТП. Помимо этого меньшие требования по дисциплине перевозочного процесса.

Внутренние факторы:

- Частично морально и физически устаревший подвижной состав обусловленный характером создания АТП. Рассматриваемое АТП является продуктом аутсорсинга транспортной составляющей нефтяной компании.

- Высокий уровень постоянных и переменных издержек.

- Применение емкостного парка малой грузоподъемности.

- Наличие низкорентабельного парка транспортных средств для предоставления сопутствующих автоуслуг для обеспечения жизнедеятельности предприятия заказчика (вакуумные автомобили, легковой транспорт, транспорт для уборки территории, и т.п.).

- Необходимость освоения новых рынков сбыта автоуслуг (например перевозка сжиженных газов) с целью развития и демпингования уже освоенных сегментов рынка (новый сегмент всегда прибыльнее чем уже имеющийся).

- Наличие в составе АТП непрофильного актива, а именно ремонтной мастерской.

Вот перечень основных задач от эффективности и быстроты решения которых будет зависеть эффективность а соответственно конкурентоспособность АТБ в будущем.

В результате проработки указанных проблем с целью обеспечения повышения конкурентоспособности предприятия на рынке автоуслуг необходимо проектирование и исполнение мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия. Следует помнить, что это должен быть комплекс мероприятий по инвестированию в новые средства производства, применение прогрессивных технологий по контролю за работой транспорта, оптимизация уже имеющихся производственных мощностей, удельное снижение переменных и постоянных издержек в единице оказанных услуг.

При проектировании мероприятий они могут выглядеть как план мероприятий с указанием сроков исполнения и ответственных должностных лиц за исполнение этих мероприятий.

*Трифонов Ю.В., д.э.н.
профессор
декан экономического факультета
ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Россия, г. Н.Новгород*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИЙ

В современных условиях хозяйствования исключительно важную роль приобретают такие факторы, как благоприятный инвестиционный климат на различных уровнях управления и успешное решение проблем инновационного развития. Различные аспекты как инвестиционного, так и инновационного процессов, тесно связанные с проблемами современного менеджмента, рассмотрены в [1-14]. Инновационное развитие предполагает следующие виды нововведений в организациях, предприятиях и фирмах:

- внедрение нового товара, т.е. товара с которым потребители еще не знакомы, или новой разновидности какого-либо товара;
- внедрение нового метода производства, т.е. метода, еще не испытанного практически в данной отрасли производства;
- открытие нового рынка, т.е. рынка на котором данная продукция прежде отсутствовала;
- овладение новым источником сырья (полуфабрикатов) независимо от того, существовал ли уже этот источник или же он был только что создан;

- внедрение комплекса организационно-структурных нововведений, использование новых методов и средств управления;
- нововведения в области кадровой работы и социально-психологических отношений, совершенствования форм подбора персонала, морального и материального стимулирования и т.д. [1].

Процесс разработки и внедрения подобного вида нововведений обычно является длительным по времени и требует привлечения современных средств и методов из области стратегического управления.

При этом могут быть использованы классические схемы и методы стратегического менеджмента, получившие широкое распространение в практической деятельности организаций, корпораций, компаний и фирм. В частности, при разработке и реализации стратегии может быть применена методология, опирающаяся на систему сбалансированных показателей (Balanced ScoreCard - BSC) [14]. Использование методологии BSC предполагает выделение целевых показателей бизнеса (ключевых показателей эффективности) и, в дальнейшем детализацию и планирование количественных значений их метрик. Выделяют четыре основных составляющих BSC: «Финансы», «Клиенты», «Бизнес-процессы», «Обучение» («Развитие»). В зависимости от специфики организации в каждую из основных составляющих BSC входит от трех до семи параметров, поэтому в среднем BSC организации состоит из нескольких десятков показателей.

Однако методология BSC эффективна и работоспособна тогда, когда подавляющее большинство внутренних и внешних рынков предсказуемы и сбалансированы, мировой рынок в целом стабилен и динамика его относительно невелика. В отдельной отрасли, как правило, присутствует определенное количество конкурирующих строго в рамках законодательств основных производителей, выбор и возможности покупателей ограничены, стратегические правила в долгосрочной перспективе практически неизменны, а схемы привлечения инвестиций и капитала имеют устоявшийся традиционный характер [14].

В то же время события последних лет показывают, что перечисленные выше условия эффективности и работоспособности традиционной методологии BSC чаще всего либо не соблюдаются, либо коренным образом меняются. Основными причинами этого, на наш взгляд являются кризисные явления, происходящие в экономиках стран, и глубинные процессы, связанные с переходом к шестому технологическому укладу и к экономике знаний. Скорее всего, в стратегической перспективе успешными окажутся те корпорации, компании и фирмы, которые серьезно озабочены проблемами своего инновационного развития, а также успешного использования своих интеллектуальных ресурсов. Для таких корпораций, компаний и фирм оперирующих как с материальными, так и с нематериальными активами, нами предлагается модификация методологий BSC путем введения пятой

составляющей BSC, а именно составляющей «Инновации». Все ключевые показатели бизнеса, связанные с такими процессами и явлениями, как например нематериальные знаниевые активы, трансфер знаний, технологические и управленческие инновации, рынка знаний, интеллектуальный капитал, компетенции и знания управленческого персонала и работников, инновационные технологические уклады, интеллектуальное предпринимательство и т.д., должны быть отнесены к этой составляющей. Не исключено, что потребуются определенные корректировки показателей, относящихся к составляющей BSC «Обучение» («Развитие»). Конкретизация целевых показателей бизнеса и их дальнейшая детализация (процедура каскадирования) должны проводиться с учетом специфики и стратегического целеполагания конкретной корпорации, компании, фирмы.

Отслеживание трендов развития крупных компаний развитых стран свидетельствует о всё ускоряющемся «дрейфе» этих компаний в сферу социальной ответственности бизнеса. Об этом свидетельствует, например тот факт, что с 1999 года в практику деятельности зарубежных компаний вошло формирование отчетов о корпоративной социальной ответственности (отчеты об устойчивом развитии, социальные балансы). Содержание этих отчетов различно, но существуют определенные стандарты на эти документы. В соответствии с этими стандартами отчеты о корпоративной социальной ответственности должны содержать информацию об экономической, социально и экологической деятельности компании. В России первые отчеты такого типа появились в 2004 году, а в 2005 году, по оценкам экспертов вышло более двух десятков публичных отчетов о корпоративной социальной ответственности крупных компаний.

На наш взгляд, при построении стратегической цели и планов необходимо учитывать как долгосрочные экономические интересы бизнеса, так и совместные стратегические интересы бизнеса и общества в социальной сфере. Поэтому для крупных компаний и компаний, заинтересованных в тесном стратегическом взаимодействии с окружающим социумом в методологии BSC должно быть предусмотрено введение такой основной составляющей, как «Социум». В соответствии с международными стандартами в эту составляющую должны входить такие показатели как, например, объем финансового участия в деятельности социальных институтов, финансирование программ и действий по управлению влиянием работы компании на общество и другие.

Введение дополнительных целевых показателей бизнеса, конечно, усложняет в целом методологию BSC и делает ее более затратной. Но, с другой стороны, введение в долгосрочные цели и стратегии составляющих, связанных с инновационным развитием и инновационным взаимодействием с окружающим социумом позволяет существенно приблизить методологию BSC к реальной действительности.

В целом вся предлагаемая трансформация методологии BSC при разработке планов инновационного развития позволяет более полно учитывать реалии сегодняшнего дня и быть нацеленной на стратегическое будущее организаций, предприятий и фирм.

Использованные источники:

1. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера.- М.: ИНФРА – М, 2010. – 624с.
2. Трифонов Ю.В., Яшин С.Н., Кошелев Е.В. Применение реальных опционов для инвестирования инноваций в условиях ограниченности информации. // Финансы и кредит. 2011. №30. С. 2-9.
3. Косовских Е.А., Трифонов Ю.В. Функциональная модель организационно-экономического механизма управления региональной инвестиционной деятельностью // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2008. №3. С. 183-185.
4. Трифонов Ю.В., Малыженков П.В., Ананьев Ф.Ю. Прогнозирование и планирование в экономических системах: Монография / Под ред. Ю.В. Трифонова. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2004. – 284 с.
5. Трифонов Ю.В., Жариков А.В., Ширяева Ю.С. Инновационная деятельность и механизмы ее организации на региональном уровне. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 1(1). С. 213-216.
6. Трифонов Ю.В., Рокунова О.В. Государственная поддержка инновационной деятельности предприятий на региональном уровне. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 4(1). С. 300-306.
7. Трифонов Ю.В., Скаржевская Т.А. Управление развитием экономики предприятия: Монография / Под ред. Ю.В. Трифонова. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2005. – 268 с.
8. Сушников И.А., Трифонов Ю.В. Проблемы реструктуризации российских предприятий. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. 2004. № 2. С. 68-73.
9. Трифонов Ю.В., Горбунова М.Л. Выбор стратегии развития предприятия в территориально-отраслевом контексте. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. 2004. № 2. С. 160-165.
10. Трифонов Ю.В., Рокунова О.В. Государственное регулирование инновационного развития предприятий как приоритетное направление модернизации российской экономики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2011. № 5 (2). С. 222-227
11. Трифонов Ю.В., Соколов Д.Ю. Механизмы стратегического управления инновационной деятельностью на предприятиях. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 2 (2). С. 261-264.

12. Левашов Д.Н., Трифонов Ю.В. Проблемы стратегического развития предприятий автомобилестроения Нижегородской области. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. 2004. № 2. С. 141-143.
13. Трифонов Ю.В., Летагина Е.Н., Танчук Р.С. Стратегии и подходы к развитию промышленных предприятий. // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 48(12) с. 99.
14. Трифонов Ю.В. Модифицированная концепция построения систем управления эффективностью бизнеса. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 3(1). С. 289-292.

*Трифонов Ю.В., д.э.н.
профессор
декан экономического факультета
Веретенникова А.А.
аспирант
ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Россия, г. Нижний Новгород*

МИРОВОЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОСТИ ТЕРРИТОРИИ

Управление любым сложным процессом связано с необходимостью контроля его эффективности и результативности. Поэтому управление инновационным развитием требует универсального аналитического инструмента. Так как инновационность территории – это один из самых сложных показателей для оценки, закономерно, что отсутствует какой-либо общепризнанный индекс, отражающий, насколько успешно в регионе создаются условия для инновационного развития. А такой показатель объективно необходим, прежде всего, как инструмент оценки и принятия решений.

Отметим, что проблема отсутствия статистической информации в инновационной сфере стоит еще острее, чем в других сферах экономической деятельности. Большинство показателей Росстата и органов исполнительной власти, характеризующих инновационную деятельность в регионах, дают труднообъяснимую картину [1]. Кроме того, существует множество рейтинговых оценок субъектов РФ по уровню инновационного развития, но они разнятся между собой из-за различных методик оценки. В итоге единого общепризнанного показателя нет.

Все разработанные на сегодняшний день подходы к оценке уровня инновационности, как отмечается в статье Ю.В. Трифонова и А.А. Веретенниковой «Проблема формирования индекса инновационности территории (на примере Нижегородской области)», можно разделить на две большие группы: анализ предпосылок и анализ результатов [2]. К предпосылкам относят обычно все, что обеспечивает и стимулирует

инновационное развитие, например, человеческий капитал, урбанизированность, развитость высшей школы и науки, структура экономики, налоговые стимулы, социальный капитал и инновационная инфраструктура. К результатам же относят показатели инновационной продукции (душевой объем, доля в общем объеме продукции или в ВРП), число поданных патентных заявок и выданных патентов, а также занятость в инновационных отраслях.

Различные международные организации применяют собственные системы показателей, отражающие уровень инновационности национальной экономики. Во-первых, к ним относится индекс научно-технического потенциала (technology index) Всемирного экономического форума, если рассматривать его как составляющий в рамках интегрального показателя оценки уровня конкурентоспособности страны в глобальной экономике. Рейтинги конкурентоспособности основаны на комбинации общедоступных статистических данных и результатов опроса руководителей компаний. В ежегодном обзоре Всемирного экономического форума «Global Competitiveness Report» используется два дополняющих друг друга показателя конкурентоспособности страны – макро- (глобальный индекс конкурентоспособности - Global Competitiveness Index, GCI) и микроэкономический (индекс деловой конкурентоспособности - Business Competitiveness Index, BCI), в основе которого - теория конкурентоспособности М. Портера. GCI составлен из 12 слагаемых конкурентоспособности: «Качество институтов», «Инфраструктура», «Макроэкономическая стабильность», «Здоровье и начальное образование», «Высшее образование и профессиональная подготовка», «Эффективность рынка товаров и услуг», «Эффективность рынка труда», «Развитость финансового рынка», «Технологический уровень», «Размер внутреннего рынка», «Конкурентоспособность компаний» и «Инновационный потенциал» [3]. По последнему показателю все страны делят на две большие группы: к числу первых относят США, Японию, Корею, Сингапур и др., характеризующиеся тем, что их экономики растут в основном благодаря их способности внедрения новшеств. Во второй группе технологические улучшения достигаются частично через инновации, а частично путем копирования или применения технологий, ранее разработанных в странах первой группы [4]. При этом страны разделяются на категории по таким показателям, как число патентов на 1 млн. населения, позиция страны по уровню технологического развития, вклад иностранных инвестиций в инновационную деятельность местных фирм, расходы компаний на НИОКР, качество научно-исследовательских институтов и так далее.

