

Уральский социально-экономический ИНСТИТУТ

(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего
образования «Академия труда и социальных отношений»



XXXII международная научно-практическая
конференция «Россия в меняющемся мире:
социально-экономические, политические
и гуманитарные ориентиры»



РОССИЯ В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Материалы
XXXII международной
научно-практической конференции

ОУП ВО «АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (филиал)
ОУП ВО «АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

**РОССИЯ В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ: СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ И
ГУМАНИТАРНЫЕ ОРИЕНТИРЫ**

*Материалы XXXII международной
научно-практической конференции*

**Москва
2015**

ББК 65.9 (2 Рос)

Р 76

Россия в меняющемся мире: социально-экономические, политические и гуманитарные ориентиры: материалы XXXII междунар. науч.-практ. конф. – М.: ИИЦ «АТиСО», 2015. – 376 с.

ISBN 978-5-93441-462-8

В сборнике материалов XXXII международной научно-практической конференции «Россия в меняющемся мире: социально-экономические, политические и гуманитарные ориентиры», проходившей с 20 апреля по 20 мая 2015 года в Уральском социально-экономическом институте (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», представлены доклады и тезисы выступлений ученых, преподавателей, представителей власти, общественных организаций, специалистов-практиков из городов России, стран СНГ.

Издание предназначено ученым, специалистам, преподавателям, руководителям предприятий и организаций, аспирантам, студентам вузов, всем, кто интересуется проблемами влияния глобализации на социально-экономические процессы: инновации, развитие финансовых рынков, информационного и социокультурного пространства, профсоюзного движения.

Ответственные редакторы

О.В. Артемова, доктор экономических наук, профессор
А.В. Власова, доктор исторических наук, доцент

Рекомендовано к изданию Ученым советом Уральского социально-экономического института (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

ISBN 978-5-93441-462-8

© ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», 2015
© Уральский социально-экономический институт (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», 2015

К ВОПРОСУ ОБОБЩЕННОЙ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ ЗАТРАТ

Вопрос об экономической эффективности затрат на формирование трудовых ресурсов представляется актуальным как с теоретической, так и с практической точки зрения, поскольку в условиях обострившейся политической и экономической ситуации в мире для российской экономики одним из первоочередных становится вопрос об эффективности деятельности субъектов рынка. В таких условиях трансформируется характер и содержание труда, рынок должен не только приспособливаться к новым экономическим и социальным условиям, но и развиваться. В данном случае интересы государства состоят в том, чтобы трудовые отношения между работником и работодателем были максимально эффективными с производственной точки зрения, чтобы труд использовался наиболее рационально. Государство призвано контролировать соблюдение государственных стандартов в области безопасности, условий и охраны труда; обеспечивать достойный уровень оплаты труда наемных работников; создавать благоприятные условия для разрешения социальных конфликтов и пр. [1].

Но при этом и самому предприятию необходимо стремиться повышать эффективность деятельности, используя свой потенциал, внутриотраслевые и межотраслевые связи. Эффективность деятельности предприятия во многом определяется степенью использования внутренних резервов, именно для реализации этой цели и предусмотрена процедура оценки эффективности трудовых ресурсов [2].

Известно, что заработная плата как экономическая категория, является модифицирующей и конкретизирующей цену рабочей силы. Заработная плата и цена труда очень тесно взаимосвязаны, но не равнозначны. Цена труда является категорией рынка труда,

складывается на рынке труда и зависит от соотношения спроса и предложения рабочей силы. Заработная плата в свою очередь есть категория производства, и она зависит не только от рыночной цены, но и от условий труда, сложности труда и прочих факторов, оказывающих влияние на труд [3]. И если в условиях экономического спада руководство предприятия все же намерено пересмотреть системы оплаты труда, то оно должно четко определить критерии достижения результата с целью корректной оценки эффективности расходов на оплату труда.

В настоящее время превалирует такой общий для всех ресурсов (традиционный), кроме основных фондов, метод: показатели эффективности вычисляются как соотношение полученных результатов и затрат исследуемого ресурса. Например, эффективность такого ресурса, как расходы на оплату труда, принято оценивать показателем зарплатоотдачи, которая обычно исчисляется как отношение объема выпущенной (или реализованной) продукции к расходам на оплату труда. При этом обычно не оговаривается, как определяются данные затраты: относятся ли они только к объему той продукции, с которой сравниваются данные затраты, или это – израсходованный фонд оплаты труда за тот период, в котором произведена продукция безотносительно того, полностью ли они включены в ее себестоимость и т.д. Значительно больший спектр критических оценок такого подхода к определению эффективности использования ресурсов и альтернативные решения приведен в работе [4]. Их суть сводится к следующему (здесь – применительно к зарплатоотдаче):

- 1) игнорируются затраты других ресурсов, а получение всего экономического результата относится на счет использования только расходов на оплату труда;

- 2) изменение расхода какого-либо ресурса скажется на объеме реализации произведенной продукции (через себестоимость). При этом изменяется отдача от вложений во все другие ресурсы, что нелогично. Например, увеличение себестоимости продукции за счет

стоимости сырья приводит к увеличению отдачи от использования трудовых ресурсов;

3) при убыточной производственной деятельности объем реализации и расход ресурсов могут принимать самые различные сочетания. Поэтому зарплатоотдача никак не проявляет того, что вместо «отдачи» имеет место только «поглощение» ресурсов. При убыточной деятельности традиционная «зарплатоотдача» может быть больше 100%, что очевидно неверно;

4) наибольшее значение зарплатоотдачи, вычисленное традиционным способом, не определено. В то же время, очевидно, что такая граница должна иметь место.

Перечисленные негативные свойства показателя зарплатоотдачи, определенного традиционным способом, делают его неприемлемыми для оценки экономической эффективности использования предприятием трудовых ресурсов.

Предлагаемое в [5, 6, 7] усовершенствование подходов к определению зарплатоотдачи состоит в следующем. Представляется очевидным, что из самого названия «зарплатоотдача» следует, что этот показатель должен реализовывать принцип «вложено (израсходовано) – получено». «Вложены» в трудовой ресурс расходы на оплату труда, выплаты в социальные фонды, затраты на обучение и т.д. (далее – «трудовые расходы»). «Получена» от использования трудового ресурса та часть вложений в него, которая возмещена при осуществлении доходных операций, плюс прибыль. Эта прибыль должна представлять собой ту часть прибыли, которую можно отнести к полученной за счет действия только рассматриваемого вида ресурса. То есть прибыль, полученная в результате производственной деятельности, может быть распределена между различными видами активов пропорционально их участию в ее получении в стоимостной оценке. Таким образом, предлагается использовать в качестве оценки «отдачи от трудовых затрат» показатель, определяемый уравнением (не будем акцентировать внимание на корректности названия «зарплатоотдача»):

$$ZO = \frac{TЗ_в + \frac{TЗ_в}{СС_в} П_{пр}}{TЗ_{полн}}, \quad (1)$$

где ZO – зарплатоотдача в исследуемом периоде;

$TЗ_в$ – возмещенные себестоимостью реализованной (за исследуемый период) продукции трудовые затраты;

$П_{пр}$ – прибыль от продаж в исследуемом периоде;

$СС_в$ – себестоимость, возмещенная реализованной продукцией за исследуемый период;

$TЗ_{полн}$ – все совершенные за исследуемый период трудовые затраты, в том числе возмещенные себестоимостью реализованной продукции трудовые затраты.

Отметим, что формула (1) допускает исчисление отдачи не только от всех трудовых затрат, но и от любой их части с соответствующей корректировкой входящих в формулу факторов.

Показатель зарплатоотдачи (1) правильнее оценивать не только по абсолютной величине за один период, но и в динамике, темпом роста (снижения) данного показателя. Если эффективность использования трудовых ресурсов растет, если темп роста зарплатоотдачи больше единицы:

$$ZO_2 - ZO_1 \geq 0, \quad (2)$$

где ZO_2, ZO_1 – зарплатоотдача за исследуемый и предшествующий ему период соответственно.

Подставив формулу (1) в (2) с соответствующими индексами, получим несколько неудобное выражение ввиду его громоздкости. Для его упрощения воспользуемся отношением возмещенных себестоимостью реализованной продукции и произведенных трудовых расходов за исследуемый период, обозначив его «а» (коэффициент пропорциональности). Тогда неравенство (2) примет вид:

$$a_2 - a_1 \geq a_1 R_1 - a_2 R_2, \quad (3)$$

где $R_{1,2}$ – рентабельность реализованной продукции в соответствующих периодах, рассчитанная по соотношению прибыли от продаж к себестоимости проданной продукции.

Таким образом, если известна рентабельность (она всегда известна в связи с различными аналитическими потребностями) и соотношение возмещенных и произведенных трудовых расходов, можно оценить эффективность последних. Если предположить, что соотношение возмещенных себестоимостью реализованной продукции и произведенных трудовых расходов за исследуемый период постоянно, то неравенство (3) еще более упрощается: для оценки эффективности трудовых затрат достаточно знать рентабельность реализованной продукции в интересующих периодах. Если рентабельность в последующем периоде больше, то и эффективность трудовых затрат выше, хотя в общем случае, как показывает неравенство (3), данный вывод неочевиден.

Список литературы

1. Сланченко, Л.И. Основы экономики общественного сектора: учеб. пособие / Л.И. Сланченко, О.Н. Валькович. – Краснодар, 2012. – С. 34-35.
2. К проблеме оценки эффективности использования трудовых ресурсов / В.В. Баранова, С.Б. Алферова // Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы: материалы XXXI междунар. науч.-практ. конф. / Урал. соц.-экон. ин-т (ф) ОУП ВПО «АТиСО». – Челябинск, 2014. – С. 65-72.
3. Влияние экономической ситуации на ценообразование на рынке труда / Л.И. Сланченко, Д.Г. Сидорова // Общество: политика, экономика, право. – 2014. – № 2. – С. 33-35.
4. Обобщенная оценка экономической эффективности трудовых затрат / С.Б. Алферова // Наука ЮУрГУ: материалы 63-й научной конференции. Секции экономики, управления и права: в 3 т. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – Т. 1. – 292 с.
5. Черненко, А.Ф. Критерии ресурсоотдачи предприятия / А.Ф. Черненко // Экономист. – 2006. – № 3. – С. 41-46.
6. Финансовое положение и эффективность использования ресурсов предприятия: монография / А.Ф. Черненко, Н.Н. Илышева, А.В. Башарина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 207 с.
7. Проблемы показателей эффективности использования ресурсов предприятия и некоторые пути их решения / А.Ф. Черненко, Н.Н. Илышева; УГТУ-УПИ // Стратегический управленческий анализ. – Екатеринбург. – 2009. – № 1(7). – С. 53-65.

Ю.В. Алябьева, Е.В. Морозова, И.В. Сафронова
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

**ПРЕПОДАВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН
СТУДЕНТАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ
080110 «БАНКОВСКОЕ ДЕЛО»**

Подготовка высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих своей профессией – одна из основных задач образования. Среднее профессиональное образование является одной из важнейших составляющих современного образовательного пространства Российской Федерации, в значительной мере влияющего на развитие инновационной экономики страны. Подготовка специалистов в учреждениях среднего профессионального образования на сегодняшний день имеет особую значимость.

В Концепции развития математического образования в Российской Федерации отмечается, что качественное математическое образование необходимо каждому для его успешной жизни в современном обществе. Одной из проблем реализации математического образования является ситуация, при которой выбор содержания математического образования на всех уровнях образования продолжает устаревать и остается формальным и оторванным от жизни, нарушена его преемственность между уровнями образования.

Цель изучения математических дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования заключается в получении фундаментальной математической подготовки в соответствии с программой и овладении навыками математического моделирования в области будущей профессиональной деятельности. Под навыками математического моделирования можно рассматривать навыки применения математических знаний на практике и формирование профессиональной компетентности выпускника.

Цели обучения в современных федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образо-

вания сформулированы в терминах компетенций, формируемых у студентов в результате изучения той или иной дисциплины и всего образовательного цикла. Переход на компетентностно-ориентированное образование заключается в требованиях формировать в результате обучения как профессиональные, так и общие компетенции, значимые не только в будущей профессиональной деятельности, но и в общесоциальной адаптации.

Специальность 080110 «Банковское дело» утверждена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 24 июня 2010 г. № 703 «Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 080110 Банковское дело».

Квалификация выпускника – специалист банковского дела.

Выпускник должен быть готов к профессиональной деятельности по осуществлению, учету и контролю банковских операций по привлечению и размещению денежных средств, оказанию банковских услуг клиентам в организациях кредитной системы.

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:

- наличные и безналичные денежные средства;
- обязательства и требования банка;
- информация о финансовом состоянии клиентов;
- отчетная документация кредитных организаций;
- документы по оформлению банковских операций.

В состав математического и общего естественнонаучного цикла входят две математические дисциплины:

- элементы высшей математики;
- финансовая математика.

Цели дисциплины «Элементы высшей математики»: развитие математического мышления и математической культуры, ознакомление с принципами математических рассуждений и доказательств; обучение выполнению основных расчетов в области математического анализа, теории дифференциального и интегрального исчис-

лений, теории вероятностей, математической статистике с целью использования полученных навыков в профессиональной деятельности.

Процесс изучения дисциплины «Элементы высшей математики» направлен на формирование у студентов общекультурных компетенций:

- организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество (ОК 2);

и профессиональных компетенций, соответствующих основным видам профессиональной деятельности:

- осуществлять расчетно-кассовое обслуживание клиентов (ПК 1.1);
- осуществлять расчетное обслуживание счетов бюджетов различных уровней (ПК 1.3);
- осуществлять межбанковские расчеты (ПК 1.4);
- оценивать кредитоспособность клиентов (ПК 2.1);
- осуществлять сопровождение выданных кредитов (ПК 2.3);
- формировать и регулировать резервы на возможные потери по кредитам (ПК 2.5);
- осуществлять пассивные операции с акциями, облигациями, сберегательными и депозитными сертификатами (ПК 3.1);
- осуществлять активные операции с акциями и долговыми обязательствами (ПК 3.2);
- осуществлять операции с векселями (ПК 3.3);
- осуществлять посреднические операции с ценными бумагами (ПК 3.4).

В результате изучения курса студент будет:

знать:

- основные понятия линейной алгебры и аналитической геометрии;
- основные понятия и методы математического анализа;
- виды задач линейного программирования и алгоритм их моделирования.

уметь:

- решать системы линейных уравнений;
- производить действия над векторами, составлять уравнения прямых и определять их взаимное расположение;
- вычислять пределы функций;
- дифференцировать и интегрировать функции;
- моделировать и решать задачи линейного программирования.

Цель дисциплины «Финансовая математика» – знакомство с финансовыми вычислениями, базирующимися на понятии временной стоимости денег.