Во-вторых, достоин внимания глобальный индекс инноваций (Global Innovation Index), разрабатываемый международной бизнес-школой INSEAD (Франция) и Всемирной организацией интеллектуальной собственности

(World Intellectual Property Organization, WIPO) [5]. Проводимое ежегодно с 2007 года исследование включает в себя рейтинг стран по уровню инновационного развития, который основан на 80 различных переменных. Авторы исследования полагают, что успешность экономики связана как с наличием инновационного потенциала, так и условий для его воплощения. Поэтому индекс рассчитывается как взвешенная сумма оценок двух групп показателей:

1. Ресурсы и условия для инновационного развития (Innovation Input): институты, человеческий капитал и исследования, инфраструктура, развитие внутреннего рынка, развитие предпринимательства.

2. Конкретные результаты (Innovation Output): развитие технологий и экономики знаний.

То есть итоговый индекс представляет собой соотношение «Затраты – Результаты», что объективно позволяет оценить эффективность усилий по стимулированию инновационного развития в каждой изучаемой стране.

Таким образом, если методика Всемирного экономического форума просто агрегирует множество разрозненных показателей, то в расчетах INSEAD оценивается своего рода «рентабельность стимулирования инновационного развития»: сравниваются не конкретные статистические показатели, а эффективность вложений в инновационное развитие и отдача от них. Этот принцип обязательно нужно иметь в виду при расчете интегрального показателя инновационности территории.

Одной из наиболее проработанных, на наш взгляд, в мировой практике, является система инновационных показателей (innovation indicators) Комиссии Европейских сообществ (КЕС), включающая в себя 16 индикаторов, разделенных на четыре группы: 1) человеческие ресурсы; 2) генерация новых знаний; 3) передача и использование знаний; 4) инновационные финансы, рынки и результаты. Разработанная система индикаторов включает в себя традиционные показатели, основанные на статистике исследований и разработок Евростата и ОЭСР, патентной статистике, а также индикаторы, полученные в результате специальных исследований. Большим преимуществом данной методики является то, что она позволяет сопоставить успехи различных стран и определить области, которые требуют дополнительных усилий со стороны частных организаций и государства. Данная система показателей, используемая для оценки инновационного развития стран ЕС, могла бы успешно применяться в нашей стране, например, для сравнения регионов.

Но, несмотря на то, что предложенная методика в целом предоставляет значительный перечень показателей, по которым оценивается эффективность национальной инновационной среды, вместе с тем необходимо отметить, что предложенные параметры преимущественно определяют лишь сильные и слабые стороны проводимой инновационной политики и не учитывают другие факторы, влияющие на инновационный

процесс. Например, показатель бюджетного финансирования НИР не отражает результативность использования средств. Кроме того, отсутствуют показатели, характеризующие востребованность новшеств, другими словами, спрос реального сектора экономики.

С 1991 года американским Национальным научным фондом (NCF) просчитывается оценка технологической конкурентоспособности стран. В соответствии с методикой NCF в качестве индикаторов оценки технологической конкурентоспособности страны используются пять обобщающих показателей. При этом четыре из них рассчитываются как «входные», определяющие исходные предпосылки для обеспечения инновационного развития, а пятый считается «выходным»: он демонстрирует результат инновационной деятельности, а именно состояние производства в плане техники и технологии. Для нас интересны такие индексы, как, например, показатель технологической инфраструктуры (ТИ), который характеризует наличие социально-экономических институтов, обеспечивающих потенциальную возможность разработки, производства, внедрения и продажи новых технологий, и индекс производственного потенциала (РС), позволяющий оценить материальные и человеческие ресурсы, обеспечивающие производство высокотехнологичной продукции. Эта методика хороша в первую очередь тем, что позволяет оценить соразмерность вложений (потенциала) и результатов (то, что имеем на выходе). Именно этого, на наш взгляд, не хватает в отечественных статистических показателях или рейтинговых оценках регионов. Важным является то, можно ли сделать вывод о способности или неспособности инновационной системы страны использовать те преимущества, которые определяются ее потенциалом.

Еще одной из полезных для нас будет рассмотрение методики Всемирного банка «Знания для развития» (Knowledge for Development - K4D). Она предусматривает комплекс из 76 показателей, которые позволяют сравнивать отдельные показатели различных стран, а также средние показатели, характеризующие группу стран. Сравнение можно проводить как по отдельным, так и агрегированным показателям, характеризующим следующие ключевые характеристики инновационного развития: институциональный режим; степень образованности населения; информационная и коммуникационная инфраструктура; национальная инновационная система. В составе системы из 76 переменных имеется несколько показателей, которые отражают общие экономические результаты конкретной страны и позволяют определить, насколько эффективно та или иная экономика использует знания для целей воспроизводства. Основные 12 показателей (Basic Scorecard) сгруппированы в четыре группы: институциональный режим; образование; инновации; информационные технологии и коммуникации. [6] Эта методика наиболее обширна и основана на емкой базе статистических данных.

Таким образом, в зарубежных исследованиях инновационная составляющая развития оценивается в составе комплексных индексов конкурентоспособности, существуют также и специализированные инновационные индексы. К первым относятся индексы, разработанные Всемирным экономическим форумом: макроэкономической конкурентоспособности (GCI), микроэкономической конкурентоспособности (BCI), развитости коммуникационной среды (Networked Readiness Index — NRI); индекс технологических достижений UNDP (Technology Achievement Index — TAI). К специализированным индексам относится, например, индекс способности к инновациям (Innovation Capacity Index). Во всех этих индексах приоритетное направление оценки – реально существующие достижения, измеряемые путем опросов и с помощью объективных статистических показателей [1]. Это является приоритетным направлением развития отечественных показателей, которые аккумулируют зачастую только предпосылки к созданию инноваций и не отслеживают результаты.

Использованные источники:

1. Трифонов Ю.В., Веретенникова А.А. Проблема формирования индекса инновационности территории (на примере Нижегородской области) / Ю.В. Трифонов, А.А. Веретенникова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. - № 6 (1). – С. 277-284.
2. Белоусова О.М. Анализ современных методических подходов оценки инновационного потенциала субъекта Российской Федерации // [Электронный ресурс] Научная электронная библиотека Российской Академии Естествознания/ URL: <http://www.monographies.ru/142-4662>.
3. Филипенко Д.С. Влияние вступления в ВТО на уровень конкурентоспособности российской промышленности / Д.С. Филипенко // Экономика. Управление. Право. – 2012. - № 11-2 (35). – С. 13-15.
4. Исследование INSEAD: Глобальный индекс инноваций 2012 года // [Электронный ресурс] Центр гуманитарный технологий. Экспертно-аналитический портал/ URL: <http://gtmarket.ru/news/2012/07/06/4531>.
5. Александрова Е.Н., Салмина О.А. Методические подходы к оценке эффективности функционирования инновационной сферы на макроуровне // [Электронный ресурс] Журнал "Фундаментальные исследования" / URL: http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7781033.
6. Социальный атлас российских регионов / Интегральные индексы // [Электронный ресурс] / URL: http://www.socpol.ru/atlas/indexes/index_innov.shtml.

*Трифонов Ю.В., д.э.н.
профессор, академик РАН, декан экономического факультета
Веретенникова А.А.
аспирант*

*ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Россия, г. Нижний Новгород*

АТОМНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ: МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ США

В мире сложились две модели управления атомной промышленностью: под руководством государства и рыночно-конкурентная. К первой близок атомпром России, а ко второй – США. Несмотря на две достоинства российской модели, есть чему поучиться и у США. Но в целом для мира характерны такие тенденции, как ослабление роли государственных органов (под их контролем остается управление и финансовые ресурсы) и усиление специализации игроков этого рынка.

Наиболее интересным опытом представляется опыт США. На американском рынке присутствуют как крупные игроки AREVA Enterprises, Westinghouse, Energy Solutions, BECHTEL, CH2M Hill и др., так и небольшие компании. В США, как правило, частные фирмы занимаются выводом из эксплуатации ядерно- и радиационно-опасных объектов, реабилитацией территорий, загрязненных радиоактивными веществами, а также обращением с РАО и техническим и технологическим обеспечением обращения с ОЯТ. Государству при этом остаются подведомственные производство ядерных боеприпасов, непосредственное обращение с ОЯТ и высокорadioактивными отходами. При полной государственной собственности на ядерно-оружейный комплекс в США реализуется принцип «принадлежит правительству – управляется по контракту». Например, такие американские национальные лаборатории, как Лос-Аламосская, Ливерморская, Сандийская и Окриджская находятся в оперативном управлении у частных компаний в рамках контракта на долгосрочное управление государственным объектом, заключенного между Национальной Администрацией Ядерной Безопасности и частной управляющей компанией.

Почему нам интересен опыт именно США? Во-первых, потому что США являются крупнейшими в мире по производству атомной энергии, на них приходится более 30% мирового производства атомной электроэнергии. В 2011 году в США было произведено 4344 млрд. кВтч валовой электроэнергии: 43% от сжигания угля, 24% - газа, 19% - атомная энергетика, 8% - ГЭС, 2,8% - энергия ветра. В США 65 водо-водяных реакторов суммарной мощностью около 64 ГВт и 35 кипящих реакторов суммарной мощностью около 34 ГВт. И, во-вторых, потому что по коэффициенту использования установленной мощности США превосходят Россию, то есть используют свои ресурсы более рационально. За последние годы эффективность работы АЭС существенно повысилась. Основной

составляющей роста в этот период стало увеличение коэффициента использования установленной мощности (КИУМ), а также повышение мощностей действующих энергоблоков. «Разница между значениями среднемирового КИУМа с показателями «Росатома» составляет около 10% или около 20 млрд. кВт. час в год недовыработки электроэнергии на действующих АЭС. Реальность столь значительного увеличения КИУМ при эффективном управлении компаниями отрасли подтверждает опыт США. В атомной энергетике США за пять лет с 1997 по 2002 год КИУМ был поднят на 13% – с 78% до 91%. Установленная мощность АЭС в США в 5 раз больше, чем мощность атомных станций в России, а средний возраст эксплуатируемых АЭС в США на 5 лет больше». [1]

Развитие ядерной энергетики в США началось с государственной программы в 1945 году вслед за Манхэттенским проектом по разработке военной атомной бомбы. Как только был создан первый ядерный реактор для производства электроэнергии NRTS в штате Айдахо в 1951 г., так правительство США переориентировало значительные ресурсы в развитие гражданского использования атомной энергии. В середине 1950-х годов производство электроэнергии на АЭС было открыто для частного сектора. А сегодня почти все коммерческие реакторы в США принадлежат частным компаниям, а атомпром в целом имеет более широкое участие частного, чем любая другая страна. Но правительство по-прежнему регулирует атомную отрасль. Прежде всего, это делается с помощью подробных требований к строительству и эксплуатации всех реакторов. Процесс утверждения строительства новых реакторов может длиться до 5 лет. По состоянию на середину 2013 года в Комиссии по ядерному регулированию (NRC) на рассмотрении находится 10 заявок на строительство 15 энергоблоков. Кроме того, правительство через государственные лаборатории финансирует исследования перспективных реакторов и инноваций топливного цикла. Правительство также стимулирует строительство новых АЭС через механизмы кредитных гарантий и налоговых льгот.

В 2005 году в США после долгих дискуссий был принят Закон об энергетической политике, который устанавливал стимулы для развития атомной энергетики:

- производственный налоговый кредит в размере 1,8 или 2,1 цента на КВтч с первых 6000 МВт новых мощностей АЭС в первые восемь лет работы (причем эта льгота была доступна и в ветроэнергетике на неограниченной основе);

- создавалась федеральная служба страхового риска в 2 млрд. долл.;
- федеральные гарантии по кредитам до 80% от стоимости проекта и т.д.

Правительство США так заинтересовано в развитии атомной энергетики, поскольку многие ядерные установки работают в менее населенных районах, они часто являются одним из ключевых факторов в

развитии региональной экономики, обеспечении налоговых поступлений и предоставления сотен высокооплачиваемых рабочих мест. Кризис 2008 года внес свои коррективы в этот закон, и многие стимулирующие программы были в дальнейшем свернуты. Кроме того, высокий уровень государственного долга омрачил перспективы дальнейших гарантий по кредитам для реализации энергетических проектов.

Главным государственным органом, регулирующим атомпром в США, является министерство энергетики. Оно было создано в 1977 году и объединило Комиссию по атомной энергии 1946 года как преемницу гражданского Манхэттенского проекта и Администрацию по энергетическим исследованиям и развитию 1974 года в целях лучшей координации проводимой политики. Министерство энергетики также ведает 21 национальной лабораторией, в том числе Национальной лабораторией Айдахо, где проводится большая часть фундаментальных и прикладных энергетических исследований. Также министерством энергетики осуществляется контроль над военным применением ядерной энергии, то есть проектированием, производством и испытанием ядерного оружия. Также большинство федеральных программ по использованию мирного атома финансируется через министерство энергетики. Бюджеты на эти программы, как правило, росли в последние годы, так как правительство США стремилось достигнуть энергетической независимости, снизить выбросы углекислого газа и удовлетворить будущий спрос на электроэнергию. Тем не менее, при администрации Обамы общий уровень финансирования программ по атомной энергетике был уменьшен, а основное увеличение бюджета произошло в области альтернативных источников энергии, таких как солнечная, ветровая и геотермальная, а также энергоэффективности и энергосбережения.