Процесс изучения дисциплины «Финансовая математика» направлен на формирование у студентов общекультурных компетенций:

- организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество (ОК 2);
- и профессиональных компетенций, соответствующих основным видам профессиональной деятельности:
- осуществлять расчетно-кассовое обслуживание клиентов (ПК 1.1);
 - осуществлять безналичные платежи с использованием различных форм расчетов в национальной и иностранной валютах (ПК 1.2);
 - осуществлять расчетное обслуживание счетов бюджетов различных уровней (ПК 1.3);
 - осуществлять межбанковские расчеты (ПК 1.4);
 - осуществлять международные расчеты по экспортно-импортным операциям (ПК 1.5);
 - обслуживать расчетные операции с использованием различных видов платежных карт (ПК 1.6.);
 - оценивать кредитоспособность клиентов (ПК 2.1);
 - осуществлять и оформлять выдачу кредитов (ПК 2.2);
 - осуществлять сопровождение выданных кредитов (ПК 2.3);
 - проводить операции на рынке межбанковских кредитов (ПК 2.4);

- формировать и регулировать резервы на возможные потери по кредитам (ПК 2.5);
- осуществлять пассивные операции с акциями, облигациями, сберегательными и депозитными сертификатами (ПК 3.1);
- осуществлять активные операции с акциями и долговыми обязательствами (ПК 3.2);
- осуществлять операции с векселями (ПК 3.3);
- осуществлять посреднические операции с ценными бумагами (ПК 3.4).
- совершать и оформлять эмиссионно-кассовые операции (ПК 4.1);
- производить и оформлять межбанковские расчеты через расчетную сеть Банка России (ПК 4.2);
- выполнять и оформлять операции по рефинансированию кредитных организаций (ПК 4.3);
- выполнять и оформлять депозитные операции с кредитными организациями (ПК 4.4);
- осуществлять контроль за выполнением кредитными организациями резервных требований Банка России (ПК 4.5).

В результате изучения курса студент будет:

знать:

- виды процентных ставок и способы начисления процентов;
- формулы эквивалентности процентных ставок;
- методы расчета наращенных сумм в условиях инфляции;
- виды потоков платежей и их основные параметры;
- методы расчета платежей при погашении долга;
- характеристики эффективности долгосрочных инвестиций;
- основы валютных вычислений.

уметь:

- выполнять расчеты, связанные с начислением простых и сложных процентов;
- корректировать финансово-экономические показатели с учетом инфляции;
- рассчитывать суммы платежей при различных способах погашения долга;

- вычислять параметры финансовой ренты;
- производить вычисления, связанные с проведением валютных операций.

Каждая дисциплина вносит свой вклад в процесс формирования конкретных математических и профессиональных знаний.

Обучение математическим дисциплинам в системе среднего профессионального образования обладает специфическими особенностями:

- 1) в определении целей изучения общеобразовательных дисциплин;
- 2) в существенном различии количества учебных часов, отводимых на изучение математики, по сравнению с общеобразовательной школой;
- 3) в особенностях контингента студентов;
- 4) в неопределенности формы итогового контроля на данном этапе.

Согласно ФГОС, при подготовке специалистов, экономического профиля в учреждении среднего профессионального образования, как правило, возникают различные проблемы:

1) стандартом предусмотрено изучение математики в течение первых двух-трех семестров, за время которых учащимся необходимо усвоить материал старшей школы, а также элементы высшей математики. Количество аудиторных часов, отводимых на изучение, ограничено, как и сокращено время на самостоятельное изучение под руководством преподавателя (на самостоятельную работу студентов без руководства преподавателя отводится свыше 30% запланированного к изучению предмета времени). В связи с этим требуется повышение эффективности проведения аудиторных занятий и организации самостоятельной работы студентов.

2) стандарт требует демонстрировать учащимся практическое применение математических знаний в выбранной ими профессии. При обучении математике с учетом выбранного профиля получаемого профессионального образования необходимо установление метапредметных связей, подготовки к научным исследованиям в выбранной специальности. Другими словами, необходимо в каж-

дом изучаемом модуле определять его практическое применение в выбранной профессии.

Перед преподавателями математики в образовательном учреждении среднего профессионального образования ставятся задачи совершенствования учебного материала, подбора эффективных форм, средств и методов обучения, решение которых обеспечит интенсификацию изучения математики, организацию систематической самостоятельной внеаудиторной работы, профессиональную направленность обучения, а также пропедевтику подготовки учащихся к поступлению в вуз.

Особое внимание необходимо уделять прикладной направленности дисциплин «Математика», «Элементы высшей математики», в том числе и их связи с дисциплиной «Финансовая математика». Преподавание этих учебных дисциплин должны быть построены в непрерывной взаимосвязи между специфическими темами, необходимыми в профессиональной деятельности выпускника.

Цели обучения могут быть достигнуты посредством оптимального сочетания содержательных и методических подходов к организации учебного процесса, отбором и структурированием учебных материалов, выбором форм, методов и средств обучения. Занятия по прикладным темам дисциплин должны быть практически нацелены, иметь связь с будущей профессией студента, поскольку принцип профессиональной направленности является ведущим мотивом учения, стимулирующим познавательную деятельность студента в процессе образования и самообразования.

Такой целостный подход повысит мотивацию обучения, обеспечит максимальную практическую ценность; сформирует навыки исследовательской деятельности.

В этой связи особое внимание следует уделять формированию профессиональной компетентности будущего специалиста, отражающей прикладную значимость обучения. В рассматриваемом контексте содержание профессиональной компетентности является интегральным критерием диагностики готовности будущих спе-

специалистов к профессиональной деятельности на различных этапах подготовки.

Без высокого уровня математического образования невозможно выполнение поставленной задачи по созданию инновационной экономики, реализация долгосрочных целей и задач социально-экономического развития Российской Федерации. Математические дисциплины имеют большие возможности для развития личности, формируют способность к усвоению новой информации, умение планировать и адекватно оценивать свои действия, развивают силу и гибкость ума, способность к аргументации и другие качества, необходимые современному специалисту.

*Ю.В. Алябьева, О.С. Савченкова, И.В. Сафронова
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск*

**К ВОПРОСУ О ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ
«АКТУАРНЫЕ РАСЧЕТЫ» СТУДЕНТАМ-БАКАЛАВРАМ
НАПРАВЛЕНИЯ 080100.62 «ЭКОНОМИКА»**

Россия имеет давние традиции страхования – первое российское страховое общество было создано еще в 1765 году. Однако фактическое зарождение страхового рынка России относится ко второй половине XIX века, когда в России стали развиваться капиталистические отношения. Актуарная наука в России не развивалась почти 70 лет.

Начало возрождения в России профессии актуария связано с ликвидацией монополии государства в сфере страхования. Вторым этапом становления этой профессии можно смело отнести к концу 1994 г., когда по инициативе ведущих российских ученых и практиков страхового дела было создано Общество актуариев. В качестве его уставной деятельности была определена постановка серьезной современной системы актуарного образования и формирования соответствующей инфраструктуры актуарной науки и практики.

Долгие годы актуарная наука была в забвении, а страховые дисциплины были фактически исключены из учебных программ вузов. По этой причине в настоящее время существует ограниченное количество необходимых учебных пособий и дефицит преподавательских кадров, а учитывая сугубо прикладной характер актуарной науки и особенности российской действительности, не всегда представляется возможным воспользоваться опытом других стран.

Области актуарной математики и теории риска сравнительно новые для финансово-экономического образования в России. Подготовка квалифицированных кадров в этой области является актуальной задачей экономического и финансового образования.

Дисциплина «Актуарные расчеты» является одной из дисциплин по выбору математического и естественнонаучного цикла основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 080100.62 «Экономика».

Курс предназначен для ознакомления с основами расчетов, связанных со страхованием жизни и основами математики рискованного страхования.

Цели дисциплины:

- раскрыть теоретические основы страхования, связи страхования с экономикой, финансами, статистикой, математикой, демографией, социологией, банковским делом;
- показать практические направления применения страховых методов, их связи с гражданским и административным законодательством России, их применение как средства защиты имущественных интересов страхователей и страховщика;
- раскрыть методы статистического моделирования страховых (имущественных) событий, основанных на использовании современных информационных технологий в области страхования;
- обеспечить более глубокое освоение студентами фундаментальных понятий неопределенности, вероятности, риска и страхового случая;

- осуществить подготовку квалифицированных специалистов в области страхового дела и актуарной математики, потребность в которых диктуется развитием рынка страхования и негосударственного пенсионного обеспечения, применением в области страхования страхового аудита.

Задачи дисциплины:

- владение основами теории страхования на уровне современного состояния ее теории и практических стандартов;
- понимание связи актуарных расчетов с нормами регулирования и контроля платежеспособности страховых организаций;
- знание современных тенденций развития прикладной страховой математики, таких как моделирование денежных потоков и динамический финансовый анализ, взаимопроникновение методов страховой и финансовой математики;
- наличие у слушателей представления об актуальных научных, прикладных и образовательных проблемах, стоящих перед развитием страхового дела в России.

В результате изучения дисциплины студенты должны:

- 1) знать основные идеи современной теории страхования и актуарной математики, область задач, возможности и потребности практического применения методов актуарной математики, направления самостоятельной научной работы;
- 2) уметь применять в практической деятельности теорию страхования и методы актуарных расчетов, осуществлять актуарный аудит, организовать страховой менеджмент;
- 3) владеть методами детерминированного и недетерминированного решения актуарных задач.

В качестве необходимых элементов актуарной математики предполагается изучение таких тем, как простые и сложные проценты, ренты, методы расчета различных финансовых потоков и погашения долгосрочных ссуд и др.

Учебную дисциплину «Актuarные расчеты» студенты в зависимости от формы обучения изучают на 2 или на 3 курсе. К моменту изучения дисциплины студенты владеют необходимыми и достаточными знаниями, с одной стороны, дисциплин математического и естественнонаучного цикла: «Математический анализ» и «Теория вероятностей и математическая статистика», с другой, базовых дисциплин профессионального цикла: «Экономика труда», «Финансы» и др., что способствует успешному изучению дисциплины. Остаточные знания студентов позволяют преподавателю обращаться к необходимым знаниям этой области, не уделяя много времени на повторение материала.

Для более качественного восприятия материала данной дисциплины помогает изучение студентами дисциплины «Страхование». Незнание студентами основ в сфере страхового дела замедляет процесс усвоения нового материала. К сожалению, в образовательных программах подготовки бакалавров по направлению «Экономика» для некоторых профилей дисциплина «Страхование» отсутствует.

Другой проблемой в изучении дисциплины является отсутствие у вуза лицензии на использование специализированного программного обеспечения, что затрудняет возможность продемонстрировать практическую сторону области актуарного знания.

Дисциплина «Актuarные расчеты» должна стать логическим продолжением дисциплин, связанных со страховым делом. С этой целью необходимо внести изменения в учебный план, касающиеся очередности преподаваемых дисциплин.

Благодаря проведенному анализу учебного процесса были выявлены положительные и отрицательные стороны основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 080100.62 «Экономика».

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Общественное питание как довольно специфическая отрасль включает в себя предприятия различных форм собственности, объединенные по организации производства и форме обслуживания, по оказываемым услугам. Основное значение предприятий общественного питания состоит в том, что они удовлетворяют первичную потребность человека – потребность в пище – и имеют возможность влиять на рациональное потребление пищи, на структуру полноценного питания.

В России рестораны появились в начале XIX века. В них готовились главным образом французские блюда и подавались французские вина. Меню и вывеска «Ресторан» была тоже длительное время на французском языке. Затем появились переводы. В меню французские слова приобрели русское начертание без расшифровки. Что же касается вывески, то она сначала получила название «Реставрация» и позже превратилась в «Ресторацию», а затем уже в ресторан. Но для иностранных гостей в гостиницах, аэропортах и вокзалах надписи оставили на французском языке.

В России «Ресторации» стали выделяться в самостоятельное понятие в первой четверти XIX века, выбиваясь из общего ряда мест «трактирного промысла». Первоначально они состояли исключительно при гостиницах. Первый ресторан, открытый в Москве, – «Славянский базар». В конце XIX – начале XX вв. в России даже выходил журнал «Ресторатор», который носил скорее рекламный характер [1].

Каждый ресторан имел свой разряд и свою неповторимую особенность: оригинальное блюдо, набор напитков, цену и т.д. Следует также отметить их зависимость от градоначальников. Без разрешения нельзя было открыть или закрыть общественные заведения, ус-

тановить регламент, количество официантов и поваров, столов и оркестра. Государство строго карало нарушителей штрафами и запретами на ведение дел. Своевольство не допускалось.

Сеть предприятий питания, которой пользуется население, представлена различными типами: столовыми, ресторанами, кафе, закусочными, барами и т.д.

В соответствии с ныне действующим ГОСТом (ГОСТ 31985-2013) предприятие общественного питания – это объект хозяйственной деятельности, предназначенный для изготовления продукции общественного питания, создания условий для потребления и реализации продукции общественного питания и покупных товаров (в т.ч. пищевых продуктов промышленного изготовления), как на месте изготовления, так и вне его по заказам, а также для оказания разнообразных дополнительных услуг, в том числе по организации досуга потребителей.

В соответствии с ГОСТом ресторан – предприятие питания, предоставляющее потребителю услуги по организации питания и досуга или без досуга, с широким ассортиментом блюд сложного изготовления, включая фирменные блюда и изделия, алкогольных, прохладительных, горячих и других видов напитков, кондитерских и хлебобулочных изделий, покупных товаров, в т.ч. табачных изделий [2].

Кафе – предприятие питания, предоставляющее потребителю услуги по организации питания и досуга или без досуга, с предоставлением ограниченного, по сравнению с рестораном, ассортимента продукции и услуг, реализующее фирменные, заказные блюда, кондитерские и хлебобулочные изделия, алкогольные и безалкогольные напитки, покупные товары, в том числе табачные изделия.

Бар – предприятие питания, оборудованное барной стойкой и реализующее, в зависимости от специализации, алкогольные и/или безалкогольные напитки, горячие и прохладительные напитки, блюда, холодные и горячие закуски в ограниченном ассортименте, покупные товары, в том числе табачные изделия.

Столовая – предприятие общественного питания, общедоступное или обслуживающее определенным контингентом потребителей, производящее и реализующее блюда и кулинарные изделия в соответствии с разнообразным по дням недели меню [2].

Анализ динамики количества хозяйствующих субъектов общественного питания за 2008-2013 гг. показал позитивную динамику роста количества индивидуальных предпринимателей, баров, ресторанов, столовых при предприятиях на 19800; 2200; 2300; 6800 единиц соответственно (рис. 1) [3].