Кроме министерства энергетики, в США создана Комиссия по ядерному регулированию США (NRC) – независимое агентство правительства, которое регулирует все аспекты атомной отрасли в США, в том числе реакторы, топливный цикл и транспортировка, утилизация и хранение отработанного топлива. Председатель комиссии и четыре комиссара назначаются президентом.

Большим преимуществом США в управлении атомной промышленностью отметим сеть национальных лабораторий, которые занимаются как прикладными, так и фундаментальными исследованиями. В России для сравнения базовый институт ГК «Росатом» - МИФИ – только один и он не так специализирован и заточен под нужды промышленности, как национальные лаборатории в США. К примеру, в одной только лаборатории в Айдахо работает более 600 тысяч сотрудников [5]. Кроме национальных лабораторий, исследования по атомной энергетике проводятся более чем в 70 университетах по стране. Среди сотрудников национальных лабораторий есть представители правительства, частного

сектора, конечно, инженеры и ученые, а также и администраторы, работающие по контракту.

В конце 1991 года в США насчитывалось 97 135 МВт работоспособных ядерных генерирующих мощностей, а в марте 2009 года – 101 119 МВт. Изменение мощности произошло за счет уменьшения на 5 709 МВт в связи с преждевременным закрытием восьми реакторов из-за их высоких эксплуатационных расходов; чистого увеличения мощности на 6 223 МВт и пуска двух новых реакторов на 3 470 МВт, а также перезапуска еще одного реактора. Значительным достижением американской атомной энергетики за последние годы стало увеличение операционной эффективности, что привело к серьезному увеличению коэффициента использования установленной мощности, который прошел путь от 56,3% в 1980 году и 66% в 1990 году до 91,1% в 2008 году. Один из ключевых факторов успеха – сокращение дней заправки, которая в 1990 году составляла 107 дней, а в 2000 году – всего 40 дней. Сегодня это уже 15 дней.

В США грамотно построена деятельность по международному сотрудничеству. Продемонстрируем на примере взаимоотношений с Россией. Во-первых, рассмотрим программу БОУ-НОУ или, как ее именуют в зарубежной литературе, «мегатонны в мегаватты». Россией поставляется в США более половины топлива, используемого американскими коммерческими реакторами. С 1987 года США и СССР подписали договоры по сокращению своих ядерных арсеналов примерно на 80%. А в 1993 году США и Россия достигли соглашения по преобразованию 500 тонн высокообогащенного урана (БОУ) из демонтированных боеголовок России в низкообогащенный уран (НОУ), которые будут привлечены США для использования в качестве топлива в гражданских ядерных реакторах. В июне 2013 года общее количество составило 475 тонн высокообогащенного урана и 19 тысяч боеголовок. USEC платит России за услуги по обогащению урана. В марте 2011 года между Техснабэкспорт и USEC был подписан контракт на оказание услуг по обогащению 21 млн. ЕРР урана до 2022 года. В сентябре 2013 года между Россией и США было подписано соглашение по взаимным научным исследованиям и разработкам, в рамках которого Россия предоставляет доступ США к своим исследованиям реактора на быстрых нейтронах в Димитровграде. Отметим и такой факт, что американский марсоход Curiosity Rover в данный момент работает на российском плутоне-238 [4]. По мнению автора, такая политика России вряд ли способствует успеху страны в атомной отрасли. Государству необходимо более жестко контролировать международные действия ГК «Росатом». Также отметим, что по данным World Nuclear Association, «США уже опередили Россию и Южную Корею на мировых рынках в обеспечении экспортных контрактов, особенно для ядерных энергетических реакторов... Россия пытается доминировать в ядерной энергетике во всем мире, используя щедрое

финансирование, которое было бы запрещено членами ОЭСР... Россия не является членом ОЭСР, но ведет переговоры, чтобы присоединиться» [5].

Главной проблемой США, как и других атомных стран, по-прежнему остается захоронение отходов. Изучим, как ее решают США. В январе 2013 года министерство энергетики объявило новую стратегию по утилизации отходов, в том числе по созданию новой организации для управления размещением, разработкой и эксплуатацией отходов. Одним из ключевых игроков в размещении отходов – это местные власти, которые могут вводить налог на хранение ОЯТ.

Не все так безоблачно в атомной энергетике США. Основные фонды реакторных установок со временем устаревают. Только в 2013 году были выведены из эксплуатации следующие реакторы: реактор во Флориде из-за повреждения защитной оболочки после установки новых парогенераторов в 2009-10 гг.; установка в Висконсине после 39 лет работы; два 30-летних реактора в Сан-Онофре в Калифорнии в связи с повреждением парогенераторов. На июнь 2013 года NRC продлила лицензии 73 реакторов, то есть на более двух третей от общего их числа. Таким образом, почти все 100 реакторов имеют 60-летний ресурс, в связи с чем вероятность их выхода из строя увеличивается вместе с коэффициентом износа. Кроме того, к 2020 году ожидается, что около 49 ГВт угольных электростанций прекратят свою работу из-за экологических ограничений и низкой эффективности. Поэтому можно говорить, что зависимость США от атомной энергии растет. Поэтому ГК «Росатом» представляется более динамично развивающейся на фоне опыта США, в первую очередь за счет новых технологий и усовершенствованных реакторов. А важность ядерной энергетике в США является больше геополитической, нежели экономической, так как США сильно зависят от импорта нефти и газа.

В последние годы атомная энергетика США претерпела значительную консолидацию, что во многом способствовало экономии от масштаба, дерегулированию цен на электроэнергию и рост привлекательности отрасли [2]. Сегодня десятка компаний имеет 70% общей мощности всех АЭС. В России можно провести такую же параллель, когда все АЭС были объединены на правах филиалов в ОАО «Росэнергоатом».

Таким образом, в США атомпром находится в частной собственности и действуют рыночные механизмы, но в то же время государство с помощью специальных программ и надзорных органов активно участвует в развитии отрасли. Правительство и промышленность тесно сотрудничают по ускорению разрешения строительства новых реакторов.

Однако, изучив опыт США, можно утверждать, что в реальности межстрановые различия в управлении атомной отраслью постепенно стираются. Это в первую очередь связано с появлением транснациональных корпораций в атомной отрасли, а также слиянием и поглощением компаний из разных стран. Имеет место общемировая тенденция консолидации

поставщиков оборудования и услуг для АЭС и укрупнения компаний, работающих на ядерном рынке. На усиление сотрудничества в атомной энергетике оказывают влияние расширение и углубление межстрановых связей, увеличение объемов и расширение географии торговли энергоресурсами. Тенденции слияний и поглощений обусловлены объективными предпосылками. Компании объединяются в целях приобретения конкурентных преимуществ на протяжении всего жизненного цикла работы от добычи урана до захоронения радиоактивных отходов. Компании оптимизируют свои производственные процессы, концентрируя в одних руках управление всей технологической цепочкой по обеспечению жизненного цикла АЭС. Это помогает снижать затраты и цены, сокращать сроки и повышать качество выполнения проектов.

Как отмечается в монографии Ю.В. Трифонова «Прогнозирование и планирование в экономических системах», в современных условиях успешная конкуренция с ведущими игроками мирового рынка без объединения усилий науки и промышленности, без международного сотрудничества затруднена, а государство – ключевой игрок в ней [3].

Модели построения важнейшей для стран атомной отрасли, как мы проанализировали на примерах разных государств, отличаются. К примеру, американская система более дифференцирована и гибка, а российская, напротив, более структурирована. При этом обе системы эффективны.

Опыт создания механизмов поддержки и развития атомной отрасли в зарубежных странах необходимо адаптировать и применять при разработке методов управления атомпромом в России. Еще раз отметим выявленные преимущества, которые можно было бы применить в нашей стране: повышение заинтересованности госкорпорации в условиях рыночной конкурентной среды; построение системы лабораторий или НИИ, софинансируемых государством и госкорпорацией, работающих над проблемами развития атомной промышленности; повышение коэффициента использования установленной мощности за счет профилактических мероприятий и замены устаревшего оборудования; строительство новых АЭС в тех регионах, где требуется поддержать социальную и экономическую сферы жизни общества и выгодное международное сотрудничество по обмену знаниями, а не ресурсами. То есть требуется проработка не отдельных мер, а комплексных механизмов по поддержке атомной отрасли в России.

Использованные источники:

1. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 624 с. – (Научная мысль).
2. Трифонов Ю.В. Прогнозирование и планирование в экономических системах / Ю.В. Трифонов, П.В. Малыженков, Ф.Ю. Ананьев // Н. Новгород: Издательство ННГУ, 2004.

3. Fursov I. Uranium diet: US nuclear power industry could face fuel shortage // [Электронный ресурс] Question more / URL: <http://rt.com/op-edge/russia-usa-nuclear-power-shortage-318/>
4. US Nuclear Power Policy // [Электронный ресурс] World Nuclear Association / URL: <http://www.world-nuclear.org/info/Country-Profiles/Countries-T-Z/USA--Nuclear-Power-Policy/#.UkgZm4a9W7M>.
5. Атомная энергетика России. Время упущенных возможностей // [Электронный ресурс] Фабрика мысли. От идеи до реализации / URL: <http://www.fabrikamisli.ru/page/284/>

Трифонов Ю.В., д.э.н.
профессор, декан экономического факультета
Веретенникова А.А.
аспирант

Нижегородский государственный университет им. Н.И.
Лобачевского

Россия, г. Нижний Новгород

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ И ФИРМ

При создании и внедрении современных систем стратегического менеджмента очень важную роль играют такие составляющие, или стратегические инвестиционные решения и инвестиционный климат, методы и инструментарии разработки стратегий, связанные с инновационным развитием, методы и применяемые средства реализации стратегий [1-8]. Отдельные аспекты перечисленных составляющих систем стратегического менеджмента рассмотрены в [9-12]. Особо следует отметить методологии и средства, направленные на разработку и реализацию стратегий [13].

Модели разработки стратегии организации широко известны и описаны в организации, но они не предусматривают инструментария реализации стратегии на практике. Необходимы такие прикладные инструменты, которые бы позволяли управлять процессом реализации стратегии.

Исследования в этой области выявили так называемые барьеры, которые препятствуют реализации стратегии. К ним относятся следующие:

- отсутствие видения целей и задач на разных уровнях управления;
- неправильное распределение ресурсов: зачастую бюджеты привязываются не к стратегии, а к кратковременным финансовым нормам;
- неэффективное руководство: топ-менеджеры много времени посвящают анализу отклонений «факта» от «плана», а ориентация на стратегию требует, чтобы руководители проводили не только анализ недостатков, но и добивались более глубокого понимания базовых механизмов, формирующих стоимость организации.

Кроме вышеперечисленных барьеров хотелось бы отметить еще один – это неотлаженная обратная связь.

Для того, чтобы преодолеть барьеры на пути реализации стратегии, рекомендуется применять различные методики, с помощью которых объемные стратегии становятся набором конкретных шагов и действий. Самой популярной и применяемой методикой можно назвать сбалансированную систему показателей (ССП) Нортон и Каплана и способ ее визуализации – построение стратегических карт.

В рамках ССП можно выделить две категории показателей: те, которые измеряют достигнутые результаты, и те, которые способствуют достижению первых. Обе категории должны быть взаимоувязаны. Для достижения результирующих показателей (к примеру, высокая производительность) необходимо сначала добиться достижения второй группы показателей (к примеру, определенный коэффициент использования производственной мощности). Конкретный инструмент подобное взаимосвязи предложен в [14].

Разработанную ССП в [14] наглядно можно представить в виде таблицы, где время от t_0 до t_1 – это горизонт стратегического планирования деятельности предприятия (Таблица 1).

Таблица 1. Показатели ССП

Ответственный —>	A	...	...	A_M	A_1	...	A_N
Показатели —>	X_1	x_2	...	X_M	Y_1	...	Y_N
Время							
t_0	$X_{1,r0}$	$X_{2,r0}$	...	$X_{M,r0}$	$Y_{1,r0}$	...	$Y_{N,r0}$
t_1	$X_{1,r1}$	$X_{2,r1}$	...	$X_{M,r1}$	$Y_{1,r1}$	...	$Y_{N,r1}$
...	...	...	...	...	...	...	...
t_l	$X_{1,tl}$	$X_{2,tl}$	...	$X_{M,tl}$	$Y_{1,tl}$	...	$Y_{N,tl}$

В Таблице 1 присутствуют два вида показателей – $X_1...X_M$ и $Y_1...Y_N$. Первый вид – это опережающие индикаторы, которые описывают факторы операционной деятельности предприятия. К ним преимущественно можно отнести показатели из области «клиенты», «внутренние бизнес-процессы» и «обучение и развитие персонала». Второй вид показателей – $Y_1...Y_N$. Это запаздывающие индикаторы, часть из которых описывают стратегические цели. К ним можно отнести в основном показатели из составляющей «финансы». Запаздывающие индикаторы находятся в зависимости от опережающих.