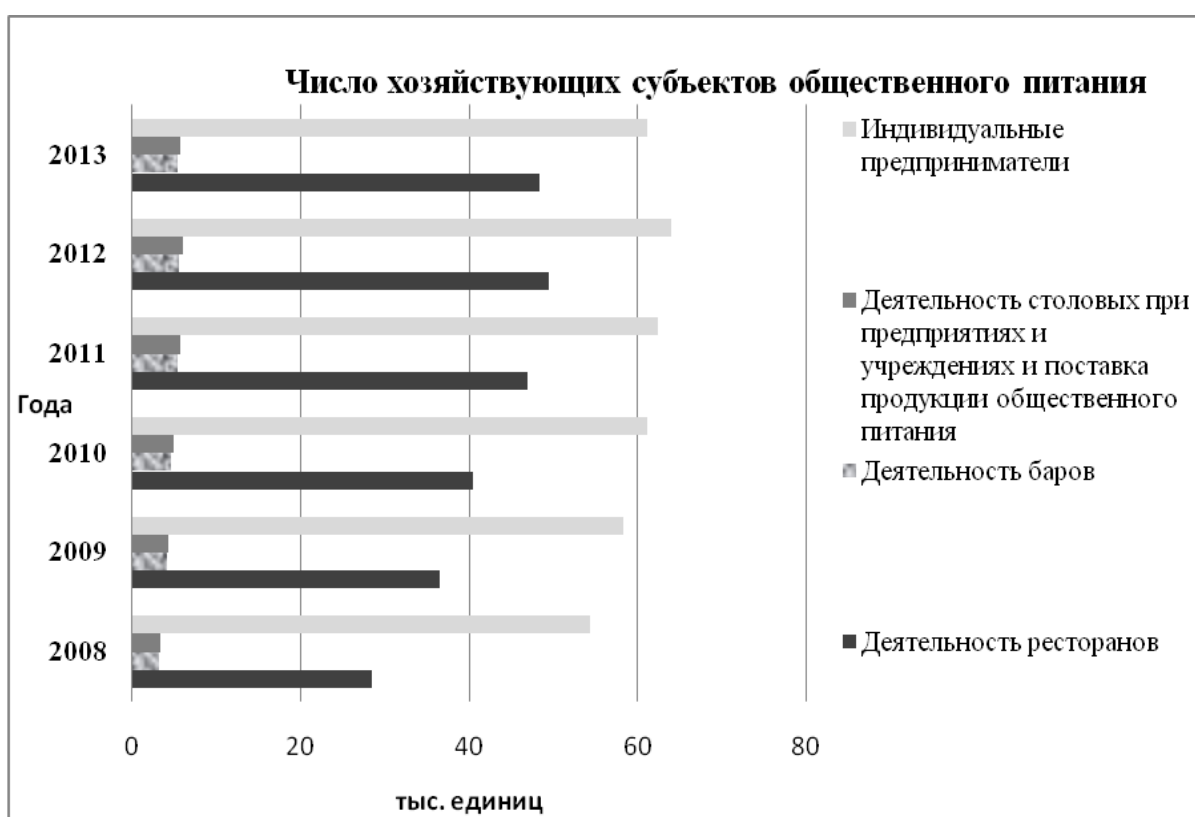


Рис. 1. Число хозяйствующих субъектов общественного питания РФ за 2008-2013 гг.

На 3 сентября 2014 года в России функционировало 70275 ресторанов, кафе, баров; 63016 – столовых и 30939 общедоступных столовых. Доля объектов общественного питания Краснодарского края составила – 5,8; 2,8; 8,4% соответственно (рис. 2) [3].

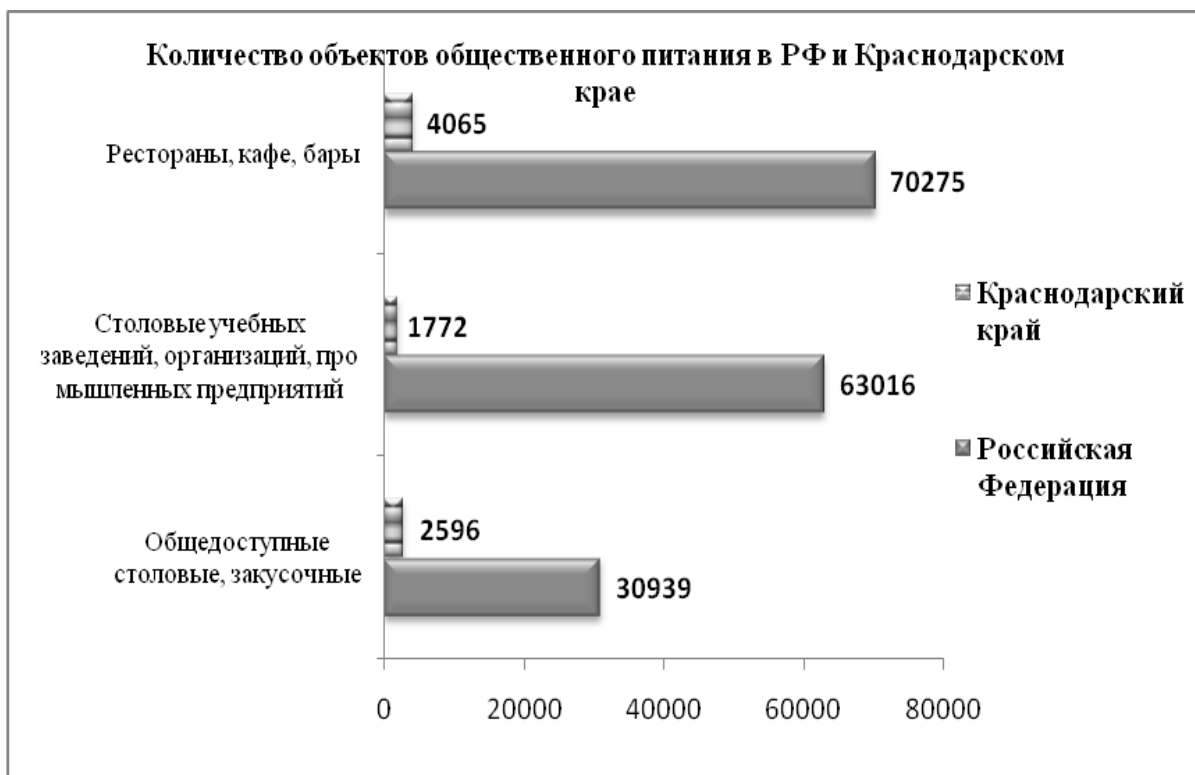


Рис. 2. Количество объектов общественного питания в России и Краснодарском крае на 03.09.2014

Таким образом, в результате проведенного анализа деятельности предприятий общественного питания можно сделать вывод о наращивании объемов реализации услуг, росте количества субъектов деятельности и необходимости дальнейшего развития на основе всесторонней государственной поддержки.

Список литературы

1. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С. 216-224.
2. Официальный сайт Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии – URL: <http://protect.gost.ru/>
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – URL: <http://www.gks.ru/>

МОТИВАЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Одной из главных задач современной компании является формирование эффективной системы управления, в реализации которой огромную роль играет управление персоналом. В настоящее время в экономике складывается достаточно непростая ситуация, которую можно охарактеризовать как «кадровый голод». Существует острая нехватка высококвалифицированных специалистов во многих отраслях. С каждым годом данная проблема осложняется ухудшающейся демографической ситуацией. В этих условиях качественно выстроенная система мотивации является важным элементом системы управления персоналом, особенно для быстрорастущих и динамично развивающихся компаний [1].

Эффективная система оплаты труда играет значительную роль в управлении персоналом, а именно в привлечении, мотивации и сохранении в компании сотрудников соответствующей квалификации, стимулирует работников к повышению производительности труда, что ведет к повышению эффективности использования человеческих ресурсов и снижению затрат на поиск, подбор и адаптацию вновь принятого персонала компании.

Неэффективная система оплаты труда, как правило, вызывает у наемного работника неудовлетворенность размером и способом определения компенсации за его труд, что может спровоцировать снижение производительности и качества труда, а также ухудшение трудовой дисциплины [4]. В настоящее время каждая компания использует собственную систему оплаты труда, исходя из специфики бизнеса, целей компании и управленческой стратегии. Эффективная система оплаты труда базируется на компромиссе между работодателем и работником:

- с позиции работника: размер заработной платы должен превышать объем денежных средств, необходимых для восстановления

затраченных сил на выполнение своей работы (на удовлетворение индивидуальных потребностей) [7]. Если заработная плата недостаточна для обеспечения его индивидуальных потребностей и поддержания жизнедеятельности, то негатив и неудовлетворенность в работе у специалиста будут усиливаться, что незамедлительно отразится на результатах его работы;

- с позиции работодателя: размер заработной платы сотрудника должен соотноситься с результатами его труда. Основная проблема в построении эффективной системы оплаты труда: найти оптимальное соотношение в вышеуказанном компромиссе между работником и работодателем таким образом, чтобы заработная плата персонала стала реальным денежным эквивалентом результата труда каждого работника и стоимости его рабочей силы.

От того к какой категории относится конкретный сотрудник будет зависеть и какой метод нематериального стимулирования для него наиболее действенный. При этом мы считаем, что невозможно создать единую универсальную мотивационную систему для всех без исключения сотрудников, система должна быть грамотно структурирована и учитывать как «ценность специалиста», так и его индивидуальные компетенции [3].

Необходимо отметить тот факт, что система нематериального стимулирования как один из компонентов системы мотивации персонала, будет адекватно восприниматься сотрудниками и, следовательно, эффективно работать, лишь в тех случаях, когда они получают справедливую рыночную заработную плату, на величину которой работник может влиять самостоятельно, в соответствии с достигнутым им результатом работы [6].

Для современных работодателей очень важно определить основные мотивы, которые заставляют работать его специалистов эффективно и с полной отдачей для достижения целей фирмы, и создать соответствующую систему мотивации персонала. Очень часто на вопрос: «Как Вы мотивируете своих сотрудников?» руководители предприятий затрудняются ответить.

По мнению многих психологов, энтузиазм наемных работников зависит от следующих факторов [5]:

1. Уверенность работника в том, что его эффективная работа приведет к запланированной профессиональной цели.
2. Уверенность работника в том, что его профессиональные успехи будут оценены и вознаграждены работодателем.
3. Уверенность работника в ожидаемом поощрении.

Одна из основных причин, побуждающая людей работать, – это получение материального вознаграждения за свой труд. В настоящее время значительная часть населения России зависит от работы по найму, как основного и единственного источника дохода. Поэтому выстраивание эффективной системы материального стимулирования является одним из важных элементов общей стратегии управления персоналом [1].

Грамотно разработанная система мотивации персонала позволит современному работодателю:

1. Четко согласовать цели работы конкретного сотрудника, структурного подразделения и компании в целом, а также способы их достижения.
2. Решить проблемы с текучестью кадров и «кадровым голодом», удерживая высококвалифицированных специалистов, «заточенных» под конкретную компанию.
3. Сократить временные и финансовые затраты на поиск, подбор и адаптацию персонала.
4. Сформировать сплоченный коллектив единомышленников, поддерживать в нем уверенность в профессиональной востребованности со стороны работодателя и желание работать в данной компании эффективно, с полной отдачей, с мотивацией на результат [2].

В конечном итоге грамотно выстроенная система мотивации персонала является инструментом, повышающим стоимость компании, через усиление эффективности работы всего коллектива в целом и значительное снижение затрат на подбор и адаптацию персонала.

Список литературы

1. Галенко, В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий / В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 213 с.
2. Рубин, Г.Я. Совершенствование системы материального стимулирования на малом предприятии / Г.Я. Рубин, Г.Д. Калустов, Е.С. Суровцева // Политематический сетевой электронный журнал КубГАУ. – 2010. – № 57. – С. 98-105.
3. Система мотивации персонала. Статья портала «КАДРЫ.ru» – URL: <http://www.kadry.ru/>
4. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С. 216-224.
5. Скульчес, Д.В. Совершенствование механизмов разработки и реализации целевых среднесрочных программ социально-экономического развития региона / Д.В. Скульчес // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – №1 (115). – С. 69-74.
6. Губин, В.А. Управление реструктуризацией экономики региона: подходы, приоритеты, механизмы: монография / В.А. Губин, М.Б. Щепакин, Г.В. Губин. – Краснодар: Кубанский государственный технологический университет, 2014.
7. Шутилов, Ф.В. Экономико-географический подход к формированию кластеров в рамках региона / Ф.В. Шутилов, В.В. Прохорова // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 11-2 (40-2). – С. 83-87.

Л.Ф. Бабкина
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УрСЭИ (к 40-летию Уральского социально-экономического института)

Наш институт входит в состав Академии труда и социальных отношений (г. Москва), биография которой началась еще в 1919 году в статусе Высшей школы профсоюзного движения. В 1975 году в Челябинске открылся ее филиал.

Статус Челябинского института неоднократно менялся. Сегодня – это Уральский социально-экономический институт АТиСО, престижное учебное заведение, известное далеко за пределами Челябинской области. Он является региональным лидером в подготовке специалистов экономического профиля, профессионально и социально адаптированных для работы в современных рыночных условиях.

В 2015 году институту исполняется 40 лет. Это важный рубеж и повод подвести итоги пройденного пути. Нам есть чем гордиться: мы подготовили более 20 тысяч специалистов. Большинство из них на практики, которые проявили себя как высококвалифицированные экономисты, менеджеры, финансисты, рекламщики и бухгалтеры. Немало выпускников достойно трудятся в государственных, в профсоюзных структурах, в бизнесе, многие пополнили когорту ученых. По качеству подготовки специалистов институт занимает достойное место среди вузов города и области. История института свидетельствует, что коллектив много работает, поэтому результаты становятся все ощутимее. Что является слагаемыми успеха? Чтобы ответить на этот вопрос нужно обратиться к истории, понять, как формировалась корпоративная культура вуза.

Есть два подхода к рассмотрению исторического процесса. Первый – это попытка воссоздать его атмосферу, в подробностях восстановить ход его развития и значение для его участников. Второй подход – взглянуть на историю со стороны и понять, почему было так, а не по-другому. Мы использовали оба подхода, опираясь на документы и свидетельства непосредственных участников процесса, чтобы создать так называемый «эффект присутствия». События и факты истории вуза неоднозначны, может быть подчас спорны. Но ведь иногда даже бесспорные факты порождают противоречивые толкования. Чтобы найти ответы на вопросы «когда», «где», «почему», «как», «кто» надо заглянуть в историю.

Сегодня вуз имеет сформировавшуюся стратегию развития. Ее главные составляющие: ориентированность учебно-воспитательной и научной работы на творчество, индивидуальность, самостоятельность студентов при активизации их академической мобильности, компетентный подход. Задача состоит в том, чтобы сохранить преемственность и уважительное отношение к вкладу и опыту тех, кто стоял у истоков вуза, кто обеспечивал высокое качество подготовки специалистов в разные годы. Речь идет о необходимости диалога традиций и новаций в сегодняшнем научном и образовательном процессе вуза.