Суть этой таблицы заключается в том, что планомерное достижение нормативных уровней совокупности показателей $X_1...X_M$ обеспечивает такое же планомерное достижение нормативных уровней совокупности показателей $Y_1...Y_N$, именно так и достигаются стратегические цели и тем самым реализуется стратегия.

Анализ ССП как инструмента реализации стратегии позволяет сформулировать основные принципы этой концепции:

– система показателей должна затрагивать все сферы деятельности предприятия на всех уровнях управления и характеризовать результаты работы с учетом внутренних (которые можно контролировать) и внешних (не контролируемых) факторов;

– ССП должна давать руководству полный срез информации, необходимый для принятия управленческого решения. Положение компании на стратегической карте само должно указывать, что делать: укреплять достигнутую позицию либо же сворачивать с принятого курса;

– на основе данных ССП должно быть возможным проведение факторного анализа деятельности отдельных структурных единиц предприятия.

Если в разработанной ССП соблюдаются отмеченные принципы, то это действительно работоспособное ССП, которое с большой степенью вероятности поможет реализовать стратегию. По сути дела ССП является механизмом проверки теоретических представлений о положении компании на рынке и ее фактического состояния. Доказательством неправильно выбранного курса будет служить тот факт, что желаемые прогнозируемые эффекты не достигаются. То есть существует обратная связь, необходимая для корректировки стратегии. Без такой обратной связи организация может дрейфовать в неопределенность с неэффективной стратегией.

Одним существенным недостатком методологии ССП является отсутствие четких практических рекомендаций по внедрению системы. Построением стратегических карт занимаются в основном практики в консалтинговых компаниях, а в теории универсального подхода в настоящее время пока не создано. Как один из вариантов решения этой проблемы – модель «7М», рассмотренная в [15], которая объединяет разработку и реализацию стратегии в семь модулей.

«Модель сбалансированного управления и развития» («7М») берет за основу систему сбалансированных показателей. Она представляет собой следующий цикл: «анализируем ситуацию – определяем, в чем наш бизнес – организуем бизнес – определяем систему регуляторов бизнеса – определяем приоритеты, цели и стратегии – формируем систему индикаторов и показателей – формируем программу развития». [15]

Однако модель «7М» имеет свои недостатки. Она перегружена и имеет большое число параметров стратегии. Некоторые авторы сокращают модель «7М» до 5 модулей, включающих:

1. Анализ: описывает действия направленные на анализ среды окружения компании и включает макроанализ, анализ конкурентного окружения, бенчмаркинг и др.

2. Бизнес: формулирует бизнес-модель организации, а именно целевые клиентские сегменты, основные рынки и продукты, каналы продвижения и продаж, принципы управления бизнес-портфелем и проч.

3. Организация: раскрывается организационная модель компании с учетом системы функционального управления.

4. Система сбалансированных показателей: классическая методология разработки ССП и построения стратегической карты.

5. Инициативы: описание портфеля стратегических инициатив, направленных на реализацию стратегии, и закрепление за ними ответственных.

По мнению авторов, модели «7М» и 5 модулей смешивают процессы разработки стратегии с ее реализацией и поэтому являются нечеткими, размытыми, что приводит к трудностям при реализации на практике. Необходимо обязательно разделять эти два процесса и выделять центральные аналитические инструменты в первом процессе (на этапе разработки стратегии) и на втором (этапе реализации). Также отметим, что не одна из моделей не содержит блока формализации стратегии, который всегда должен завершать стадию стратегического выбора.

Остановимся подробнее на одном аспекте реализации стратегии – финансирование. Отсутствие финансирования в запланированных объемах и установленные сроки может привести к срыву реализации стратегических инициатив и к не достижению целевых значений ключевых показателей эффективности. Под соответствующую систему сбалансированных показателей должен быть предусмотрен стратегический бюджет. Он нужен для того, чтобы стратегические инициативы не осуществлялись по остаточному принципу.

В [13,16] достаточно детально описана процедура трансформации показателей ССП в бюджете (функциональные, инвестиционные, инновационные и т.д.) в конечном итоге целостная интегрированная система бюджетирования, нечто связанное с системой ССП, является одной из основных инструментов разработки и последующей реализации стратегий предприятий и фирм.

Использованные источники:

1. Трифонов Ю.В., Яшин С.Н., Кошелев Е.В. Применение реальных опционов для инвестирования инноваций в условиях ограниченности информации. // Финансы и кредит. 2011. №30. С. 2-9.
2. Косовских Е.А., Трифонов Ю.В. Функциональная модель организационно-экономического механизма управления региональной инвестиционной деятельностью // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2008. №3. С. 183-185.
3. Трифонов Ю.В., Малыженков П.В., Ананьев Ф.Ю. Прогнозирование и планирование в экономических системах: Монография / Под ред. Ю.В. Трифопова. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2004. – 284 с.
4. Трифонов Ю.В., Жариков А.В., Ширяева Ю.С. Инновационная деятельность и механизмы ее организации на региональном уровне. //

Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. №1(1). С. 213-216.

5. Трифонов Ю.В., Рокунова О.В. Государственная поддержка инновационной деятельности предприятий на региональном уровне. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. №4(1). С. 300-306.

6. Трифонов Ю.В., Скаржевская Т.А. Управление развитием экономики предприятия: Монография / Под ред. Ю.В. Трифонова. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2005. – 268 с.

7. Косовских Е.А., Трифонов Ю.В., Косовских А.А. О механизме снятия внешних рисков регионального инвестиционного процесса // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. -2009. №3. С. 190-193.

8. Трифонов Ю.В., Горбунова М.Л. Выбор стратегии развития предприятия в территориально-отраслевом контексте. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. 2004. №2. С. 160-165.

9. Трифонов Ю.В., Рокунова О.В. Государственное регулирование инновационного развития предприятий как приоритетное направление модернизации российской экономики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2011. №5 (2). С. 222-227.

10. Трифонов Ю.В., Соколов Д.Ю. Механизмы стратегического управления инновационной деятельностью на предприятиях. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. №2 (2). С. 261-264.

11. Левашов Д.Н., Трифонов Ю.В. Проблемы стратегического развития предприятий автомобилестроения Нижегородской области. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. 2004. №2. С. 141-143.

12. Трифонов Ю.В., Летягина Е.Н., Танчук Р.С. Стратегии и подходы к развитию промышленных предприятий. // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. №48(12) с. 99.

13. Трифонов Ю.В. Модифицированная концепция построения систем управления эффективностью бизнеса. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. №3(1). С. 289-292.

14. Ерыгин Ю.В., Джежора А.А. Концепция системы сбалансированных показателей в системе управления инновациями на предприятиях оборонно-промышленного комплекса // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. акад. М.Ф. Решетнева. 2010. №3. С. 192-196

15. Хвостенко П. (2011). Разработка концептуальной модели реализации стратегии организации с учетом интересов стейкхолдеров, интегрированной с ССП // Проблемы современной экономики. 2011. №4 (40). С. 193-202.

16. Трифонов Ю.В., Григорьев О.В. Бюджетное управление: Монография. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского. 2011. – 364с.

Ульянова Д.С.
студентка 5 курса
Юрханян К.А.

преподаватель кафедры экономики и управления
Московский гуманитарно-экономический институт (НФ)
Россия, г. Новороссийск

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?!

Аннотация: в работе рассматриваются основные факторы, влияющие на финансовую устойчивость предприятий малого и среднего бизнеса. Выявлены условия существования предприятий в условиях жесткой конкуренции и постоянного поиска дополнительных резервов повышения финансовой устойчивости. Приведен пример государственной поддержки малого и среднего бизнеса на примере Краснодарского края.

Ключевые слова: финансовая устойчивость, малый и средний бизнес, государственная поддержка, платежеспособность, хозяйствующие субъекты, внешние факторы, внутренние факторы.

Abstract: in the paper examines the main factors that affect financial sustainability of small and medium-sized businesses. The conditions for of existence of enterprises in the highly competitive and the constant search for additional of reserves of increase financial stability. Shows an example state support for small and medium sized businesses on the example of the Krasnodar Territory.

Keywords: financial sustainability, small and medium business, government support, solvency, economic entities, external factors, internal factors.

В условиях перехода России к рыночной экономике особую актуальность приобретает стабильное и устойчивое развитие предприятий малого и среднего бизнеса, являющихся главным элементом рыночной экономики, без которого не может гармонично развиваться государство. Практически во всех относительно успешных переходных экономиках новый частный малый бизнес послужил главным фактором роста экономики.

В связи с этим государственными и краевыми органами власти начиная с 2008 г. и до сих пор разрабатывает и реализует различные программы поддержки малого и среднего бизнеса. Все программы направлены на поиск новых возможностей не ограничивающих, а способствующих хозяйствующим субъектам повышать или стабилизировать свою финансовую устойчивость.

Финансовую устойчивость мы рассматриваем как способность субъекта рынка сохранить количество и качество своих финансовых ресурсов при изменении среды. Финансовые ресурсы имеют достаточное качество с позиций финансовой устойчивости, если позволяют предприятию адаптироваться к требованиям рынка. [1, с. 426]

Проанализировав данные официального сайта малого и среднего

бизнеса Краснодарского края, мы выяснили, что возможность увеличить количество и качество своих финансовых ресурсов воспользовались в 2010 г. 116 субъектов малого и среднего предпринимательства, в 2011 г. - 299 субъектов, а в 2012 г. – около 300 субъектов малого и среднего предпринимательства.[3]

Общий объем бюджетного финансирования программы в 2010 году был предусмотрен в сумме 116,15 млн. рублей, в том числе средства:[3]

федерального бюджета – 67,0 млн. рублей (субсидии на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства);

краевого бюджета – 49,15 млн. рублей (100 процентов от паспортных назначений).

Освоено в отчетном периоде 116,094 млн. рублей, в том числе:

федеральный бюджет – 67,0 млн. рублей (100 процентов);

краевой бюджет – 49,094 млн. рублей (99,9 процента).

Экономия средств краевого бюджета в размере 56,0 тыс. рублей образовалась в результате проведения конкурсных процедур.

Объем бюджетного финансирования программы в 2011 году был предусмотрен в сумме 372 650,0 тыс. рублей (100,0 % от паспортных назначений), в том числе средства: [3]

федерального бюджета – 260 000,0 тыс. рублей (субсидии на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства);

краевого бюджета – 112 650,0 тыс. рублей.

За 2011 год кассовые расходы координатора программы составили 372 650,0 тыс. рублей, или 100,0 % от годовых бюджетных назначений, в том числе средства:

федерального бюджета – 260 000,0 тыс. рублей (субсидии юридическим лицам и предпринимателям);

краевого бюджета – 112 649,9 тыс. рублей, из них:

субсидии юридическим лицам и предпринимателям – 100 250,0 тыс. рублей;

субсидии муниципальным образованиям края – 7 000,0 тыс. рублей.

Объем финансирования Программы в 2012 году составил 763 266 358 рублей, в том числе: [3]

за счет средств федерального бюджета – 569 116 358 рублей;

за счет средств краевого бюджета в 2012 году составил 194 150 000 рублей.

За 2012 год суммарный кассовый расход на реализацию Программы составил 761 727 605 рублей 78 копеек (99,80%), в том числе:

за счет средств федерального бюджета 568 398 304 рубля – 99,87 % от годовых бюджетных назначений.

за счет средств краевого бюджета 193 329 301 рубль 78 копеек –

99,58% от годовых бюджетных назначений.

Таким образом, мы видим, что огромное количество предприятий малого и среднего бизнеса смогли привлечь дополнительные финансовые ресурсы в виде субсидии и направить их на расширение производства, поддержание или восстановление устойчивого финансового положения.

Еще одним способом увеличения финансовых ресурсов является банковский кредит. Российские банки впервые объявили, что число ссуд, выдаваемых малым и средним предпринимателям, растет быстрее, чем количество корпоративных и розничных кредитов. Тогда возникает вопрос, почему каждый день открываются и прекращают свою деятельность огромное количество предприятий? Какие факторы влияют на понижение финансовой устойчивости и как следствие неплатежеспособности и банкротства? [2, с. 167]

Постараемся ответить на этот вопрос, определив факторы, которые должны учитывать руководство любого коммерческого предприятия, целью деятельности которого является получение максимальной прибыли.

Итак, на финансовую устойчивость предприятия влияет огромное многообразие факторов. Их можно классифицировать по месту возникновения на внешние и внутренние, по важности результата на основные и второстепенные, по структуре на простые и сложные, по времени действия на постоянные и временные.

Внутренние факторы зависят от организации работы самого предприятия. Внешние же от решений руководства и коллектива предприятия по понятным причинам не зависят. Компетенция и профессионализм менеджеров предприятия, их умение учитывать изменения внутренней и внешней среды, слаженность работы коллектива являются, почти во всех случаях, самыми важным фактором финансовой устойчивости. Кроме того, к основным внутренним факторам относятся: [2, с. 286]

- состав и структура выпускаемой продукции и оказываемых услуг, выручка в неразрывной связи с затратами производства (их динамика), потенциальная возможность предприятия занять определенную долю рынка;
- оптимальный состав и структура активов (в том числе - размер оплаченного уставного капитала), а также правильный выбор стратегии управления ими;
- состав и структура, состояние имущества, финансовых ресурсов, правильный выбор стратегии и тактики управления ими;
- резервы как одна из форм финансовой гарантии платежеспособности хозяйствующего субъекта, а также отраслевая принадлежность субъекта хозяйствования.