Сорок лет – небольшой срок для истории одного вуза. Но панорама событий не была однозначной, она впитала в себя события разных эпох: брежневский, застой, горбачевская перестройка, «лихие» девяностые, мелениум... Начинаясь история вуза в XX веке, продолжается в XXI. И может быть сегодня настало время оценить прошедшие события, задуматься о результатах, об утраченных возможностях или неиспользованных ресурсах. Для чего? Для того, чтобы учесть все в современной реальности и уже совершенно в других условиях. Разобраться в обозначенной проблеме попробуем с помощью анализа корпоративной культуры УрСЭИ.

Сегодня понятие «корпоративная культура» прочно вошла в обиход ученых, практиков. Сформированная корпоративная культура свидетельствует не только об общей культуре, но и представляет существенную характеристику организации, которая служит основой ее конкурентоспособности. Ученые определяют корпоративную культуру как систему материальных и духовных ценностей, которые взаимодействуют между собой, принимаются членами организации и задают им ориентиры их поведения. Ценности являются главной составляющей корпоративной культуры. Они определяют стиль поведения, стиль общения с коллегами, уровень мотивированности, активность и др.

Формирование корпоративной культуры – длительный и сложный процесс, в ходе которого формулируются миссия организации, базовые ценности, стандарты поведения членов организации, традиции организации, разрабатывается символика и т.д.

Источниками формирования корпоративной культуры принято считать систему личных ценностей и методов их реализации; способы и формы организации деятельности, которые объективно отражают как ценности коллектива, так и ценности руководителей предприятия; создание оптимальной и допустимой модели поведения членов коллектива, которые отражают систему стихийно сложившихся внутригрупповых ценностей. Назначение корпоративной культуры и в том, чтобы эффективнее выстраивать отношения с людьми, которым понятны правила, нормы и традиции поведения в организации.

Рост внимания к формированию корпоративной культуры не случаен. Сильная корпоративная культура является необходимым условием достижений любой организацией устойчивого и продолжительного успеха.

УрСЭИ относится к числу организаций, где сформировалась сильная корпоративная культура. Уральский социально-экономический институт 40 лет занимает свою нишу и достойное место среди учебных заведений города и по ряду позиций соперничает с образовательными гигантами регионального уровня. УрСЭИ по праву гордится и тем, что является единственным в Челябинской области профсоюзным вузом, который в тесном сотрудничестве с Челябинским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области» готовит социально ориентированных специалистов для работы в сфере экономики, управления, профсоюзов, связей с общественностью и информационных технологий. Выпускники УрСЭИ – профессионалы с профсоюзной жилкой, способные создать благоприятную обстановку в любом трудовом коллективе и отстаивать законные интересы человека труда.

Обучением студентов занимаются опытные преподаватели (доктора, кандидаты наук). Кафедры вуза прирастают молодежью, и теми, кого вырастили сами. В учебно-методическом сопровождении дисциплин используются современные обучающие информационные технологии. Выпускники получают диплом государственного образца Академии труда и социальных отношений, филиалом которой является вуз. УрСЭИ перешел на уровневую систему, в результате чего получил возможность расширить спектр направлений и профилей подготовки, ориентируясь на потребности работодателей.

В течение 40 лет с момента создания института, работают его опыт, традиции, новаторство. И слоган вуза этому соответствует. «От ВШПД до современного вуза», иными словами от исторических достойных истоков вуз развивался и продолжает двигаться вперед как современный вуз XXI века.

В формировании корпоративной культуры вуза был задействован целый комплекс идеологических, социально-психологических, воспитательных мероприятий, направленных на создание в коллективе климата располагающего к сотрудничеству. Подразумевая под основой корпоративной культуры ее духовную часть, мы имеем в виду, что она является основой для корпоративной философии, выполняющей функцию внутреннего организующего начала. Корпоративная философия включает в себя определение миссии и ее главных целей (от целей вуза в целом до целей подразделений и каждого члена вуза).

Миссия организации – важная составляющая корпоративной культуры. Миссия УрСЭИ представляет главную его направленность, включая в себя идеологию института и основные принципы ее деятельности, его имидж. Она заключается в том, чтобы нести знания и опыт, используя лучшие образовательные технологии для подготовки высококлассных специалистов. Поэтому закономерно, что стратегическими направлениями деятельности УрСЭИ всегда были следующие:

- развертывание фундаментальных и прикладных научных исследований;
- сотрудничество с известными научными, образовательными центрами;
- мотивация студентов, преподавателей и сотрудников к интеграции традиционных академических ценностей;
- формирование гармонично развитых личностей, подготовка конкурентоспособных специалистов, умеющих быть лидерами, работать в команде.

Реализация миссии была всегда направлена на то, чтобы УрСЭИ стал признанным вузом. В миссии УрСЭИ отражается ее история, смысл и перспективы развития, надежность. Это период от создания вуза 40 лет назад и развитие с момента основания до современности. Коллектив вуза знает свою историю, поддерживает и преемственно сохраняет ценности и традиции. Они проявляются во многом: в праздновании вузовских событий, в ритуалах. Их главная

черта в наполнении жизни коллектива сопричастности к вузу, как организации, что содействует сохранению стабильности вуза.

В формировании корпоративной культуры важнейшую роль играли руководители вуза. И первым среди них был В.И. Антипин. Он был идеологом создания профсоюзного вуза и его организатором. О нем надо говорить, писать книги, создавать фильмы, ибо невозможно коротко поведать нам сегодняшним обитателям вуза о его уникальных качествах: гениальности, прозорливости, мудрости, человечности. Это человек – легенда, человек – эпоха, это – бренд УрСЭИ. Возьмем любую составляющую вузовского пространства (учебный процесс, методическое обеспечение, наука, инфраструктура, кадровая политика, корпоративная культура, воспитательная работа, социальный пакет) – везде у истоков был он – Василий Иванович Антипин.

Антипин В.И. известен в первую очередь как лидер профсоюзов Челябинской области. Но личности его масштаба редко ограничиваются деятельностью в узкой предметной сфере. Их талант находит свое выражение во многих результативных инновациях, поэтому они обладают авторитетом, выходящим за пределы времени и пространства. Благодаря его энергии, таланту и подвижничеству был создан и начал развиваться этот вуз. Его имя навсегда останется в истории вуза. Конечно, не подлежит сомнению та истина, что вузу очень повезло в том, что именно этот талантливый человек возглавил, начал его создание и развитие.

В.И. Антипин относится к числу тех личностей, которые задавали высочайшие нравственные и профессиональные стандарты. Сохранение памяти о нем является не только данью вежливости со стороны сегодняшнего поколения, но и важным фактором самосохранения традиций вуза. Незаурядные организаторские способности сочетались у него с редкими личностными свойствами. Он был исключительно внимателен к окружающим, умел поддержать в сложных ситуациях, радовался успехам, ненавязчиво направлял работу своих коллег, добиваясь при этом высоких результатов. Именно в его бытность были заложены первые традиции вуза, которые продолжают сегодня. Например, корпоративные праздники вуза

ко Дню пожилого человека, Новому году, 23 февраля, 8 марта, 9 мая приобщают коллектив к культурным ценностям и достижениям трудовой жизни. Они объединяют, сплачивают коллектив, играют роль механизма передачи культурных традиций от одного поколения к другому, позволяют людям идентифицировать себя с организацией.

Во многом в результате его деятельности появился вуз с сильной корпоративной культурой как мощным стратегическим инструментом, ориентирующим все структурные подразделения вуза и членов коллектива на решение важнейших проблем института, мобилизации инициативы коллектива, обеспечения преданности общему делу, взаимопонимания и сотрудничества.

Главным капиталом вуза является его коллектив: преподаватели и сотрудники. Это, прежде всего, – профессора, доценты и старшие преподаватели, в совершенстве владеющие современными методиками обучения, и, что еще важно, имеющие богатый опыт практической консалтинговой работы с предприятиями различных отраслей экономики региона. Многие являются городской элитой в области менеджмента, бухгалтерского учета, информатики, финансов, пиара, экономики, работая по престижным федеральным и региональным образовательным программам. И все это (материальные, технические, интеллектуальные и духовные ресурсы) находится в распоряжении студентов на протяжении 5 лет обучения и не только. Контакты преподавателей и студентов не прекращаются и после завершения обучения в УрСЭИ.

УрСЭИ гордится своими выпускниками, многие из которых сделали хорошую профессиональную карьеру и работают на благо родного города. Они трудятся в различных сферах: промышленной, банковской, образовательной, в профсоюзах, властных структурах. В институте создан и поддерживается в актуальном состоянии банк данных о лучших студентах и выпускниках, которые представляют собой его интеллектуальный ресурс. Вуз заинтересован в карьерном сопровождении обученных специалистов.

Как мы уже отмечали, носителями корпоративной культуры УрСЭИ являются члены коллектива. Так как она в вузе достаточно

развита, то приобрела сегодня самостоятельное значение и стала составляющей организации и средством корпоративной идентификации. Развитая корпоративная культура УрСЭИ дает администрации возможность руководить через корпоративные ценности. Она дает коллективу УрСЭИ чувство уверенности, гордости за вуз. По сути дела она выполняет такие функции:

- формирование позитивного имиджа УрСЭИ (корпоративная культура выражается через ценности, которые вуз поддерживает не только внутри, но и во вне);

- поддержание системы ценностей, присущих УрСЭИ через артефакты, миссию, историю, традиции, управление и т.д.;

- развитие чувства общности, причастности к общему делу у членов коллектива, усиление их вовлеченности в дела вуза, т.е. интеграционная функция;

- содействие социализации новых работников, т.е. адаптационная функция;

- поддержание социальной стабильности, воспитание сотрудников в духе преданности организации, т.е. охранительная функция;

- формирование и контроль форм поведения, характерных для УрСЭИ, дополняя или, в отдельных случаях, заменяя использование административных форм управленческого воздействия, т.е. регулирующая функция. Механизмы действия корпоративной культуры «отбраковывают» стили поведения, не отвечающие ее содержанию.

Перечисленные функции корпоративной культуры имеют важное значение, являясь фактором повышения внутренней стабильности организации, ее способности к саморазвитию.

Вуз – это сложный организм, основой которого является организационная культура, а носителями ее, как мы уже отмечали, являются люди. В УрСЭИ, где сформировалась устоявшаяся корпоративная культура, она является главным атрибутом, оказывающим влияние на коллектив, модифицируя их поведение в соответствии со сформировавшимися нормами и ценностями. Эти базисные со-

ставляющие вуза формировались в течение всей истории, поэтому они устойчивы, трудноизменяемы, определяют поведение людей.

УрСЭИ имеет свой организационный стиль, свои принципы, особые методы решения проблем и принятия решений, свой кодекс ценностей, особую систему внутренних взаимоотношений. Констатируя наличие сильной корпоративной культуры в УрСЭИ, мы утверждаем, что результатом является корпоративная идентичность, т.е. отождествление людьми себя частью организации, стремление помочь ей в решении всех вопросов, что очень важно.

Корпоративная культура, сформированная в коллективе, несомненно, дает позитивные результаты в воспитании студенчества. Слагаемыми успеха являются индивидуальность и партнерство. Сотрудничество в рамках образовательной деятельности на принципах социального партнерства помогает преподавателям и организаторам внеучебной работы выделить одаренных или высокомотивированных студентов, способствовать раскрытию их потенциала. Грамотное управление этим процессом и здоровая конкуренция позволяют студенту видеть собственный рост, сравнивая себя с партнерами. Внутреннее равновесие, доверие и баланс интересов всех субъектов образовательного процесса создают благоприятную среду и мотивацию на успех по принципу «выигрываю я – выигрывают все».

Основная ценностная установка в УрСЭИ в том, что каждый студент может рассчитывать на внимание и участие. Ее поддерживает комплекс средств: учебный процесс и структура вуза, общественные объединения, корпоративная культура, идеология и традиции, мероприятия, от которых нельзя «откосить» и др.

Учебная группа условно делится на части: активную, пассивную и промежуточную, готовую присоединиться к той или другой. Социально активный студент предпочитает, чтобы его знали в лицо студенты и преподаватели. Часть студентов «не комплексует» по этому поводу: возможно, их запрос на самоидентификацию удовлетворяет другая среда. Пассивная часть студентов предпочитает оставаться «незамеченными», в том числе и на занятиях. Ищущих, энергичных опытный педагог всегда видит в группе.

Учебное заведение удовлетворяет стремление активных студентов к самореализации, а остальным помогает сформировать мотивацию к развитию своего потенциала, научить использовать возможности. В решении сложной задачи основным является принцип индивидуально-личностного подхода. Это делается во всех вузах с разным успехом. В крупном вузе, как правило, треть студентов с высокой мотивацией к развитию использует предлагаемые возможности, но за бортом активной социализации остаются более половины студентов, в лучшем случае мотивированных на учебу. В УрСЭИ, где такой подход к студенту реализуется как основное конкурентное преимущество, идет «борьба» за каждого, даже слабо мотивированного молодого человека. Здесь «все на глазах у всех», потенциал оценивается сразу и в пользу студента. Цель вуза не треть естественным образом вовлеченных в образовательный и воспитательный процесс энергичных юношей и девушек, а большинство. Более половины студентов становятся участниками активной студенческой жизни. В аутсайдеры списываются лишь совершенно безнадежные, которых «насильно осчастливить» просто не представляется возможным.

В вузе на общих задачах, деловом общении в команде строятся конструктивные партнерские отношения в учебе, научных исследованиях, творческих лабораториях. Практика показывает, если преподаватель не проявит внимания, не поможет довести дело до конца, у студента снизится интерес и появится недоверие к процессу сотрудничества. Когда же наставник приводит партнеров к нужному результату, удовлетворение получают все, а институт прирастает достижениями. В УрСЭИ переход вчерашнего школьника на новый уровень социализации, является системообразующим фактором культуры корпоративных отношений и выражается в форме доверия в личных контактах, доступности общения с преподавателями, прямого диалога с руководством вуза, эффективной обратной связи и т.д. Тесное общение в рамках творческих проектных моделей студентов разных профилей и направлений обучения, взаимобогащает их новым опытом и особым отношением к профессии.

Новые идеи превращают площадку вуза в арену жарких интеллектуальных баталий. В недрах творческих мастерских рождаются таланты, задорные агитбригады, работают корреспонденты «Студенческого вестника», шефы детского дома становятся верными товарищами малышей. Игровые и командные виды спорта тоже работают на идею индивидуальности в партнерстве. Жизнь в институте – яркая, незабываемая, и делают это вместе студенты и их старшие партнеры – преподаватели, а это также составляющая корпоративной культуры.

Мы четко видим цель – образ современного образовательного учреждения, к которому стремимся, осознаем свою миссию, вместе делаем шаги в правильном направлении. Это подготовка специалистов, востребованных экономикой и конкурентоспособных на рынке труда; использование современных информационных технологий в учебных и научных процессах; формирование благоприятной атмосферы обучения, активной и позитивной студенческой среды.

«А как же традиции института?» Традиции, проверенные временем, – это чрезвычайно важно! Это наш фундамент, базис развития, это составляющая корпоративной культуры. В студенческой жизни они ярко просматриваются, прежде всего, в воспитательной работе. Для нее всегда было характерно разнообразие и многообразие форм. Одни – традиционные (культурно-досуговая деятельность, спортивные соревнования), другие появляются в результате инициативы и реализации творческого потенциала студентов. И те, и другие в совокупности создают культурную среду, которая способствует самореализации личности студента, формирует чувство гордости за свой вуз.

Воспитательная работа в вузе целенаправленно ориентирована на создание условий для самореализации личности и развития культуры студентов, оказание помощи в нравственном, гражданском и профессиональном становлении. Творческий потенциал студентов реализуется в жизни вуза: Посвящение в студенты (День знаний 1 сентября), молодёжное шествие в рамках Дня города, День первокурсника, поэтический конкурс, конкурс студенческих новогодних стенгазет, «Итак, она звалась Татьяной...» (Татьянин

День), день Святого Валентина, Фестиваль творчества студентов УрСЭИ, Фестиваль «Весна студенческая» (городской и областной), конкурс «Мисс УрСЭИ» и «Мистер УрСЭИ», День выпускника, выпускной вечер и т.д. У нас талантливые студенты, ибо с ними работают профессионалы. Для студентов, вовлеченных в атмосферу творчества, не существует проблемы свободного времени. Они успевают в учёбе, принимают активное участие в районных и городских культурных мероприятиях города. Занимаясь в творческих коллективах, выступая на вечерах, дискотеках, они сами приобщаются к духовным ценностям и способствуют духовному развитию своих товарищей. В результате сами студенты являются инициаторами различных мероприятий, очень популярных в вузе (творческие вечера, шоу-программы, концерты, КВН). По их итогам формируются творческие коллективы для участия в фестивалях студенческого творчества, самым масштабным из которых является Фестиваль «Весна студенческая».

В институте, как и в Челябинской области, действуют трудовые отряды. На протяжении трудового семестра они принимают активное участие в подготовке к торжествам, облагораживают и приводят в порядок парки и скверы, занимаются благоустройством дворов, улиц, ремонтом и строительством запланированных объектов, оказывают помощь ветеранам и детдомовцам. Летом стройотрядовцы работают проводниками, вожатыми, спасателями, строителями, передавая эту традицию ежегодно первокурсникам.

Огромную роль в формировании корпоративной культуры УрСЭИ сыграла газета «Студенческий вестник». Она освещала жизнь института, останавливая мгновения, предоставляя возможность еще раз, не торопясь подумать о происходящем. За это ее ценили и поддерживали. Не секрет, что двигателем любого креативного проекта являются люди. Здесь это были те, кто «делали» газету и кто читали ее. Именно они своей заинтересованностью или незаинтересованностью определяли судьбу газеты. Своими делами и своей позицией они фактически отвечали на вопрос: «Зачем нам, институту нужна своя корпоративная газета?»

Газета – это элемент корпоративной системы управления. Во-первых, это регулярный и ожидаемо планируемый источник информации с обратной связью для внутреннего и внешнего читателя. Информация о стратегических намерениях и проектах организации, комментарии о результатах работы, важнейших событиях в жизни института, о его сотрудниках и их жизни. Во всем этом корпоративная газета – незаменимый «рупор». Во-вторых, газета является важнейшим инструментом формирования корпоративной культуры вуза: история, люди, наши ценности и приоритеты. Именно газета формирует чувство причастности к общему делу, позволяет осознавать значимость своего и общего дела.

Газета была коммуникационным каналом, связывающим поколения. В институте работают и учатся люди разных возрастов: от 18 и до 80 лет. У них разный жизненный опыт, разные взгляды на то, что происходит в этом очень и очень сложном мире. Как отличить истинное от мнимого? Как, несмотря на объективные различия, найти общее, что объединяет всех? Газета – превосходная площадка для обмена мнениями, для дискуссий, для понимания друг друга. Более действенного инструмента просто нет. Даже круглые столы в силу своей эпизодичности не дают таких результатов, как газета.

Газета являлась творческой лабораторией для студентов и сотрудников института. Несколько поколений прошло творческую и организационную школу в редакции газеты. И каждое из них приносило нечто новое, свое. Свое видение мира и человека в нем, свою энергию и честолюбие, свои надежды и разочарования. Газета – это площадка для творческого старта человека, и неважно, сколько ему лет – 18 или 80. Важно, что ему есть, что сказать другим, и он не может этого не сделать. В этом смысле газета – это клуб интересных друг другу людей, место общения, где рождается новое.

Газета – это незаменимый инструмент в воспитательной работе института. Газета живая, в ней писали люди о себе, о своем опыте общения с другими людьми, о своих мыслях и переживаниях. Это некий интегральный мозг, синтезирующий коллективные чувства и мнения. Она вбирала в себя реальный опыт и передавала его от че-

ловека к человеку. Очень важно для молодых людей как можно раньше понять, что в мире есть добро, что есть зло, где пустота, а где ценность, что должно быть нормой поведения, а что – неприемлемо, табу. Не всё, но многое может сказать газета.

Газета – это мощный маркетинговый инструмент по продвижению института, формированию его имиджа, демонстрации его конкурентных преимуществ. Это касается как внутренней, так и внешней рекламы. Эффективное использование ресурса газеты дает большие возможности для выстраивания взаимовыгодных отношений с обществом. Это один из важных инструментов в проведении профориентационной работы института, в маркетинговой поддержке кампании по набору студентов-первокурсников. Именно маркетинг позволяет нематериальные преимущества превращать в осязаемые ценности.

Еще одну составляющую корпоративной культуры можно обнаружить, анализируя научную деятельность. Наш институт по масштабу относится к средним вузам, но его деятельность тесно связана с образовательными и научными учреждениями города и области. К примеру, знаковым событием для научного сообщества региона стали апрельские научные конференции, проходящие в стенах института. Их тематика приобретает звучание главной идеи, с которой институт живет целый год. Они давно уже вышли на другой уровень, превратились из внутривузовских в международные. В этом году конференция проводится в 32 раз.

Почему конференция прожила столько лет и является успешной в своем развитии? Этому способствует наличие трех факторов: соответствие возможностей (благоприятных условий), потребностей и свободного выбора института. Конференция, пожалуй, единственное крупное мероприятие вуза, которое не вменяется, не спускается сверху в качестве директивы. Конференцию можно проводить, а можно не проводить. Можем в любой момент включить антикризисный ПР. Существуют специальные технологии, которые убедительно, аргументировано объяснят людям все, что надо. Но практически уже 32 года мы ее не переносим, не отменяем, не за-

меняем чем-то. И это выбор института, доброе волеизъявление, которое по достоинству оценивается региональной общественностью. И мы гордимся этим выбором, в нем просматривается миссия института. Институт четверть века работает на доброе имя конференции, по праву ставшее самостоятельным брендом в научном пространстве, а он (бренд конференции) работает на репутацию вуза в целом.

Прочной составляющей корпоративной культуры является и студенческая конференция. Она по «возрасту» и опыту уже позиционируется как межвузовский научный форум для студентов, аспирантов и молодых ученых, тем более, что все атрибуты для этого есть: наличие среди участников 5-6 челябинских и иногородних вузов, научные публикации, организационные, информационные и технические возможности сопровождения. Участие в работе секций ведущих преподавателей кафедр института, участие лучших студенческих научных работ в ежегодном межкафедральном конкурсе, ежегодное премирование победителей дипломами, благодарственными письмами и призами. Наконец, наличие преемственности между «детской» и «взрослой» наукой, совместная работа в определенной научной тематике.

В формировании корпоративной культуры заслуживает внимания роль библиотеки, которая организует в течение всего учебного года собственные биеннале. Это – выставочная деятельность, разнообразная по своему содержательному наполнению, тематические презентации к круглым столам, литературные обзоры книг, посвященные городу, поэзии, фотовернисажи к памятным датам и событиям. И неизменно к каждому событию своеобразный литературный эпиграф. В арсенале библиотеки и вуза такие формы работы, как тематические чтения, мастер-классы, встречи с известными земляками, творческой элитой города, ветеранами УрСЭИ. Библиотека много делает для формирования информационной грамотности преподавателей, студентов, сотрудников. Она стала многофункциональным автоматизированным ресурсным центром, важной составляющей информационной системы вуза, в полной мере обеспечивающей учебную деятельность.

Многие из событий и фактов истории вуза памятны, прежде всего, ее участникам, достаточно ограниченному кругу людей. И наверное, они и исчезли бы в их воспоминаниях, если бы в вузе не предпринимались усилия по сохранению исторических артефактов. Благодаря тому, что в УрСЭИ создан музей, издано несколько книг к юбилеям вуза, создано множество фильмов, заслуживающая внимания информация сохранена и используется в воспитательной работе.

В УрСЭИ есть место, где оживают славные страницы его становления и развития. 40-летняя история вуза собрана в музее, который был открыт 18 мая 2005 года в международный день музеев. Черно-белые фотографии, призы и кубки, дипломы и медали прошлых лет стали подлинным свидетельством добрых дел, нелегких побед в учебной и научной работе, настоящих прорывов в укреплении материально-технической базы института. Экспонаты заняли свои места и украсили стеклянные витрины в зале заседаний ученого совета. Стенды, отражающие основные направления деятельности вуза, фотографии ветеранов ВОВ и института размещены в рекреациях с подсветкой. Исторические раритеты, уникальные фотографии хранят память о людях, посвятивших себя профессии растить высококвалифицированные кадры для предприятий и организаций народного хозяйства России. Кого-то из них нет с нами, но благодаря музею о них помнят и передают эту память как эстафету от поколения поколению.

Мы проделали большой путь развития, результатом которого является высокий статус вуза в области высшего профессионального образования. УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО» является ведущим институтом Челябинской области. Но в условиях современной демографической ситуации и особенностей рынка образовательных услуг требуются дополнительные усилия, чтобы достойно участвовать в конкуренции в образовательном пространстве. И это получается, благодаря еще одной составляющей корпоративной культуры – профориентационной работы.

Опыт профориентационной работы в УрСЭИ складывался из года в год. Формы ее различны: беседы в классах и группах, выступления перед родителями и учителями, размещение в учебных заведениях рекламной продукции, участие в ежегодных собраниях выпускников школ, в ярмарках вакансий «Куда пойти учиться», в научном обществе учащихся. Эффективной формой являются презентации УрСЭИ в городах Челябинской области Кыштыме, Южноуральске, Чебаркуле, в п. Аргаяш, колледжах, техникумах. Презентация – это первое официальное представление заинтересованной аудитории. Важной ее задачей является необходимость так продемонстрировать специальности и качество образования, чтобы вызвать интерес и привлечь внимание к институту, а в конечном итоге, как ожидаемый результат – поступление абитуриентов в вуз. На презентации традиционно выступают члены директората, декан, работники отдела довузовской подготовки, заведующие выпускающими кафедрами, словом, все, кто может профессионально рассказать о преимуществах обучения в институте и богатых традициях. Демонстрируются фильмы, стенды, слайды, видеосюжеты, рекламные проспекты и другие средства визуализации и информирования. Если презентация проводится в самом вузе, то организуются экскурсии по институту: в приемную комиссию, мультимедийные аудитории, компьютерные классы (что дает представление о современной материально-технической базе института), в музей, в библиотеку.

О том, что дает учеба в УрСЭИ будущим абитуриентам рассказывают и сами студенты. И это тоже составляющая корпоративной культуры вуза. Их рассказ – это опыт коммуникации со сверстниками, их восприятие вуза, в котором они учатся. Они знают, что обучение в УрСЭИ – это возможность для самореализации, карьерного и социального роста, жизненного успеха; широкий выбор образовательных программ; доступность знаний через развитие информационных технологий; вовлечение студентов в научно-исследовательскую и инновационную деятельность; вовлечение работодателей в образовательное пространство; создание команд, способных к реализации масштабных проектов в экономике; воспи-

тание управленческой элиты; реализация бизнес-проектов в экономической и социальной деятельности; возможность самореализации в рамках общественной и творческой деятельности, организованный досуг; возможность креативного общения и коммуникации; комфортабельные общежития для студентов; развитие инфраструктуры для занятий спортом.

Коллектив УрСЭИ, пройдя 40-летнюю историю, выстоял, берег свою самостоятельность, сохранил и приумножает традиции. Несмотря на непростое время, в которое мы живем, коллектив института верит в будущее. Бесценный опыт прошлого, сильная корпоративная культура вуза дают все основания для этого.

К.Е. Бардин
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

В условиях реформирования современной отечественной системы образования при оценке эффективности деятельности высших учебных заведений наряду с качеством предоставляемых образовательных услуг оценивается и их самоокупаемость. Вопросы рентабельности образовательной деятельности усугубляет и демографический кризис, пик которого приходится на 2010-2014 гг., и экономический кризис. Резкое снижение доходов от образовательной деятельности приводит к отрицательным экономическим последствиям, которые в свою очередь могут привести к закрытию учебного заведения. С целью предотвратить закрытие государственных вузов, играющих ключевые роли в формировании специалистов с учетом территориального аспекта развития экономики, в последнее время происходит их объединение с другими высшими учебными заведениями, имеющими идентичную специфику образовательного процесса. Аналогичную ситуацию мы можем наблюдать и в сфере

среднего профессионального образования. Укрупнение образовательных учреждений происходит с целью добиться положительного экономического эффекта за счет снижения расходов на управление. Отрицательным последствием снижения контингента студентов вузов, и соответственно снижения доли доходов от образовательной деятельности, является риск выхода образовательного учреждения из под льгот по налогу на прибыль.

Эффективное функционирование высшего образовательного учреждения в таких сложных демографических и экономических условиях невозможно без соответствующей эффективной системы бухгалтерского управленческого учёта. Информация, формируемая в системе управленческого учёта вуза, должна достоверно отражать сведения о доходах и расходах образовательного учреждения, что невозможно без выработки единой стратегии отражения управленческих данных – учётной политики для целей управленческого учёта.

В настоящее время на рынке высшего образования существуют государственные и негосударственные вузы. А.Н. Торхова предлагает уточнить подход к определению управленческого учета в вузе и разделяет в данном случае цель управленческого учета в зависимости от принадлежности бюджета. При этом автор предлагает определение управленческого учета в бюджетном учреждении сферы высшего образования, которое в полной мере подходит и для вузов с негосударственным финансированием: управленческий учет в бюджетном учреждении сферы высшего образования должен представлять собой интегрированную информационно-аналитическую систему, обеспечивающую руководителей всех уровней управления сведениями о доходах и расходах как всего вуза, так и отдельных его структурных подразделений, направлений деятельности, программ и проектов для принятия эффективных управленческих решений [1].