К внешним факторам относят влияние общих экономических и социальных условий хозяйствования. Таковы уровень развития техники и технологии в отрасли, платежеспособный спрос

населения, экономическая политика Правительства, ее стабильность и обоснованность, законодательно-правовая база хозяйственной деятельности. [2, с. 294]

Значения этого фактора особенно велико для предпринимательской деятельности в России. Отношение государства к предпринимательской деятельности, принципы государственного регулирования экономики (его запретительный или стимулирующий характер), отношения собственности, принципы земельной реформы, меры по защите потребителей и предпринимателей не могут не учитываться при рассмотрении финансовой устойчивости предприятия.

Также одним из наиболее масштабных неблагоприятных внешних факторов, дестабилизирующих финансовое положение предприятий в России, является на сегодняшний день инфляция

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить, что важным условием существования организации является не только проведение анализа финансовой устойчивости, но и умение анализировать факторы, которые влияют на саму финансовую устойчивость предприятий.

Использованные источники:

1. Ковалев В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика. 2-е изд перераб. и доп. - М.: Проспект, 2010. - 1024 с.
2. Бриггем Ю. и др. Финансовый менеджмент. Том 1. - СПб.: Экономическая школа, 2004. - 497 с.
3. Электронный ресурс: <http://www.garant.ru>. Основные итоги реализации в 2010 году Долгосрочной краевой целевой программы «Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в Краснодарском крае» на 2009-2012 годы.

Хайрулин Р.В.

студент группы 14б10

Институт социально-гуманитарных технологий

Томский политехнический университет

Россия, г.Томск

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В условиях перехода России к рыночной экономике система руководства нуждается в специалистах, обладающих обширными, современными знаниями в области управления, а, главное, способные применить эти знания в деле. Потребность в таких специалистах и руководителях особенно велика в организациях основного звена, где сейчас происходят существенные изменения, в том числе и в системе управления организацией в целом. Также происходят принципиальные изменения в системе управления предприятиями.

Менеджмент как современная система управления фирмой, предприятием, действующим в условиях рыночной экономики, предполагает

создание условий, необходимых для их эффективного функционирования и развития производственно-хозяйственной деятельности. Речь идет о такой системе управления (принципах, функциях, методах, организационной структуре), которая порождена объективной необходимостью и закономерностями рыночных отношений хозяйствования, связанными с ориентацией фирмы на спрос и потребности рынка, на запросы индивидуальных потребителей.

В общем виде управление следует представлять как умение добиваться поставленных целей, используя труд, мотивы поведения и интеллект людей. Речь идет о целенаправленном воздействии на людей с целью превращения неорганизованных элементов в эффективную и производительную силу.

Другими словами, управление – это человеческие возможности, с помощью которых лидеры используют ресурсы для достижения стратегических и тактических целей организации.

В системе мер реализации экономической реформы особое значение придается повышению уровня работы с кадрами, постановке этой работы на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта.

Реализация функций и принципов управления осуществляется путем применения различных методов. В практике, как правило, одновременно применяют различные методы и их сочетания. Так или иначе, но все методы управления органически дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии.

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

Административные методы являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине и взысканиях. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определённой организации и т.п. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению.

Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определённом уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Различают пять основных способов административного воздействия:

- а) организационные воздействия;
- б) распорядительные воздействия;

- в) материальная ответственность и взыскания;
- г) дисциплинарная ответственность и взыскания;
- д) административная ответственность.

а) Организационные воздействия основаны на подготовке и утверждении внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала конкретного предприятия.

б) Распорядительные воздействия направлены на достижение поставленных целей управления, соблюдение внутренних нормативных документов или поддержание системы управления предприятием в заданных параметрах путём прямого административного регулирования.

в) Материальная ответственность возлагается на работников за ущерб, причинённый предприятию, с которым они состоят в трудовых отношениях.

г) Дисциплинарная ответственность и взыскания применяются в случае нарушения трудового законодательства, когда имеет место дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником.

д) Административная ответственность и взыскания применяются в случаях совершения административных правонарушений. Являются мощным рычагом достижения поставленных целей в случаях, когда нужно подчинить коллектив и направить его на решение конкретных задач управления.

Экономические методы носят косвенный характер управленческого воздействия. Такими методами осуществляют материальное стимулирование коллективов и отдельных работников; они основаны на использовании экономического механизма. В советский период предметом регулирования экономическими методами считались централизованное планирование, хозяйственный расчёт, заработная плата, т. е. имело место узкое толкование роли и места экономических методов, что ограничивало диапазон принимаемых решений и рычагов регулирования на уровне предприятия. Экономические методы должны базироваться на товарно-денежных отношениях рыночной экономики, что вызывает необходимость нового теоретического обоснования роли экономических методов.

Хозяйственный расчёт является методом ведения хозяйства, основанным на соизмерении затрат предприятия на производство продукции с результатами хозяйственной деятельности (объём продаж, выручка), полном возмещении расходов на производство за счёт полученных доходов, обеспечении рентабельности производства, экономном расходовании ресурсов и материальной заинтересованности работников в результатах труда. Он позволяет сочетать интересы предприятия с интересами подразделений и отдельных работников.

Социально-психологические методы – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих

методов являются группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека (внутренний мир человека).

Вместе с решением непосредственно практических задач, управление становится также и наукой, потому что оно систематически изучает явления, которые сгруппированы в теории. Управление позволяет скоординировать работу всего предприятия, сделать систему сотрудничества, сейчас похожую на большой муравейник, более упорядоченной и полезной для человечества.

В настоящее время существует множество программ, повышающих эффективность управления персоналом. Объем проведенных исследований пока еще не достаточен для окончательных выводов о результативности этих программ, но уже имеющиеся данные показывают, что такие программы способствуют развитию чувства удовлетворения работой, снижению количества прогулов и текучести кадров и повышению качества продукции и как следствие – повышению эффективности производства.

И все же, какое место принадлежит управлению на предприятии? Самое высшее. Конечно, не маловажен сам производственный процесс, квалификация работников, но ничто так не сделает производство эффективней, как качественное руководство. Планирование, контроль, организация – вот составляющие успеха в крупных и мелких компаниях. Процесс управления необходим для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации.

Использованные источники:

- 1) Е.Л. Что происходит с управлением человеческими ресурсами в России. // Управление персоналом. – 2004. – № 4. – С. 56-59.
- 2) Мишков П.В. Психологические черты личностей менеджеров России. // Управление персоналом. – 2004. – № 8. – С. 32-34.
- 3) Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 2002.

Шабанова Ю.Н.

ассистент кафедры учета и аудита

Восточноукраинский национальный университет им В. Даля

Украина, г. Луганск

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ МАТРИЧНЫХ МЕТОДОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Матрица – это модель, которая может быть построена на основе любых показателей. Наибольшее распространение получили двумерные матрицы, с помощью которых предприятия или продукция могут

сравниваться друг с другом за такими критериями, как темп роста продаж, относительная конкурентная позиция, стадия жизненного цикла, доля рынка, привлекательность отрасли и др. На данный момент широкое использование приобрели матричные методы при проведении стратегического анализа.

Виды, характеристики матриц и варианты их использования рассматриваются в работах Г. Асселя, Ф. Котлера, Ж.Ж. Ламбена, Дж. Еванса, Б. Бермана и многих других известных западных экономистов. Интерес к этому вопросу проявляют украинские авторы, среди которых следует назвать Осовскую Г., Копытову И., Пастухову В., Шершневу З., Оборскую С., Василенко В., Ткаченко Т., Мищенко А., Ковтун О., Гордиенко П., Дидковскую Л., Яшкину Н., Володькину М., Мартиненко М., Немцова В., Довгань Л. и др [1-12]. Не оставили без внимания стратегические матрицы такие русские ученые, как А.М. Романов, Р.Б. Ноздрева, Н.В. Комарова, П.С. Завъялов, А. А. Коротков и другие ученые. Наиболее известные матрицы это:

1. Boston Consulting Group (BCG).
2. "General Elektrik" (GE).
3. "Темпы роста предприятия – темпы роста ниши".
4. "Продукт – форма существования малого предприятия".
5. Матрица разработки товара.
6. Матрица конкуренции по М. Портером.
7. Товарные "рынки" по И. Ансоффу.
8. Матрица роста благодаря внешнему приобретению.
9. "Цена – качество".
10. "Качество – вертикальная интеграция".
11. Матрица PEST-анализу.

Например, матрица PEST-анализа - это такой вид стратегического анализа, с помощью которого осуществляется оценивание политических, экономических, социально-культурных и технологических факторов, которые влияют на развитие предприятия. Принципиальная его разница в том, что в отличие от SWOT-анализ он исследует положение предприятия, PEST-анализ также исследует сам рынок. PEST - это аббревиатура четырех английских слов: P - Policy - политика, E - Economy - экономика, S - Society - общество (социум), T - Technology - технология. С помощью этого метода проводится анализ четырех указанных групп факторов.

PEST-анализ имеет несколько разновидностей: PESTLE-анализ, который дополнен двумя показателями (факторами): правовым и экологическим; SLEPT-анализ дополнен правовым фактором и STEEPLE-анализ, который состоит из социально-демографического, технологического, экономического, анализу окружающей среды, политической, правового и этнического показателей. Также может учитываться и географический показатель (фактор). В процессе осуществления PEST-анализа происходит заполнение соответствующей таблицы (рис.1). По результатам проведенного

PEST-анализа осуществляется формирование стратегии развития предприятия.

Как видно из приведенного перечня матриц, все они касаются потребительских и других свойств товара. Кроме того, существуют еще и такие товарные матрицы: матрица группирования товара (анализ группирования товара), матрица “качество – ресурсоемкость” (анализ зависимости качества от вместимости ресурсов), матрица стратегии расширения марочной семьи (анализ зависимости потребительских преимуществ и сегментации целевого рынка), матрица “знакомство с торговой маркой” (анализ зависимости узнаваемости торговой марки и отчетной реакции сбыта) и так далее.



Рис. 2- Составляющие PEST-анализа

Возникает необходимость систематизации большого количества этих матриц с помощью сущности и содержания параметров и четырех групп: А, В, С, D.

А – параметры внутреннего выбора, то есть параметры, которые устанавливает и регулирует предприятие. Это такие: оригинальность товара (4), новизна товара на рынке (5), новизна товара для предприятия (5), оригинальность и себестоимость товара (6), новизна товара (7), вид деятельности и тип расширения производства (8), качество товара (9, 10), цена товара (9,10). В скобках указаны номера матриц согласно списку.

В – параметры внешнего выбора, параметры, которые не устанавливает и не регулирует предприятие. Форма существования малого предприятия по отношению к большому (4), степень охвата рынка (6), новизна рынка сбыта (7), степень интеграции предприятия (10), условия функционирования (11).

С – параметры состояния или развития рынка. Темп роста рынка (1), привлекательность рынка (2), темпы роста ниши (3).

Д – достигнутый уровень целевых параметров. Рыночная часть (1), темпы роста эффективности (2), темпы роста предприятия (3).

Параметры внутреннего и внешнего выбора характеризуют решения, которые осуществляет предприятие, выполняя ту или другую стратегию.

Фактически они указывают, что делать предприятию. Таким образом, если матрица содержит параметры В, то она предоставляет конкретные стратегические решения. Другие два вида параметров – параметры состояния или развития рынка, достигнутый уровень целевых параметров дают характеристику условиям или факторам, которые указывают, какую стратегию нужно избирать предприятию. Следовательно, систематизация осуществляется благодаря построению спрягающих пар параметров, поскольку каждая матрица имеет две оси. По этому поводу определяется 10 комбинаций: АА, ВВ, СС, DD, АВ, АС, АД, DB, ВС, ВА. Соответствующие результаты классификации одиннадцати матриц приведены на рис. 2.

Виды параметров	Направления деятельности стратегические решения		Условия (факторы) выбору стратегии	
	А	В	С	Д
Д				DD
С			СС	1, 2, 3, 11
В		ВВ	ВС	BD
А	8, 9, 10	4, 5, 6, 7	АС	AD

Рис. 2. Систематизация стратегических матриц

Как видно из рис. 2, из десяти комбинаций, которые могут быть применены при построении матриц, используются только три пары АА, АВ и ДС. Это свидетельствует о том, что развитие матричных методов может осуществляться во всех других комбинациях.

Использованные источники:

1. Осовська Г.В., Копитова І.В. Основи менеджменту: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2005. – 581 с.
3. Пастухова В. Стратегічне планування діяльності підприємства в умовах нестабільності зовнішнього середовища// Торгівля і ринок України.: Темат. зб. наук. праць – Вип. 9.Том 2. – Донецьк. – 1999. – С. 154-160.
4. Шершньова З.Є., Оборська С.В. Стратегічне управління: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 384 с.
5. Василенко В.А., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396с.
6. Міщенко А.П. Стратегічне управління: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 336 с.
7. Ковтун О.І. Стратегія підприємства: Навч. посібник. – 3-тє вид., оновлене і доп. – Львів: Новий світ–2000, 2007. – 324 с.
9. Гордієнко П.Л., Дідковська Л.Г., Яшкіна Н.В. Стратегічний аналіз: Навч. посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Алерта, 2008. – 478 с.
10. Володькина М.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие. – К.: «Знання-Прес», 2002. – 149 с.
11. Мартиненко М.М., Ігнатієва І.А. Стратегічний менеджмент: Підручник. – К.: Каравела, 2006. – 320 с.

12. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент: Навч. посібник. – К.: ТОВ „УВПК „ЕксОб”, 2001. – 560 с.

Юферова Е.Л.

магистрант

Челябинский Государственный Университет

Россия, г. Челябинск

ПРЕИМУЩЕСТВА КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ БАНКОВСКИМИ ИНСТИТУТАМИ

Аннотация: целью данной работы является показать преимущества кластерного подхода в управлении банковскими институтами на примере одной из ведущих финансовых групп.

Ключевые слова: кластер, банковская система, кластерный подход, региональный кластер.

Повышение эффективности управления банковской системой в настоящее время носит стратегический характер, непосредственно влияя на развитие всей финансовой системы РФ. В связи с этим, применение инноваций в форме современных методов управления является наиболее перспективным и приемлемым методом при решении вопросов повышения эффективности функционирования банковских структур. Общей особенностью предлагаемых банками продуктов и услуг является их абстрактность, они не имеют материальной субстанции, приобретая конкретный характер только на основе договорных отношений между субъектами и протяженность во времени.

Как показывает практика развития экономических систем, наиболее эффективной формой является кластерный механизм. В его основе находится понятие «кластер» - сосредоточение взаимосвязанных видов финансово-экономической деятельности, т.е. совокупность взаимосвязано функционирующих организаций, в данном случае банковской системы [1].

Кластер это комплекс, сформированный на базе территориальной концентрации различных организаций, образующих систему (например, банки, страховые и лизинговые компании, пенсионные фонды и т.д.) потребителей продуктов и услуг (рис. 1) [5]. Динамичность и гибкость кластеров является одним из преимуществ по сравнению с другими формами организации. Рассмотрим на примере структуры группы ВТБ.

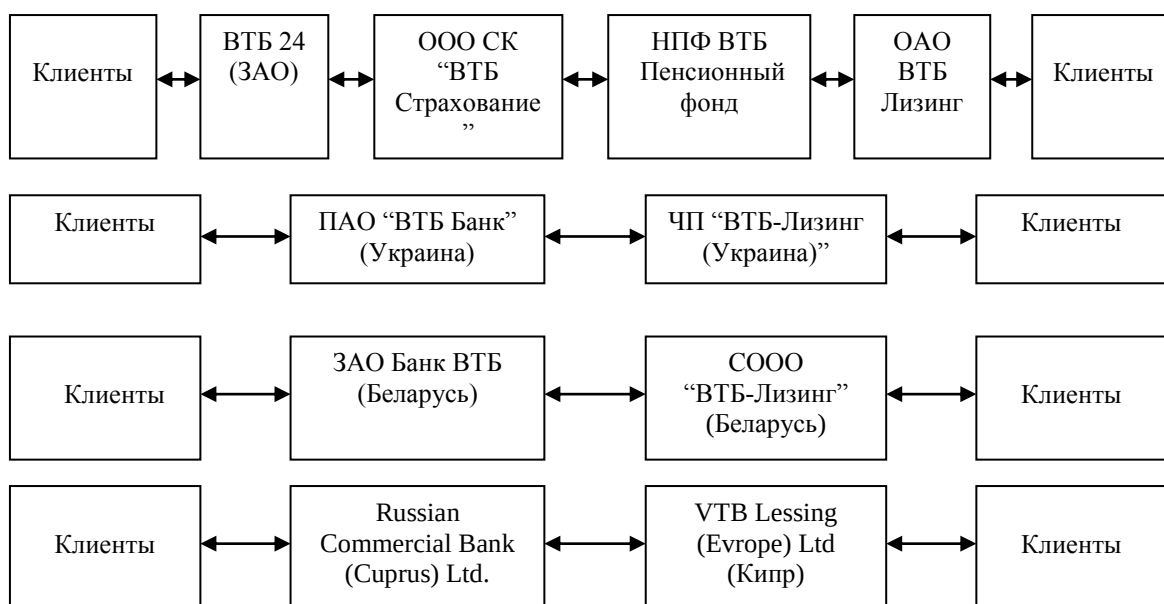


Рис. 1. Региональные кластеры группы ВТБ.

При формировании кластера в банковской системе, все элементы начинают в ней оказывать друг другу поддержку. Выгода распространяется по всем направлениям связей, как внутренних, так и внешних. Кластер ускоряет развитие, стимулируя различные перспективные направления, обеспечивая необходимую систему управления. Происходит свободный обмен информацией и быстрое распространение новшества по каналам банковской системы к потребителям (интернет-банк, мобильный банк и т.д.). Взаимосвязи внутри кластера, часто абсолютно неожиданные, ведут к разработке новых путей в повышении эффективности и порождают совершенно новые возможности для элементов кластера.

Кластерный подход к банковской системе позволяет раскрыть многоуровневость структуры, выявляя особенности каждого элемента. Тем самым расширяется поле для реализации скрытых до сих пор резервов повышения эффективности функционирования (рис.2).

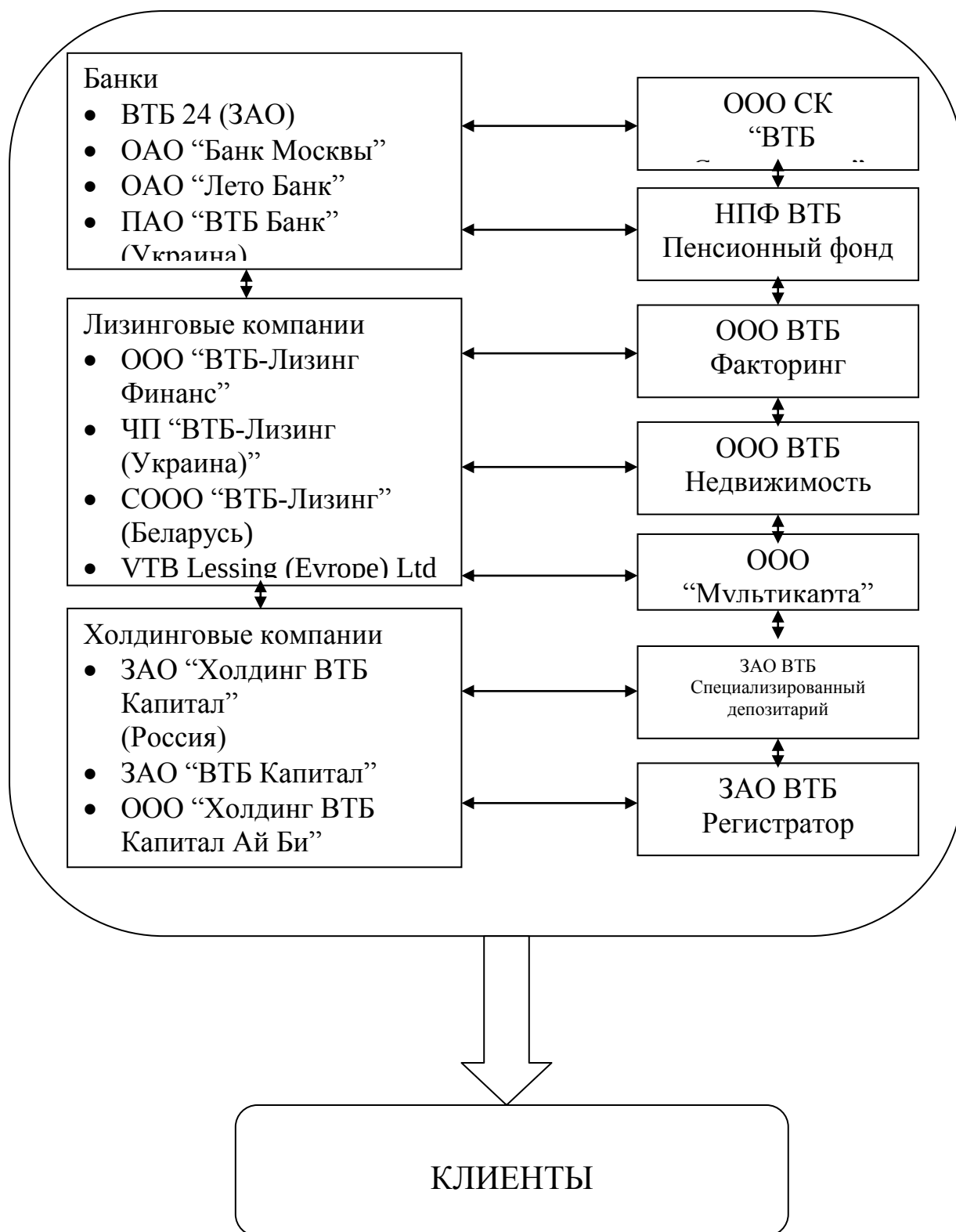


Рис. 2. Многоуровневая структура группы ВТБ.

Группа ВТБ сегодня обладает уникальной для российских банков международной сетью, которая насчитывает более 30 банков и финансовых компаний более чем в 20 странах мира. ВТБ предоставляет своим клиентам комплексное обслуживание в странах СНГ, Европы, Азии и Африки. На российском банковском рынке группа ВТБ занимает второе место по всем основным показателям. Дочерние кредитные организации (банки)

осуществляют банковские операции. Дочерние финансовые организации предоставляют услуги на рынке ценных бумаг, услуги по страхованию или иные услуги финансового характера. Управляющие компании пенсионных фондов, паевых инвестиционных фондов, лизинговые компании и иные организации осуществляют операции на рынке финансовых услуг.

По состоянию на 30 сентября 2013г. группа ВТБ продемонстрировала существенный рост объемов бизнеса и сильную динамику ключевых статей дохода по сравнению с показателями за аналогичный период прошлого года:

- Чистые процентные доходы увеличились на 33,8%;
- Розничный банковский бизнес и Транзакционный банковский бизнес, чистые комиссионные доходы которых за 9 месяцев 2013 г. составили 19,8 млрд руб. и 12,7 млрд руб. или 50,5% и 32,4% от совокупных чистых комиссионных доходов Группы ;
- Объем средств клиентов увеличился на 13,4%;
- Увеличение доли на рынке корпоративного кредитования с 14,7% на 31 декабря 2012 г. до 16,0% на 30 сентября 2013 г.
- ВТБ Капитал сохранил позиции ведущего инвестиционного банка России заняв 10,6% рынка. ВТБ Капитал вновь стал лидером рэнкинга Dealogic по объему выпусков рублевых облигаций для эмитентов из России заняв 29,1% рынка.

Кластер ВТБ в своем составе имеет три основных элемента, они взаимосвязаны, и каждый элемент важен для эффективности в целом. Прежде всего, это ключевые организации – банки, далее суборганизации (дочерние финансовые организации) – лизинговые, факторинговые организации, пенсионные фонды, страховые компании и т.д., и конечно же потребители банковских продуктов и услуг. В частности, модель управления предполагает наличие в группе ВТБ единой стратегии развития компаний, единый бренд, централизованное управление финансовой эффективностью и рисками, координацию процессов планирования и отчетности, фокус взаимодействия на распространении лучших практик и выработке единых стандартов.

В чем плюсы кластерного подхода к группе ВТБ:

Во-первых, это доступ к кадровой инфраструктуре – ротация кадров. Поэтому кластерные инициативы очень часто направлены на развитие кадрового потенциала.

Второе направление - это развитие инфраструктуры для исследований и разработок, инновации. Иногда целесообразнее проводить исследования вместе, нежели поодиночке.

Один из основных элементов кластера - это банк ВТБ 24, показывающий высокие показатели на рынке банковских услуг. ВТБ24 (ЗАО) является: лидером рынка по обслуживанию состоятельных клиентов за счет перезапуска премиальной модели обслуживания, качества продуктов и обслуживания; лидером по обслуживанию клиентов Private Banking (около

20 тыс. состоятельных клиентов к 2016 г.); лидером по обслуживанию клиентов малого бизнеса (построение первой в РФ успешной федеральной модели работы с малым бизнесом, рост вдвое быстрее рынка).

<i>В млрд руб.</i>	30 сентября 2013 г.	30 июня 2013 г.	31 декабря 2012 г.	Изменение за 3 кв. 2013 г., в %	Изменение за 9 мес. 2013 г., в %
Кредиты физическим лицам до вычета резерва	1 416,7	1 311,0	1 120,2	8,1%	26,5%
<i>Кредиты наличными и кредитные карты</i>	804,6	738,8	624,3	8,9%	28,9%
<i>Кредиты на покупку автомобиля</i>	126,9	119,1	102,0	6,5%	24,4%
<i>Ипотечные кредиты</i>	482,8	450,4	390,7	7,2%	23,6%

Таблица 1. Розничный кредитный портфель ВТБ24.

За первые 9 месяцев 2013г. ВТБ24 показал высокие темпы роста по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (табл. 1) как кредитов, обеспеченных залогом, таких как ипотечные кредиты, так и необеспеченных кредитов наличными и кредитов, выданных по кредитным картам, а также депозитных продуктов:

- Увеличение объемов кредитования в частности, ростом розничного кредитного портфеля на 26,5% увеличив свою долю на российском рынке кредитов физическим лицам до 13,7% по состоянию на 30 сентября 2013 г. с 13,3% по состоянию на 31 декабря 2012 г.;
- Доля ипотечных кредитов в портфеле кредитов физлицам составила 34,1% (по сравнению с 34,4% на 30 июня 2013 г. и 34,9% на 31 декабря 2012 г.), а доля кредитов наличными и кредитов, выданных по кредитным картам, достигла 56,8% (по сравнению с 56,4% на 30 июня 2013 г. и 55,7% на 31 декабря 2012 г.).
- Объем депозитов состоятельных клиентов ВТБ24 увеличился на 51,9% за 9 месяцев 2013 г. до 325,3 млрд руб., что составляет 19,5% от общего объема средств физических лиц Группы на 30 сентября 2013 г.

Позиции ВТБ24 в рейтингах по состоянию на 30 сентября 2013 года показаны в табл. 2.

Таблица 2. Позиции ВТБ24 в рейтингах.

	Кредиты населения	Размер привлеченн ых средств	Ипотечны й портфель	Портфель кредитных карт	Размер активов	Автокреди тование
1 место						

2 место						
3 место						
4 место						
5 место						

В данной сложной, но очень взаимосвязанной системе группы ВТБ для ее эффективного развития первостепенным встает вопрос единых стандартов и принципов управления информационными потоками между образующимися кластерами. Отсутствие или недостаток информации отрицательным образом сказывается на результатах работы системы управления группой ВТБ. А это, прежде всего, дает возможность удовлетворить растущие потребности клиентов, а так же выработать решения, способствующие повышению конкурентоспособности, эффективности и престижа группы ВТБ [3].

Конкурентоспособность и эффективность связаны на информационном уровне, так как для оценки и управления нужен контроль, а для контроля - полная и структурированная информация. Поэтому встает вопрос о комплексной системе, обеспечивающей оперативное управление информационными потоками между кластерами группы ВТБ. Одной из реальных возможностей повышения эффективности являются перспективные направления в банковских продуктах и услугах: как совершенствование уже имеющихся, повышение качества отношений с потребителями и т. д., так и косвенных - путем повышения управляемости самих кластеров группы ВТБ [4].

Решения проблем управляемости и эффективности банковской системы определяются не разрозненными, пусть даже современные и эффективные мероприятия, а целыми комплексами, системами мероприятий, охватывающих основные аспекты деятельности кластеров ВТБ.

В основе процесса образования кластера лежит обмен информацией о потребностях в банковских продуктах и услугах потребителей [2]. Механизмами, способствующими взаимообмену между элементами кластера, являются те условия, которые способствуют более легкому движению информации и координации интересов горизонтально и вертикально связанных организаций. Факторы, облегчающие движение информации: одна группа организаций, личные взаимоотношения; связи, обусловленные географической близостью; нормы поведения, корпоративная культура и др.

Самым важным является влияние географической концентрации на совершенствование процессов управления кластером и внедрение новшеств внутри него.

Кластерная структура банковской системы синтезирует эффект синергии, возникающий на основе всеобщей системы качества. Распространение лучших практик в компаниях группы ВТБ по отдельным направлениям деятельности, ограничения принимаемых группой ВТБ рисков, функциональная координация помогают осуществлять передачу знаний и обмен опытом между компаниями группы ВТБ, позволяют объединять ресурсы для реализации тех или иных проектов. Таким образом, все элементы кластера получают дополнительные преимущества под воздействием совокупного влияния эффекта синергии. Инновационная структура банковского кластера способствует снижению совокупных затрат на исследование, разработку и внедрение новшеств за счет повышения эффекта структуры, что позволяет элементам кластера стабильно осуществлять инновационную деятельность в течение продолжительного времени.

Использованные источники:

1. Бузыкина Т.А. Кластерная теория М. Портера и ее практическое применение в российском опыте // Журнал экономической теории 2011 №1 с.118-122.
2. Вострухина Т.Ю. Факторы и условия, влияющие на развитие банковских услуг в регионах // Российское предпринимательство 2011 №9 выпуск 1 с.130-135.
3. Кинг, Бретт Банк 2.0 Как потребительское поведение и технологии изменят будущее финансовых услуг // М. Олимп. Бизнес. 2012.
4. Косенко Д. Тенденции и задачи развития сферы банковских услуг // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция 2012 №1 4.2. с.500-502.
5. Тарасенко В.В. Социологическое определение территориальных кластеров // Вестник Адыгейского государственного университета 2011 Выпуск №3 с.232-237.

Оглавление

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОЛИТИКИ И ПРАВА	3
<i>Бочаров Я.Е.</i> , ПРАВИЛА ОБ ЭЛЕКТРОННЫХ ПОДПИСЯХ 2002. ТЕХНИЧЕСКИЙ ПЕРЕВОД ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ВЕЛИКОБРИТАНИИ THE ELECTRONIC SIGNATURES REGULATIONS 2002.....	3
<i>Бочарова Н.Н.</i> , КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ И СТРУКТУРЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В РФ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ.....	11
<i>Бучик О.В.</i> , ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ИМУЩЕСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	15
<i>Власов А.В.</i> , ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД И ЕЁ ПРОФИЛАКТИКА	18
<i>Демидюк В.А.</i> , ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	23
<i>Дудник Д.В.</i> , ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ	35
<i>Калинина Д.М.</i> , НАСЛЕДОВАНИЕ ПО ЗАКОНУ НАСЛЕДНИКОВ ПЕРВОЙ И ВТОРОЙ ОЧЕРЕДИ	39
<i>Канцеров М.В.</i> , ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВООТНОШЕНИЙ ФИНАНСОВОЙ АРЕНДЫ (ЛИЗИНГА).....	42
<i>Клевлина Н.В.</i> , <i>Шустова Н.С.</i> , НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ	46
<i>Корниенко Т.А.</i> , ТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ МОДЕРНИЗАЦИИ	47
<i>Кулаева Е.О.</i> , ПРИЧИНЫ НЕОБХОДИМОСТИ СУЩЕСТВОВАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ В ФИНАНСОВОМ ПРАВЕ	52
<i>Мокшанова К.С.</i> , ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	54
<i>Мокшанова К.С.</i> , К ВОПРОСУ ОБ ОГРАНИЧЕННОЙ ФУНКЦИИ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА.....	55
<i>Петров М.А.</i> , НАСЛЕДОВАНИЕ ПО ЗАКОНУ НАСЛЕДНИКОВ ТРЕТЬЕЙ – СЕДЬМОЙ ОЧЕРЕДИ.....	57
<i>Пономарченко А.Е.</i> , ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ПРЕЗИДЕНТА РФ	60

<i>Силантьева О.С.,</i> К ВОПРОСУ ОБ ОГРАНИЧИТЕЛЬНОЙ ФУНКЦИИ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА.....	62
<i>Ураев Р.Р., Хабибулина Г.М.,</i> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ	63
<i>Акбашева Е.А., Акбашева Г.А.,</i> МОДЕЛИРОВАНИЕ ДИНАМИКИ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОГРАНИЧЕНИЯХ	66
<i>Акутина О.В.,</i> DIGITAL-МАРКЕТИНГ КАК КОМПЛЕКСНАЯ СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЕМ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ	69
<i>Антипова Е.А., Сапрыкина А.Л.,</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ОГРАНИЧЕННОГО ДОСТУПА И УГРОЗЫ РЕСУРСАМ.....	73
<i>Бигулаев А.А., Мусаев С.Д.,</i> ПРЕИМУЩЕСТВО УЛЬСТАЗВУКОВОГО КОНТРОЛЯ ПРИ ВЫЯВЛЕНИИ КОРРОЗИОННО-МЕХАНИЧЕСКИХ ДЕФЕКТОВ МАГИСТРАЛЬНЫХ ГАЗОПРОВОДОВ.....	78
<i>Дуванская Е.В., Лемешенко Е.В., Лемешко М.А., Горностаева Ж.В., Кузнецов А.А.,</i> ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО СЕРВИСА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	82
<i>Ефремова Т.А., Настюшкина Е.В.,</i> О ПРОЕКТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ АИС «НАЛОГ-3» - ОПЫТНАЯ ЭКСПЛУАТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА К ВНЕДРЕНИЮ	85
<i>Жолудева Н.С.,</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ОГРАНИЧЕННОГО ДОСТУПА И УГРОЗЫ РЕСУРСАМ.....	89
<i>Калитина К.В.,</i> СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ИНФОРМАЦИОННОМ БИЗНЕСЕ НА РЫНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ В РОССИИ	94
<i>Кузьмин Д.А.,</i> НОВЫЕ АЛГОРИТМЫ УЛУЧШАТ РАБОТУ ЦЕНТРОВ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ	97
<i>Некрасов А.Н.,</i> ОБЗОР ВИДОВ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ	99
<i>Панцева Е.Ю., Борисова Е.А., Сафонов А.А.,</i> ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ	105
<i>Петренко А.С., Безуглова М.Н.,</i> ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА БЮДЖЕТА	107
<i>Репина О.А.,</i> ПРОБЛЕМА ВЫБОРА ОПЕРАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ANDROID ИЛИ iOS. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЕРАЦИОННЫХ СИСТЕМ.....	111

<i>Свиридова А.С., Эмилова О.А., СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ ДЛЯ ОБРАБОТКИ ТИПОВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ДЕТАЛЕЙ В ТОКАРНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ</i>	<i>114</i>
<i>Турьянский А.А., РОЛЬ КОММУНИКАЦИЙ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ ВЛАСТИ</i>	<i>116</i>
<i>Филимонова М.М., ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ</i>	<i>119</i>
<i>Акутина С.П., ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ</i>	<i>127</i>
<i>Алеева Ю.В., ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ САМООРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ.....</i>	<i>130</i>
<i>Андриенко А.С., ВНЕАУДИТОРНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК ЗНАЧИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УМК ДИСЦИПЛИНЫ «ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ»</i>	<i>133</i>
<i>Белкова И.В., ФЕНОМЕН ВРЕМЕНИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ.....</i>	<i>137</i>
<i>Бирюкова М.В., СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ.....</i>	<i>140</i>
<i>Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л., ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ</i>	<i>145</i>
<i>Богомолова Д.А., ИМИДЖ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА</i>	<i>147</i>
<i>Бражник А.А., ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА</i>	<i>150</i>
<i>Гарипова В.В., Коба А.В., Муртазина Г.Ф., Харитонова Ю.М., ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ.....</i>	<i>152</i>
<i>Гарипова В.В., Коба А.В., Муртазина Г.Ф., Харитонова Ю.М., ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ КИТАЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ.....</i>	<i>156</i>
<i>Гарипова В.В., Коба А.В., Муртазина Г.Ф., Харитонова Ю.М., КОРПОРАТИВНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА</i>	<i>159</i>
<i>Гарипова В.В., Коба А.В., Муртазина Г.Ф., Харитонова Ю.М., РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</i>	<i>172</i>

<i>Голубятникова Я.Ф.</i> , ПРОБЛЕМЫ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.....	176
<i>Гончарова Е.Н.</i> , ГЕНДЕРНЫЕ ТРАДИЦИИ В ПРАВОСЛАВИИ И БУДДИЗМЕ СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ	181
<i>Гончарова Е.Н.</i> , ДУХОВНАЯ ОСНОВА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ.....	182
<i>Гончарова Т.М.</i> , РЕАЛИЗАЦИЯ СОДЕРЖАТЕЛЬНО- ОРГАНИЗАЦИОННОГО БЛОКА МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕДИАКОМПЕТЕНТНОСТИ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ	185
<i>Дзюва Э.Н.</i> , О КРИТИКЕ МОДАЛЬНОЙ СИЛЛОГИСТИКИ АРИСТОТЕЛЯ ПЕРИПАТЕТИКАМИ	190
<i>Дзюва Э.Н.</i> , ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ УЧЕНИЯ АРИСТОТЕЛЯ О ПРЕДИКАБИЛИЯХ.....	194
<i>Дзюва Э.Н.</i> , О СУДЬБЕ СИЛЛОГИСТИКИ ОТ АРИСТОТЕЛЯ ДО СТОИКОВ.....	198
<i>Дзюва Э.Н.</i> , ИННОВАЦИОННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ...	203
<i>Дрютина Л.В., Дрютина И.В.</i> , КОНЦЕПЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ УЧИТЕЛЬ - ШКОЛА.....	207
<i>Жикривецкая Е.С.</i> , РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ	210
<i>Заставнюк Л. І., Зигрій О. В.</i> , ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ЯК ОСНОВНА УМОВА ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ	213
<i>Иванова Л.А.</i> , ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА	221
<i>Киселева М.П.</i> , ИНТЕРАКТИВНЫЕ ЗАДАНИЯ НА УРОКЕ ИСТОРИИ ...	227
<i>Киселева О.М.</i> , СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПЕДАГОГИКЕ	230
<i>Кислинский В.Б., Левин В.Н.</i> , ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ СМК ВУЗА	233
<i>Ковязин К.</i> , АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ГБОУ РМ СПО «САРАНСКИЙ ТЕХНИКУМ СФЕРЫ УСЛУГ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»...	237