Себестоимость образовательных услуг в вузах формируется под воздействием следующих факторов: формы обучения; сроков обучения; направления обучения; соотношения активной и пассив-

ной нагрузки; количества студентов в потоке и в группах; квалификации профессорско-преподавательского состава; утвержденных тарифных ставок, норм времени для расчета объема учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и организационно-методической работы.

Основными источниками информации для расчета себестоимости подготовки специалистов в высшем учебном заведении являются:

- учебный план подготовки;
- документы, регламентирующие затраты ресурсов на подготовку студентов;
- нормы времени для расчета объема учебной работы профессорско-преподавательского состава, утвержденные ректором вуза;
- действующая система должностных окладов;
- нормы износа на капитальный ремонт и обновление основных фондов.

Одним из фундаментальных вопросов при определении себестоимости является выбор баз распределения затрат. Некоторые затраты необходимо распределять между местами возникновения затрат. Места возникновения затрат в высших учебных заведениях следует классифицировать на 2 группы: 1) учебная деятельность; 2) внеучебная деятельность. Детализация указанных групп зависит от специфики вуза, но в большей степени высшие учебные заведения склонны выделять научную деятельность, культурно-массовую, спортивно-оздоровительную, на обеспечение проживания в общежитиях и прочую. В образовательной деятельности в качестве баз распределения затрат следует использовать: заработную плату; численность проживающих в общежитиях, контингент обучающихся по формам обучения, специальностям и направлениям, курсам обучения, численность участвующих в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной деятельности.

Учёные Глущенко А.В. и Егорова Е.М. предлагают следующую классификацию затрат для целей управленческого учёта в вузах (таблица) [2].

Классификация затрат вуза в целях управленческого учета

Признаки и элементы классификации	Классификация затрат
Цель затрат (калькуляционная статья)	Оплата труда персонала, задействованного в бизнес-процессах и этапах цепочки потребительской ценности. Отчисления на социальные нужды от фонда оплаты труда персонала процессов. Затраты на материальные ресурсы, используемые в бизнес-процессах и этапах цепочки ценности. Затраты на содержание основных средств (амортизация), используемых в бизнес-процессах и этапах цепочки ценности. Налоги, сборы и другие платежи. Прочие затраты на функционирование бизнес-процессов и этапов цепочки ценности. Общие обеспечивающие затраты вуза и общие управленческие затраты вуза
Объект затрат (процессы, подпроцессы, виды деятельности (цепочка формирования потребительской ценности))	<p>Затраты образовательного бизнес-процесса. Затраты по цепочке ценности, формируемой в рамках образовательного бизнес-процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> – затраты по профориентационной работе и довузовской подготовке; – затраты по отбору абитуриентов; – затраты по учебно-методической работе; – затраты по учебно-организационной работе; – затраты по организационно-воспитательной работе; – затраты по собственно учебной работе; – затраты по содействию трудоустройству выпускников. <p>Затраты научно-исследовательского бизнес-процесса. Затраты по цепочке ценности, формируемой в рамках научно-исследовательского бизнес-процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> – затраты по работе с активными и потенциальными потребителями НИР; – затраты по проведению фундаментальных и прикладных исследований; – затраты по внедрению НИР в производство; – затраты по внедрению НИР в образовательный процесс. <p>Затраты обеспечивающих бизнес-процессов. Затраты бизнес-процессов управления. Затраты в сфере капитальных вложений (инвестиций)</p>

Признаки и элементы классификации	Классификация затрат
Виды учетно-управленческих задач	<p>Для расчета себестоимости процессов, оказанных образовательных и научно-исследовательских услуг, оценки доходов, прибыли, результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – прямые и косвенные; – основные и накладные. <p>Для планирования и принятия управленческих решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – переменные и постоянные (условно-постоянные); – планируемые и непланируемые; – релевантные и нерелевантные. <p>Для контроля качества и регулирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – регулируемые и нерегулируемые (контролируемые и неконтролируемые); – затраты по центрам ответственности; – затраты на соответствие бизнес-процессу; – затраты не по существу бизнес-процесса (несоответствия процессу).

В постоянно меняющихся экономических условиях, и особенно в условиях кризиса, могут изменяться и первоочередные цели и задачи управления экономическим субъектом, структура затрат. В таких экономических условиях роль управленческого учета возрастет многократно и приобретает особую значимость в части экономии ресурсов и поиска резервов увеличения финансового потенциала вуза.

Список литературы

1. Торхова, А.Н. Информационно-аналитическая система управленческого учета в вузе / А.Н. Торхова // Экономический анализ. – 2012. – № 2(257).
2. Глущенко, А.В. Методология управленческого учёта затрат в вузах в контексте системы менеджмента качества / А.В. Глущенко, Е.М. Егорова // Международный бухгалтерский учёт. – 2013. – № 47.

К ВОПРОСУ О ПРОДВИЖЕНИИ ПРОДУКТОВ ПОСРЕДСТВОМ СОВРЕМЕННЫХ РЕКЛАМНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В последнее время рекламодатель, в лице компании, организации, фонда или начинающего стартапа, вправе выбирать самые современные способы распространения рекламы. Благодаря обширной ценовой политике, рекламодатель любого уровня может провести успешную рекламную кампанию в различных медианосителях.

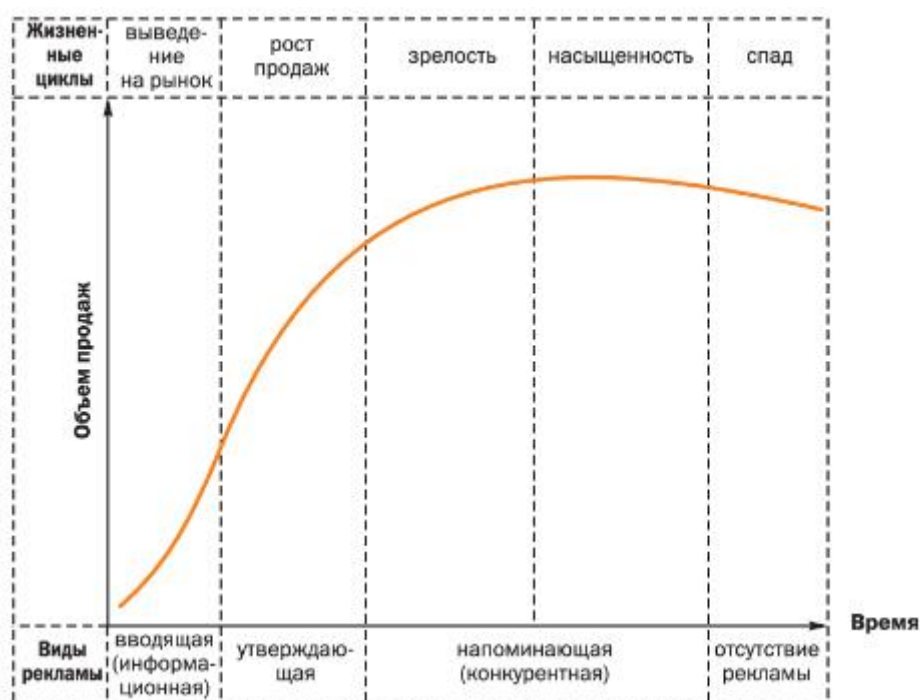
Согласно концепции современного маркетинга, связующим звеном между этапами жизненного цикла товара или услуги, является реклама. На этапе введения товара на рынок используется информационная реклама, сопровождаемая рекламным прессингом. Во время стадии роста для укрепления в сознании потребителей основных преимуществ или достоинств товара используется сравнительно-увещательная реклама. Когда продукт занял свое место в сегменте рынка, на этапе зрелости происходит привлечение новых покупателей, а также в зависимости от факторов конкуренции и позиции рекламодателя на рынке, используется поддерживающая реклама.

На заключительном этапе жизненного цикла товара – спаде – для удержания основных позиций товара на рынке рекламодатель прибегает к различным рекламным манипуляциям с целью продлить жизненный цикл товара (см. рисунок).

Современных видов рекламы насчитывается более двух десятков. Существует около 150 различных источников рекламы. Среди них: реклама на радио и телевидении, газеты и журналы, визитные карточки, реклама в автобусах и маршрутных такси, рекламные стенды и т.д.

Принцип, чем дороже обходится размещение и производство рекламы, тем выше её качество, не всегда является эффективным. Рекламодателю, во-первых, необходимо учитывать особенность реализуемого товара или услуги, во-вторых, каждому товару и ус-

луге подходят определенные средства распространения информации. В-третьих, рекламодатель стремится провести масштабную рекламную кампанию с минимальными издержками.



Современная информатизация, развитие информационных технологий (ИТ), а также благодаря компаниям Google, Yahoo, MSN, VK и Одноклассники, по данным последних независимых исследований, проведённых центром онлайн-образования «Нетология», среди маркетологов, специалистов интернет-бизнеса и интернет-пользователей, 9 из 10 владельцев бизнеса в 2014 году планируют увеличить расходы на интернет-продвижение, а более 80% опрошенных склоняются к увеличению затрат на интернет-маркетинг.

По данным ВЦИОМ, 59% пользователей интернета в России имеют аккаунты в социальных сетях, что создает благоприятные условия для маркетингового продвижения товаров и услуг. Несмотря на большой опыт продвижения мировых брендов в социальных медиа, далеко не все компании знают, как правильно это делать.

Не редко причинами неудачного продвижения являются:

- отсутствие стратегии маркетинга;
- навязчивое привлечение внимания потенциальных клиентов;
- отсутствие активности и обновлений.

Современные способы передачи информации о товарах и услугах расширили возможности применения новой маркетинговой технологии – сарафанного маркетинга (СМ).

Современная информатизация предоставила возможность потребителям оставлять отзывы о любых товарах и услугах, а также комментировать и обсуждать доступные бренды, ноу-хау. Идея развития СМ не представляет собой новизну, но в рамках доступности и открытости, а также благодаря тому, что любой потребитель может составить мнение о товаре, услуге и сделать его доступным для широкого круга, СМ предстает в ином качестве.

Концепция СМ заключается в разработке ключевой идеи о продвигаемом продукте, которая сделает данный товар или услугу обсуждаемыми среди потребителей. Согласно проведенным исследованиям СМ не является финансово затратной статьей расходов. При правильном подходе структурно организованный СМ может практически ничего не стоить рекламодателю. На ряду с низкими затратами, СМ подходит для систем b2b, b2c, c2c.

Ключевая идея СМ заключается в том, что информация о продукте будет распространяться бесструктурным способом через конечного потребителя другим потребителям. Каналами передачи информации будут отзывы в социальных сетях, блогах, форумах, а также за пределами интернет-пространства через социальное общение в формальной, а также неформальной обстановках.

Эффективность СМ основана на следующих принципах:

- большая вероятность возникновения между участниками коммуникации на предмет обсуждения продукта;
- критерием доверия собеседника, рассказывающего о товаре, является передача информации в дружеском аспекте, вопреки рекламному характеру;
- информация, полученная по каналам межличностного общения, располагает адресата к доверительному отношению к товару;
- отзыв о продукте будет передан лишь в том случае, когда потребитель будет непосредственно удовлетворен качеством продукта.

Информация, передаваемая по прямым и обратным связям, будет образовывать замкнутую систему, на основе которой потребитель сможет заблаговременно перед покупкой составить своё мнение о продукте. Также благодаря этому компания, продвигающая продукт на основе обратной связи, сможет учитывать все пожелания потребителя и доводить свой продукт до совершенства, либо, развивая идею о продукте, сделать информацию о нем социально значимым явлением.

В качестве примера СМ стоит привести рекламный ролик компании Blendtec, занимающейся производством профессиональных блендеров. Основатель компании Том Диксон (Tom Dickson) продемонстрировал видеоролик с записью тестирования новых блендеров. Сделано было это нестандартным способом. В качестве эксперимента для измельчения были использованы современные смартфоны компании Apple: iPhone 5s Gold, iPhone 5c. Идея о том, что блендерам от компании Blendtec не могут противостоять даже современные смартфоны, увеличили продажи блендеров в 5 раз.

Современные подходы СМ находят свое применение у западных компаний ОХО (кухонные принадлежности), Camper (производитель обуви), ChicagoBagelAuthority (сеть ресторанов быстрого питания) и т.д.

Стоит отметить, что передовой опыт и современные подходы СМ в скором времени найдут свое применение в сегменте рынка РФ.

Список литературы

1. Далворт, М. Социальные сети: руководство по эксплуатации / М. Далворт; пер. с англ. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2010. – 248 с.
2. Серновиц, Э. Сарафанный маркетинг: Как умные компании заставляют о себе говорить / Э. Серновиц; пер. с англ.– М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2011. – 150 с.
3. ДеКарло, Д. eXtreme Project Management. Экстремальное управление проектами / Д. ДеКарло; пер. с англ. Финогенова М.С., Смыковский Е.Н; науч. ред. Баженов А.Д., Арефьев А.О. – М.: Компания р.m.Office, 2012. – 588 с.
4. Бланк, С.Б. Дорф Стартап: Настольная книга основателя / С.Б. Бланк; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 616 с.

О.С. Бернацкая
АО «Северсталь Менеджмент»
г. Москва
П.П. Лутовинов
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТuCO»
г. Челябинск

АТТЕСТАЦИЯ КАК СТИМУЛ МОТИВАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Для повышения мотивации труда персонала современные компании непрерывно совершенствуют системы стимулирования, однако не все используют аттестацию работников как средство мотивации персонала. Между тем, в литературе можно встретить работы [1, 2], где аттестация работников рассматривается как важное средство (стимул) повышения мотивации труда. Будем различать оперативную (текущую) и стратегическую мотивации.

От стратегической мотивации во многом зависит трудовая активность человека и эффективность его труда. Стратегическая мотивация помогает работнику преодолевать трудности и препятствия в работе. Без стратегической мотивации труда невозможен научно-технический прогресс, в организации будут накапливаться негативные социальные явления, снижаться дисциплина и, как следствие, – производительность труда. К стратегической мотивации будем относить мотивацию, возникающую под воздействием стимулов, на срок более одного года. В зависимости от этапа аттестации у работника проявляется как оперативная, так и стратегическая мотивация.

В процессе трудовой деятельности, особенно когда в компании существует жесткая иерархия управления, рядовому работнику трудно заявить о себе, о своем уровне профессионализма и о своих желаниях расти и развиваться, тем более доказать, что он достоин вложения в него денежных средств. В таких условиях инициатива работника наказуема, а здоровая конкуренция только подавляется непосредственными руководителями. Следствие этого – снижение результативности труда работников, ухудшение эмоциональной составляющей взаимоотношений в коллективе, рост текучести кад-

ров. Одним из способов выявления существующих проблем, определения вариантов их решения, а главное – мотивации персонала на результативный труд является аттестация работников, основанная на оценке компетенций.