<i>Ковязин К.</i> , СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	239
<i>Ковязин К.</i> , ОЦЕНКА ИЗМЕНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ГБОУ РМ СПО «САРАНСКИЙ ТЕХНИКУМ СФЕРЫ УСЛУГ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»	244
<i>Козлова О. В., Осколков В.М.</i> , ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗАХ	248
<i>Козьяков Р.В.</i> , ТЕХНОЛОГИЯ СНИЖЕНИЯ НАРКОЗАВИСИМОСТИ В ПОДРОСКОВОЙ СРЕДЕ, ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ «НЕЗАВИСИМОЙ ОТ НАРКОТИКОВ ЛИЧНОСТИ»	252
<i>Константинова В.Г.</i> , РОЛЬ ГЕРМЕНЕВТИКИ В КОММУНИКАЦИИ	255
<i>Корсакова Г.Г.</i> , УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	259
<i>Локтина Р.В., Пухова Н.А., Федотова Е.В., Яшина М.Л.</i> , ПРОЕКТ СЦЕНАРИЯ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС	262
<i>Майор А.Г.</i> , СОВРЕМЕННЫЕ ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЕ ВЫСТАВКИ И ЯРМАРКИ КАК МОДЕЛИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТОВАРОВ	275
<i>Миконен Е.Ю.</i> , ВОСПИТАНИЕ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА	279
<i>Мордвинова Е.А.</i> , ПРОГРАММА ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПЛОЩАДКИ КАК МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ	283
<i>Мукан Н.В., Фучила Е.Н.</i> , КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ФЕНОМЕНА ГРАМОТНОСТИ	293
<i>Невидомская И.А.</i> , САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА КАК СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООБРАЗОВАНИЯ В ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА	297
<i>Ожгибесова Н.Ю., Челядинова О.А.</i> , ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ К ИЗУЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	300
<i>Поникаровских С.А.</i> , СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ИНТЕРЕСА УЧАЩИХСЯ К УЧЕБНОМУ ПРОЦЕССУ НА УРОКЕ ИНФОРМАТИКИ	303
<i>Родионов С.Н., Треплин В.А.</i> , ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АВТОСЕРВИСА	306

<i>Саханский Ю.В.</i> , АКТУАЛИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ ПРЕПОДАВАНИЯ КУРСА «БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗАХ	308
<i>Саханский Ю.В.</i> , СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ	310
<i>Саханский Ю.В.</i> , ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ДВИЖЕНИЯ «ШКОЛА БЕЗОПАСНОСТИ» В РСО-АЛАНИЯ	313
<i>Стебеньева Т.В., Худолей Г.С., Ларина Т.С.</i> , ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЕМЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	317
<i>Терещенкова Е.В., Гольченко Ю.В.</i> , ...	325
МЕНЕДЖМЕНТ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННЫХ	325
<i>Федоровская Л.А.</i> , ЗНАЧЕНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ОДАРЕННЫМИ СТУДЕНТАМИ И УЧАЩИМИСЯ В СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА	328
<i>Фисенко А.И.</i> , СОСТОЯНИЕ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА СТРАНЫ	336
<i>Черненко Р.С.</i> , МАГНИТНАЯ ИНДУКЦИЯ	342
<i>Черных А.В.</i> , ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ СОМАТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ	343
<i>Черных А.В., Догункова Н.Н.</i> , РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ВСЕСТОРОННЕГО ГАРМОНИЧНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА	347
<i>Чопова Н.В.</i> , ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ЗНАЧИМЫХ УМЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНЖЕНЕРНОЙ ГРАФИКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 270800 СТРОИТЕЛЬСТВО (КВАЛИФИКАЦИЯ «БАКАЛАВР»))	350
<i>Эпоева К.В.</i> , ВЗАИМОСВЯЗЬ КОРРЕКЦИОННОЙ, РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ И СПЕЦИАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИКИ	360
<i>Юсупова А.Р.</i> , МОЛОДЕЖЬ И СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО. ПРОБЛЕМА ИНСТИТУТА МОЛОДОЙ СЕМЬИ	366
<i>Якашева Т.В.</i> , МОТИВАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	372

<i>Абакумова Н.Н., Рязанцева Е.И., ТРАНСФОРМАЦИЯ ФУНКЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА В ПЕРИОД КРИЗИСА</i>	372
<i>Абрамов И.В., Алгазинов Э.К., ДЕЛОВЫЕ ПРОЦЕССЫ, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ</i>	378
<i>Анненкова А.С., УПРАВЛЕНИЕ НОВОВВЕДЕНИЯМИ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ ОРГАНИЗАЦИИ</i>	386
<i>Антипова Е. А., Сапрыкина А. Л., МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ИНТЕРНЕТ-ПРОВАЙДЕР</i>	387
<i>Арнович Н.Ю., ПЛАНИРОВАНИЕ СНАБЖЕНИЯ, СБЫТА И ОРГАНИЗАЦИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ</i>	392
<i>Атеева А.В., ТРЕБОВАНИЕ К СОДЕРЖАНИЮ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ</i>	396
<i>Ахметгареева А.А., МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ РОЗНИЧНЫХ ТОРГОВЫХ УСЛУГ С ПОЗИЦИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ</i>	399
<i>Белокрылов И.С., Просалова В.С., АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ</i>	403
<i>Бикметов Р.Ш., СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГРАДООБРАЗУЮЩИМ ГОРНОДОБЫВАЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ</i>	406
<i>Борисов А.И., СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ</i>	416
<i>Бородай В.А., ДОЛГОСРОЧНЫЕ КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ ИЛИ ОПЕРАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ</i>	418
<i>Бородай В.А., Дудкина О.В., ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ КОУЧИНГА В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ</i>	422
<i>Бородай В.А., ОПТИМАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ БИЗНЕСА КОМПАНИИ</i>	426
<i>Бутурлин Н.С., Шитиков М.И., МЕТОДИКА АНАЛИЗА ТОВАРНЫХ ЗАПАСОВ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</i>	429
<i>Бызова М.С., РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В ИННОВАЦИОННОМ КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ</i>	433
<i>Васильев В.Л., Ахметшин Э.М., ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕХАНИЗМОВ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ</i>	436
<i>Венгржновский А.В., РЕКРУТИНГ И ОТБОРОЧНАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: ОПЫТ РЕДАКЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКОГО ЦЕНТРА НКО</i>	

«ФОНД «ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДОВ И ТЕРРИТОРИЙ»	439
<i>Вербовский В.А.</i> , ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ И УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ СТАРТАПОМ В СФЕРЕ ИННОВАЦИЙ	451
<i>Ворова Е.А., Ворова В.В.</i> , РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА	454
<i>Гаранина Г.Г.</i> , ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ДОКУМЕНТООБОРОТА)	457
<i>Гетманова И. А.</i> , СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ	460
<i>Гобанова А.А., Мудревский А.Ю.</i> , ФУНКЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО РИСКА В ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	464
<i>Губарев Р.В.</i> , ПРИЧИНЫ НИЗКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ	466
<i>Еременская Л.И., Степнова О.В., Александрова А.В.</i> , КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ЗАЩИТЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ ...	474
<i>Жукова Е.А.</i> , МОДЕЛЬ СОЗДАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ СОСТОЯТЕЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	477
<i>Илова А.А.</i> , РАЗВИТИЕ ДИСТРИБЬЮТОРСКИХ И ДИЛЕРСКИХ СЕТЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ ПО КАНАЛАМ СБЫТА НА РЫНКЕ «B2B» В ЭЛЕКТРОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ	481
<i>Кабирова Д.А., Богатырева М.Р.</i> , ВЛИЯНИЕ ПРОЕКТИРУЕМЫХ СИСТЕМ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ	485
<i>Кабирова Д.А., Мухаметлатыпов Ф.У.</i> , КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА РЫНКА ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	488
<i>Каменцева И.И., Кобылина Е.Н.</i> , ВЗГЛЯДЫ НА СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ РОССИЙСКИМИ КОМПАНИЯМИ.....	490
<i>Кармысов К.С., Горячева Т.В.</i> , ИННОВАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ПЕРЕООРУЖЕНИЕ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ.....	493
<i>Ковалева М.А., Нестерук Д.Н.</i> , ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ КОТИРОВОК АКЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЮЖНЫЙ КУЗБАСС»	497

<i>Коврижных О.Е., Петрова О.М.,</i> ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ НА ОСНОВЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ .502	502
<i>Кожин В.А., Шагалова Т.В., Жесткова И.С.,</i> РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ МЕХАНИЗМА РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....506	506
<i>Козлова А.Ю.,</i> ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ 520	520
<i>Козьяков Р.В.,</i> ИМИДЖ УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ 524	524
<i>Коновалов И.Н.,</i> БИЗНЕС ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ОСНОВА НАЧАЛА БИЗНЕСА.....530	530
<i>Краснорепова И.В., Краснорепова О.В.,</i> УЧЕТ РИСКОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....533	533
<i>Крутова Л.С.,</i> СНИЖЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ КАК ПЕРЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ 537	537
<i>Курузов М.В.,</i> РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЙ 541	541
<i>Латыпова Л.Л., Исламова З.Р.,</i> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ 546	546
<i>Любецкий М.С.,</i> АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА.....548	548
<i>Матвеев А.Л.,</i> ОПТИМИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ СТРАХОВЩИКА 551	551
<i>Муратов А.С., Муратов С.А.,</i> СТАНОВЛЕНИЕ ТЕОРИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ГАРМОНИЙ И ЕЕ ПРИКЛАДНОЕ ЗНАЧЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ 558	558
<i>Некрасова Е. И., Некрасов И.А.,</i> КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ 578	578
<i>Низтаева А.Н.,</i> ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.....581	581
<i>Новосельцев А.Г.,</i> ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗРЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....584	584
<i>Носкова О.Г.,</i> АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ 588	588

<i>Панькина О.А.</i> , ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	593
<i>Панькина О.А.</i> , БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО НА ПРЕДПРИЯТИИ...	597
<i>Пониматкина Л.А.</i> , ОСОБЕННОСТИ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОДАЖИ АЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ В МАГАЗИНАХ	599
<i>Рожина В.Ф.</i> , РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ФИЗИКО-ТЕХНИЧЕСКОМ ИНСТИТУТЕ ФГАОУ ВПО СВФУ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА	601
<i>Рожина В.Ф.</i> , СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА	603
<i>Рыковская Л.А.</i> , СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ	609
<i>Рябцева О.Е.</i> , ФОРМИРОВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА НА ПРЕДПРИЯТИИ	614
<i>Савельева К.А.</i> , ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ.....	620
<i>Савельева К.А.</i> , СТЕЙКХОЛДЕРЫ КАК ОБЪЕКТЫ КОРПОРАТИВНО-СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	623
<i>Савельева К.А.</i> , ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (КСО) В СТРАТЕГИЮ КОМПАНИИ	625
<i>Садовская И.Б.</i> , ПРАКСЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ УЧЕТНОГО ПРОЦЕССА	628
<i>Сайфуллина А.Р.</i> , СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	632
<i>Сивцева Е. П.</i> , ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНИЯХ С РАЗВЕТВЛЕННОЙ ФИЛИАЛЬНОЙ СЕТЬЮ	639
<i>Смирнова Е.А, Игонина Т.В.</i> , ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОРРЕЛЯЦИОННО - РЕГРЕССИОННОГО АНАЛИЗА В ПРОГНОЗИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ.....	642
<i>Степанов А.С.</i> , ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	645
<i>Степнова О.В., Еременская Л.И.</i> , СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ СТИМУЛИРОВАНИЯ СБЫТА	648

<i>Степнова О.В., Алексеева В.Д., КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ</i>	<i>652</i>
<i>Степнова О.В., Еременская Л.И., ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ.....</i>	<i>655</i>
<i>Страхов М.В., СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ.....</i>	<i>659</i>
<i>Страхов М.В., ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИННОВАЦИИ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ</i>	<i>661</i>
<i>Стрельникова Ю.С., Прядко С. Н., ФИНАНСИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ: ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ.....</i>	<i>663</i>
<i>Сульдина О.В., ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</i>	<i>667</i>
<i>Тишкина Т.В., СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....</i>	<i>674</i>
<i>Тлущкевич Н.В., СИСТЕМА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....</i>	<i>680</i>
<i>Токарев Д. В., Марусинина Е.Ю., О ПРОБЛЕМАХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ</i>	<i>683</i>
<i>Трифонов Ю.В., СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИЙ.....</i>	<i>689</i>
<i>Трифонов Ю.В., Веретенникова А.А., МИРОВОЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОСТИ ТЕРРИТОРИИ</i>	<i>693</i>
<i>Трифонов Ю.В., Веретенникова А.А., АТОМНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ: МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ США</i>	<i>698</i>
<i>Трифонов Ю.В., Веретенникова А.А., РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ И ФИРМ</i>	<i>704</i>
<i>Ульянова Д.С., Юрханян К.А., ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?!.....</i>	<i>709</i>
<i>Хайрулин Р.В., МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ</i>	<i>712</i>
<i>Шабанова Ю.Н., СИСТЕМАТИЗАЦИЯ МАТРИЧНЫХ МЕТОДОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА.....</i>	<i>715</i>
<i>Юферова Е.Л., ПРЕИМУЩЕСТВА КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ БАНКОВСКИМИ ИНСТИТУТАМИ</i>	<i>719</i>