В процессе аттестации работников можно выделить три этапа, на которых мотивация персонала проявляется по-разному.

Первый этап – *мотивация работника при подготовке к аттестации персонала*. Данный этап начинается с момента, когда работник узнает о сроке предстоящей аттестации. Подготовка к аттестации персонала дает возможность работнику вспомнить (а возможно, и узнать) актуальные требования к занимаемой им должности и повысить свою квалификацию путем:

- самостоятельной подготовки к собеседованию, тестированию или иному способу оценки компетенций;
- подготовки под руководством опытного наставника;
- прохождения соответствующего обучения в образовательной организации;
- прохождения стажировки;
- консультации у соответствующих экспертов;
- изучения локальных нормативных актов и т.д.

Повышение мотивации в процессе и после повышения квалификации работника произойдет в случае, если это будет сопровождаться адекватной оценкой результатов его труда и предоставлением возможности использования приобретенных знаний и опыта в практической деятельности.

Второй этап – *мотивация работника при непосредственном прохождении оценки компетенций и аттестации персонала* (особенно, если квалификационная комиссия проводит собеседование с работником). На данном этапе работник имеет возможность:

- показать свои личностные качества (умение слышать и понимать задаваемые ему вопросы, переключаться с одной области знаний на другую, объяснять, доказывать, преодолевать страх, отстаивать свою точку зрения, вести деловую беседу, грамотно разговаривать, справляться со стрессовой ситуацией, анализировать производственные процессы и т.д.);

- показать знания технологии производственных процессов, норм поведения в сложных ситуациях, основ быстрой обработки информации и т.д.;

- принять участие в управлении (обозначить существующие проблемы и возможные варианты их решений, либо предложить варианты решений проблем, которые обозначит эксперт и т.д.);

- высказать пожелания относительно своего развития и продвижения по работе, в том числе по необходимому обучению, участию в различных проектах и т.д.

В целом аттестация работника позволяет определить направления мотивации работника. Некоторые исследователи занимаются оценкой мотивации работника при его аттестации на соответствие занимаемой должности. В частности, выделяют мотивирующую аттестацию, под которой понимают оценку мотивационного и квалификационного соответствия работника задачам развития предприятия. При этом основной целью мотивирующей аттестации данные исследователи определяют выявление и корректировку личной позиции работника по отношению к необходимости улучшения деятельности в своей зоне ответственности [1, с. 5]. Другие исследователи целью мотивирующей аттестации считают приучение персонала к более осознанному и ответственному выполнению функций, формирование навыков планирования и реализации улучшений производства, повышение ответственности за эффективность и безопасность работы, результаты деятельности [2, с. 73].

Третий этап – *мотивация работника по результатам аттестации* (при условии хороших результатов оценки компетенций). Аттестационная комиссия, помимо признания работника соответствующим предъявляемым требованиям к занимаемой им должности, может дать следующие рекомендации относительно аттестованного работника:

- повышение оплаты труда;

- повышение в должности (назначение на более высокую категорию, назначение руководителем);

- перевод на другие функции (более важные и ответственные, либо более интересные для работника);

- назначение работником, исполняющим обязанности руководителя;
- участие в рабочих группах;
- работа в кросс-функциональных командах;
- внедрение идей, предложений, проектов работника;
- включение в кадровый резерв либо передвижение в кадровом резерве на более высокую руководящую должность;
- направление на обучение (в том числе, на дорогостоящее);
- направление в желаемую командировку;
- направление на стажировку;
- индивидуальное планирование развития карьеры в течение определенного периода времени;
- представление интересов компании в других организациях;
- направление на конкурс;
- направление на конференцию;
- участие в научной разработке и/или научно-исследовательской работе компании;
- практическая реализация идей диссертации работника;
- направление на экскурсию;
- предоставление большей самостоятельности в своей зоне ответственности;
- участие в совещаниях;
- работа над определенным проектом;
- самостоятельное выполнение важного задания и т.д.

При выборе рекомендации, которую следует дать аттестованному работнику, аттестационной комиссии желательно учитывать ряд факторов:

1. К какой категории персонала относится работник: работник основных или вспомогательных производственных подразделений; работник функциональных подразделений. При этом работа связана с интеллектуальным трудом и/или физическим.
2. Заинтересованность работника в тех или иных вариантах решений по его карьере или повышению заработной платы.
3. Результаты оценки компетенций и аттестации других работников.

4. Финансово-экономические условия: экономики страны; компании (работодателя); конкурентов.
5. Бизнес-план развития структурного подразделения и компании в целом.

Мотивация работника производственного подразделения и работника функционального подразделения может существенно отличаться, в том числе, если труд обоих является интеллектуальным (частично интеллектуальным). Шапиро С.А. выделяет такие мотивационные потребности, воздействующие на формирование профессиональных компетенций работников интеллектуального труда, как:

- информационная потребность;
- потребность достижения социального статуса;
- потребность в самосохранении.

Потребность в самосохранении, по мнению Шапиро С.А., проявляется в сохранении достигнутых результатов трудовой деятельности (подготовка собственной смены, публикация и последующее переиздание своих идей в книгах и т.д., продолжение собственной трудовой деятельности в виде консультантов, экспертов и т.д. в том учреждении, где работал работник) [3, с. 303-304]. Так вот, для работника производственного подразделения более важным может оказаться подготовка собственной смены (наставничество) либо продолжение работы в качестве эксперта (особенно актуально, если в компании используются плоские организационные структуры с выделением отдельно центров экспертизы).

Выбирая стимулы для работника, следует учитывать результаты оценки компетенций и аттестации других работников, чтобы не произошла демотивация работников с более высокими результатами оценки. Особенно, когда дается рекомендация повышения заработной платы или перевода на вышестоящую должность.

Выбор большинства рекомендаций стоит соотносить с финансово-экономическими условиями. Права Захарова М.А., утверждая, что удержание ключевых работников является основной задачей на этапе кризиса, и что достижение данной цели возможно только в случае реализации адекватной системы мотивации и своевременно-

го информирования персонала [4, с. 136]. Зачем рекомендовать работнику дорогостоящее обучение, если бюджет компании не позволяет это сделать. Либо оставлять внутреннюю мотивацию работника и лучшие финансово-экономические условия конкурентов без внимания, тем самым повышая риск ухода работника из компании.

План развития структурного подразделения говорит о возможностях (либо их отсутствии) назначения работника на более высокую должность, либо перевода на исполнение других функций и т.д.

Таким образом, аттестация работников, построенная на оценке компетенций, может быть использована для разработки мотивационной политики компании. Аттестация персонала позволяет не только определить направления мотивации персонала, но и мотивировать персонал на дальнейшее развитие своих профессиональных компетенций, сохранения работника для компании, обеспечения качества труда.

Список литературы

1. Федоров, А.В. Методика подготовки и проведения аттестации, мотивирующей персонал к повышению эффективности производства / А.В. Федоров, С.В. Самарин и др. – Вып. 13 (Серия «Библиотека горного инженера-руководителя»). Отдельная статья Горного информационно-аналитического бюллетеня (научно-технического журнала). – М.: «Горная книга», 2010. № 10. 40 с.
2. Азев, В.А. Мотивирующая аттестация персонала как инструмент комплексных улучшений ООО «СУЭК-ХАКАСИЯ» / В.А. Азев, Е.В. Кобец, А.Л. Жуков // Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. – № 3 (294). Управление. Вып. 8. – С. 73-75.
3. Шапиро, С.А. Влияние мотивационных потребностей высшего порядка на развитие профессиональных компетенций работников интеллектуального труда / С.А. Шапиро // Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами / под ред. Е.К. Самраиловой, С.А. Шапиро, Н.А. Говоровой, О.В. Баландиной. – М.: ИД «АТиСО», 2014. – С. 302-305.
4. Захарова, М.А. Мотивация персонала в период финансово-экономической неустойчивости / М.А. Захарова // Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами / под ред. Е.К. Самраиловой, С.А. Шапиро, Н.А. Говоровой, О.В. Баландиной. – М.: ИД «АТиСО», 2014. – С. 136-139.

**ОБРАЗОВАНИЕ ВСЕМИРНОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕМОКРАТИЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ
(К 70-ЛЕТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ)**

Появление и развитие новых тенденций в меняющемся многополюсном мире ставят актуальные задачи перед международным молодежным движением, среди которых наиболее важными являются противостояние вовлечению молодого поколения в экстремистские структуры различного толка, пропаганде насилия и войны, распространению идей, так или иначе связанных с вырождением молодежи. Опыт международного юношеского движения Второй мировой войны подтвердил необходимость отстаивания непреложных ценностей – таких, как право на достойную жизнь, свобода в правовом поле, доступность и демократизация образования, гуманизация культурной среды.

Историография темы относится к 40-60-м годам XX века. Авторы осуществили постановку проблемы, проанализировали документальную базу, но теоретический уровень осмысления событий тогда еще не устоялся [1]. Современные исследования по проблеме отсутствуют.

2 сентября 1945 года окончилась Вторая мировая война. Боевая антифашистская основа, на которой создавались и действовали международные молодежные организации и центры, исчерпала себя. Возникла необходимость иных форм структурирования и сотрудничества.

В ряде европейских стран возникали крупные молодежные организации, включавшие в себя более мелкие объединения. Они работали в тесной связи с политическими партиями и общественными сегментами: профсоюзными, спортивными, женскими. Союз республиканской молодежи Франции в 1943 году опубликовал воззвание, в котором подчеркивалась необходимость вступления в него независимо от политической, социальной, религиозной принадлеж-

ности [2]. Антифашистская организация ЭПОН в Греции, на 75% состоявшая из бойцов Народно-освободительной армии, вобрала в себя молодых представителей пяти политических партий. С 3 до 19 тысяч человек возросла численность Коммунистического союза молодежи Великобритании [3].

Позитивные процессы в юношеском движении наблюдались и на Американском континенте. Более 15 тысяч членов стали насчитывать антифашистские молодежные организации США. Приняли единую платформу действий демократические союзы молодых в Латинской Америке. Так, Движение молодежи Колумбии в декабре 1944 года стало единой Конфедерацией молодежи Колумбии [4].

Зарубежные молодежные организации воспитали и выдвинули из своих рядов замечательных лидеров, ставших известными за пределами своих стран. Среди них Майкл Беннет и Элизабет Шилдс-Коллинз (Великобритания), Клод Лайтфут и Фрэнк Гестер (США), Раймон Гюйо и Марсель Лефевр (Франция), Геда Сынкова и Отакар Ярош (Чехословакия), Иво Лола Рибар (Югославия) и многие другие.

Единые антифашистские фронты молодежи возникли и укрепились в Польше, Италии, Чехословакии, Югославии, а также в эмигрантских молодежных союзах, действовавших в Великобритании.

Все эти организации выдвигали настойчивые требования тесных союзнических действий и активной солидарности с молодым поколением СССР, симпатии к которому резко усилились после знаменательных побед под Сталинградом и Курском, а также после открытия второго фронта.

На протяжении Великой Отечественной войны не прекращались акции поддержки борющейся молодежи Советского Союза, что выражалось в проведении антифашистских митингов и демонстраций, посылке материальных средств, движении доноров, сверхурочном труде на военных предприятиях в пользу СССР, организации переписки между юношами и девушками различных государств и т.д. Особенно ярко подобные акции прослеживались в действиях организаций, группировавшихся вокруг газеты «Новое

Русское Слово» в США. Тысячи долларов, а также теплые одежда и обувь для молодых красноармейцев и тружеников тыла поступили благодаря редакции газеты, а также при содействии Русской Православной Церкви в США [5, с. 59-60].

Благоприятные международные условия финала мировой войны способствовали оживлению интернациональных контактов. Не редкостью становились встречи на уровне молодежных делегаций.

В январе 1945 года посланцы молодежи СССР участвовали в работе конгресса Объединенного союза антифашистской молодежи Воеводины, в феврале – во II конгрессе антигитлеровской молодежи Македонии, в марте – на 5-й конференции Рабочего молодежного союза в Софии, в мае – в работе съезда Демократического союза молодежи Финляндии. В свою очередь, нашу страну посетили активисты юношеского движения Албании, Болгарии, Польши, США, Финляндии. Молодые югославы побывали в Киеве, Ленинграде, Магнитогорске и Сталинграде [6].

По инициативе Всемирного Совета молодежи и Международной студенческой ассамблеи, в которых активно сотрудничали представители молодежи СССР, был образован подготовительный комитет всемирной конференции, которую намечалось провести в Лондоне после окончания войны. Некоторые члены Комитета из Норвегии и Франции пытались придать будущей конференции неконкретный характер, снизить остроту антифашистской направленности форума, отклонить актуальность обсуждаемых проблем.

Однако молодые делегаты подавляющего большинства организаций выступили против такого поведения и установили на конференции атмосферу дружбы и делового конструктивного сотрудничества [7].

10 ноября 1945 года при участии более 620 юношей и девушек из 63 стран, представлявших около 40 миллионов членов союзной молодежи, учредилась Всемирная федерация демократической молодежи (ВФДМ), которая на протяжении второй половины XX века являлась авторитетной силой молодого поколения планеты, успешно влиявшей на политику ряда структур межнационального и регионального уровней, в том числе и ООН.

Современная молодежь практически лишена подобного лидера. Председатель Российского молодежного союза Сергей Поспелов и представители других юношеских организаций не проявляют должной инициативы. ВФДМ сохраняет пока формальный статус. Ее штаб-квартира размещается в Будапеште. Председателем организации является гражданин Греции Димитрис Пальмирис, генеральным секретарем – Ханой Санчес. В работе ВФДМ принимает участие всего несколько десятков молодежных организаций.

Список литературы

1. Герберт Штайнер об истории создания федерации // Молодежь мира. – 1960. – № 3. – С. 10-14. Тюрин, М.И. Всемирная федерация демократической молодежи. Краткий очерк борьбы демократической молодежи за мир и единство / М.И. Тюрин. – М.: Молодая гвардия, 1949. – 72 с. Хмара, В.В. От Лондона до Москвы / В.В. Хмара. – М.: Молодая гвардия, 1957. – 46 с.
2. Комсомольская правда. Орган ЦК ВЛКСМ. – 1943. – 17 ноября.
3. РГАСПИ. – Ф. 1. – Оп. 5. – Д. 136. – Л. 9-11. Комсомольская правда. – 1945. – 5 октября.
4. Там же. – 10 октября. 10, 27 декабря.
5. Семочкина, Е.И. Газета «Новое Русское Слово» – организатор патриотических акций русской диаспоры в США / Е.И. Семочкина / Вестник ЮУрГУ. Серия «Социально-гуманитарные науки». – 2012. – № 10. – Вып. 18. ГАРФ. – Ф. 7928. – Оп. 2. – Д. 50. – Л. 196.
6. Комсомольская правда. – 1945. – апрель, май.
7. РГАСПИ. – Ф. 1. – Оп. 5. – Д. 258. – Л. 6, 13.

*А.С. Бокарев
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск*

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБУЧЕНИЯ

Важность правового обучения студентов неюридических образовательных учреждений осознается сейчас всеми. Принятые в Российской Федерации «Основы государственной политики в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан» [1] направлены на формирование высокого уровня правовой культуры населения, традиции безусловного уважения к закону и суду, добросовестности и добросовестности как преобладающей модели

социального поведения, а также на преодоление правового нигилизма в обществе, который препятствует развитию России как современного цивилизованного государства.

Одним из основных направлений государственной политики является развитие правового образования и воспитания подрастающего поколения в образовательных учреждениях различного уровня посредством внедрения в образовательный процесс учебных курсов, программ, учебно-методических материалов, обеспечивающих получение знаний в области права. Курс «Правоведение» («Право») достаточно труден для понимания и усвоения. Бесконечные изменения привели к тому, что сотни законов, тысячи подзаконных нормативных актов и инструкций стали противоречить друг другу, статьи одного отменяют положение другого. Разобраться в этой путанице бывает не под силу даже профессиональному юристу, а что говорить об обычном человеке.

Необходимо провести полную ревизию российского законодательства, начиная с 1991 года, а до этого объявить мораторий на принятие поправок в действующие законы. Такое радикальное предложение сделал известный адвокат, член Общественной палаты РФ, председатель Общественного совета при МВД Анатолий Кучерена в Российской газете [2].

На нестабильность законодательства, которая неизбежно ведет к нарушению его системности и подрывает ключевой принцип правовой определенности, указывает Валерий Зорькин, председатель Конституционного суда РФ [3]. Однако, считает он, в период кардинальных перемен исторического масштаба трудно обеспечить надлежащую стабильность правового регулирования.

Тем не менее, надо по возможности уходить от метода проб и ошибок, повышать научное обеспечение законодательства, вводить в правовые рамки лоббистскую деятельность и т.д.

За последние годы издано много учебников, учебных пособий, справочной литературы. Хотелось бы обратить внимание на учебно-методическое пособие «Правоведение» [4]. Пособие подготовлено в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и

предназначено для студентов (квалификация – бакалавр) и преподавателей высших учебных заведений неюридического профиля. В учебно-тематическом плане пособия для изучения курса «Правоведение» отведено 90 академических часов:

- 42 часа – лекции,
- 20 часов – теоретические семинары,
- 28 часов – практические занятия.

В нашем институте установлен значительно меньший объем часов: для очной формы обучения по курсу «Правоведение» – 16 часов лекций и 22 часа практических занятий; по курсу «Право» – 6 часов лекций и 16 часов практических занятий.

Считаем, что для успешного изучения курса «Правоведение» («Право») необходимо увеличить количество аудиторных часов.

Список литературы

1. Российская газета от 14.07.11 г.
2. Российская газета от 20.01.15 г.
3. Российская газета от 18.12.14 г.
4. Мальков, А.В. Правоведение / А.В. Мальков, В.А. Затонский. – М.: Проспект, 2015.

О.В. Воропаева
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТuCO»
г. Челябинск

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА РЕЖИМА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ

В современной России сложилось ярко выраженное общественное мнение о том, что до гармоничной налоговой системы в нашем государстве еще далеко, и, скорее всего, налоговая гармонизация так и останется недостижимым идеалом. А единственным путем решения проблем налогообложения, как на государственном уровне, так и на международном, становится внесение огромного количества поправок в национальное законодательство и заключение конвенций об устранении двойного налогообложения.

В связи с антикризисными мерами, направленными на снижение общей налоговой нагрузки на экономику, повышается значимость использования потенциала специальных налоговых режимов в качестве инструментов налогового регулирования. Совершенствование упрощенной системы налогообложения, системы налогообложения в виде единого налога на вмененный доход и системы налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей за последние шесть лет привело к снижению налоговой нагрузки на малый бизнес и сельскохозяйственных товаропроизводителей. Это повлекло за собой развитие производства, расширение инвестиционной деятельности, увеличение занятости населения, а упрощение налогообложения не только снизило издержки налогоплательщиков на ведение налогового и бухгалтерского учета, но и повысило качество налогового администрирования.

Однако практика применения специальных налоговых режимов продолжает выявлять негативные стороны их применения, что свидетельствует о необходимости их дальнейшего совершенствования.

Существующее определение специальных налоговых режимов, данное в НК РФ, не в полной мере отражает признаки действующих специальных налоговых режимов. Наиболее серьезным недостатком этого определения является то, что оно не предусматривает существования единого налога, который является ядром трех из четырех действующих специальных налоговых режимов.

Регулирующие способности специального налогового режима во многом зависят от объекта и базы обложения единым налогом. Объект обложения единым налогом и его налоговая база, по возможности, не должны «наказывать» предприятия и предпринимателей за улучшение показателей производственной, экономической и финансовой деятельности. Поэтому на практике приходится принимать в качестве налоговой базы доход малого предприятия или натуральный объем произведенного продукта другого налогоплательщика. Следовательно, ставка единого налога должна устанавливаться в виде фиксированной суммы по отношению к какому-либо натуральному показателю и не увеличиваться при росте производительности труда.

Общая система налогообложения (ОСНО) для ИП, включающая уплату НДФЛ, НДС и налога на имущество, отличается повышенной по сравнению с другими режимами налоговой нагрузкой. Основной вклад в совокупную налоговую нагрузку на ОСНО формирует НДС. Несмотря на то, что эта система налогообложения предпринимателями применяется достаточно редко, отметим ее положительные стороны: гибкость системы, возможность работать с организациями, для которых выделение НДС является принципиальным. Кроме того, данный налоговый режим не устанавливает каких-либо ограничений ни по выручке, ни по численности, поэтому на него в обязательном порядке переводится ИП, если показатели его работы «зашкаливают». В дальнейших расчетах ОСНО используется для оценки верхнего предела налоговой нагрузки ИП.

Специальные налоговые режимы ориентированы на малый бизнес, особенно на ИП, и призваны поддержать встающих на ноги налогоплательщиков. Поэтому вполне ожидаемое, что совокупное налоговое бремя на спецрежимах ниже, чем на ОСНО.

Упрощенная система налогообложения достаточно комфортный налоговый режим, причем он учитывает интересы как ИП, имеющих бизнес с высокой долей затрат (производство и торговля), так и тех предпринимателей, которые занимаются деятельностью с высокой долей прибыли (услуги и аренда). Для первых выгоден режим УСНО с объектом «доходы минус расходы» со ставкой налога 15%, для вторых – УСНО с объектом «доходы» со ставкой 6%.

При применении Единого сельскохозяйственного налога в качестве налоговой базы предусматривается «доходы минус расходы», ставка налога 6%. Низкая ставка ЕСХН стимулирует деятельность в сфере сельского хозяйства. Пожалуй, это самый выгодный режим, но воспользоваться им могут только те ИП, у которых выручка от производства сельскохозяйственной продукции составляет не менее 70%.

Спецрежим в виде ЕНВД и патент – принципиально иной подход в налогообложении. Величина налогового бремени не связана с финансовыми показателями деятельности уплачивающих эти налоги предпринимателей. Спецрежим в виде ЕНВД в качестве базы на-

логообложения предполагает «вмененный доход», а патент – «потенциально возможный доход». Спецрежим в виде ЕНВД и патент – это негибкие налоги, однако экономически оправданные начиная с определенного уровня рентабельности. При этом, если «вмененка» в своей основе имеет физический показатель базовой доходности, например 1 кв. м, 1 работник, то патент лишь устанавливает рублевую величину дохода и тем самым становится самым негибким налогом для ИП.

Выбор налогового режима предполагает две стадии: первая – оценка целесообразности, вторая – оценка возможности. Оценка целесообразности подразумевает расчет совокупной налоговой нагрузки при разных режимах налогообложения, проведение сравнительного анализа налоговых систем с учетом перспектив развития предпринимательской деятельности. Оценка возможности заключается в том, чтобы установить, соответствует ли бизнес ИП тому формату, который требуется для применения той или иной системы налогообложения.

Универсального способа определения самого выгодного налогового режима без анализа структуры выручки нет, поскольку часть налогов (ЕНВД и патент) не является производной от финансовых результатов, а предполагает в основе некую величину – вмененный доход или ожидаемый доход. В целом, если деятельность низко рентабельная или не поддается прогнозированию, то лучше выбрать гибкую систему, а если бизнес налажен и демонстрирует высокие результаты, то лучше воспользоваться негибким налогом, так как весь прирост свыше вмененных законом доходов не будет облагаться налогом.

Законодатель предусмотрел дополнительные барьеры против манипуляции налоговыми режимами с точки зрения фактора времени. Передумать и на следующий день поменять налоговую систему не получится. На УСНО переходят с начала календарного года, сменить на иной режим можно только с начала следующего года, при этом вернуться обратно на УСНО можно не ранее чем через один год после того, как было утрачено право на ее применение. На «вмененку» можно перейти практически сразу, а сменить данный

спецрежим на иной – только с начала следующего года. Самый комфортный из всех режимов (с точки зрения предоставленных Налоговым кодексом временных возможностей) – патент, так как приобретается он на срок от 1 месяца, что позволяет быстро отказаться от него, если появится более привлекательная альтернатива.

Н.И. Гладких, В.В. Кузнецова
ООО «Антей – Эксперт»
г. Челябинск

ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАВИСИМОСТИ УДЕЛЬНОЙ СТОИМОСТИ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СКЛАДСКОГО НАЗНАЧЕНИЯ Г. ЧЕЛЯБИНСКА ОТ ИХ ПЛОЩАДИ

Специалистами ООО «Антей – Эксперт» было проведено статистическое исследование зависимости цены 1 кв. м земельных участков производственно-складского назначения в г. Челябинске от площади участков. Данное исследование проведено с использованием инструментов корреляционно-регрессионного анализа на базе данных за 1 квартал 2013 года.

Авторами была проанализирована большая совокупность объектов на основе данных интернет-сайтов: www.domchel.ru, www.chelreal.ru, www.zemli74.ru, а также периодических печатных изданий: газет «Тумба», «Из рук в руки», журнала «Купи дом». На основе предварительного анализа была подготовлена выборка наиболее близких по характеристикам аналогов, идентичных по всем параметрам (в том числе по местоположению), за исключением площади земельного участка. Описание исследуемых земельных участков представлено в табл. 1.

На основе данных табл. 1, можно утверждать, что анализируемые объекты имеют равноценные характеристики по всем основным ценообразующим факторам (элементам сравнения), кроме фактора «площадь земельного участка». Таким образом, можно сделать вывод о том, что различие в стоимости анализируемых объектов обусловлено фактором площади.

Таблица 1

Описание земельных участков

Элементы сравнения	Объект № 1	Объект № 2	Объект № 3	Объект № 4	Объект № 5
Источник информации	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»	www.domchel.ru, АН «Компаньон»	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»	www.domchel.ru, АН «Компаньон»
Адрес	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская
Площадь участка, кв.м	3 000,00	4 400,00	5 000,00	10 000,00	10 000,00
Цена предложения, руб.	3 500 000,00	5 500 000,00	5 500 000,00	9 000 000,00	10 000 000,00
Цена предложения, руб./кв.м	1 166,67	1 250,00	1 100,00	900,00	1 000,00
Передаваемые юридические права	Собственность	Собственность	Собственность	Собственность	Собственность
Условия финансирования	Обычные	Обычные	Обычные	Обычные	Обычные
Условия продажи	Рыночные	Рыночные	Рыночные	Рыночные	Рыночные
Дата продажи	Сопоставимая				
Местоположение	Идентичное				
Категория земельного участка	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов
Назначение земельного участка	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов

Продолжение таблицы 1

Элементы сравнения	Объект № 6	Объект № 7	Объект № 8	Объект № 9	Объект № 10
Источник информации	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»	www.domchel.ru, РК «Служба недвижимости»
Адрес	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская	г. Челябинск, ул. Енисейская
Площадь участка, кв.м	18 000,00	20 000,00	60 000,00	100 000,00	200 000,00
Цена предложения, руб.	18 000 000,00	18 000 000,00	54 000 000,00	60 000 000,00	120 000 000,00
Цена предложения, руб./кв.м	1 000,00	900,00	900,00	600,00	600,00
Передаваемые юридические права	Собственность	Собственность	Собственность	Собственность	Собственность
Условия финансирования	Обычные	Обычные	Обычные	Обычные	Обычные
Условия продажи	Рыночные	Рыночные	Рыночные	Рыночные	Рыночные
Дата продажи	Сопоставимая				
Местоположение	Идентичное				
Категория земельного участка	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов	Земли населенных пунктов
Назначение земельного участка	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов	Для строительства производственно-складских объектов

С целью выявления степени влияния фактора площади земельных участков на резульативный показатель (стоимость 1 кв. м объектов) необходимо построить регрессионную модель.

Этапы построения регрессионной модели:

1. Спецификация и параметризация модели – это выбор факторных признаков и вида математической функции. Факторный признак, в данном случае, – площадь земельного участка. Вид функции был определен на основе анализа скорректированных коэффициентов детерминации и ошибок аппроксимации линейной, логарифмической и степенной функций. Максимальный показатель коэффициента детерминации R^2 , а также минимальная ошибка аппроксимации соответствуют степенной функции.
2. Калибровка модели (оценка значений параметров уравнения по данным наблюдений).
3. Анализ качества полученной модели.
4. Интерпретация модели, то есть определение экономического смысла полученных оценок значений параметров.
5. Построение прогнозов на основе полученной модели.

Регрессионная модель была реализована в Excel с помощью степенной функции зависимости стоимости 1 кв. м земельных участков от их площади.

Уравнение регрессии имеет следующий вид:

$$y = a_0 \times x^{a_1}, \quad (1)$$

где y – стоимость 1 кв. м земельного участка, руб.;

x – площадь земельного участка, кв.м;

a_0 – константа;

a_1 – коэффициент, соответствующий площади земельного участка.

Исходные данные для построения модели представлены в табл. 2, выводы в табл. 3. На рис. 1 представлен график зависимости стоимости предложения 1 кв. м земельного участка от его площади.

Исходные данные для построения модели

№ п/п	Объект	Площадь земельного участка, кв. м	Стоимость предложения 1 кв. м земельного участка, руб./кв. м
1	Объект № 1	3000	1166,7
2	Объект № 2	4400	1250
3	Объект № 3	5000	1100
4	Объект № 4	10000	900
5	Объект № 5	10000	1000
6	Объект № 6	18000	1000
7	Объект № 7	20000	900
8	Объект № 8	60000	900
9	Объект № 9	100000	600
10	Объект № 10	200000	600

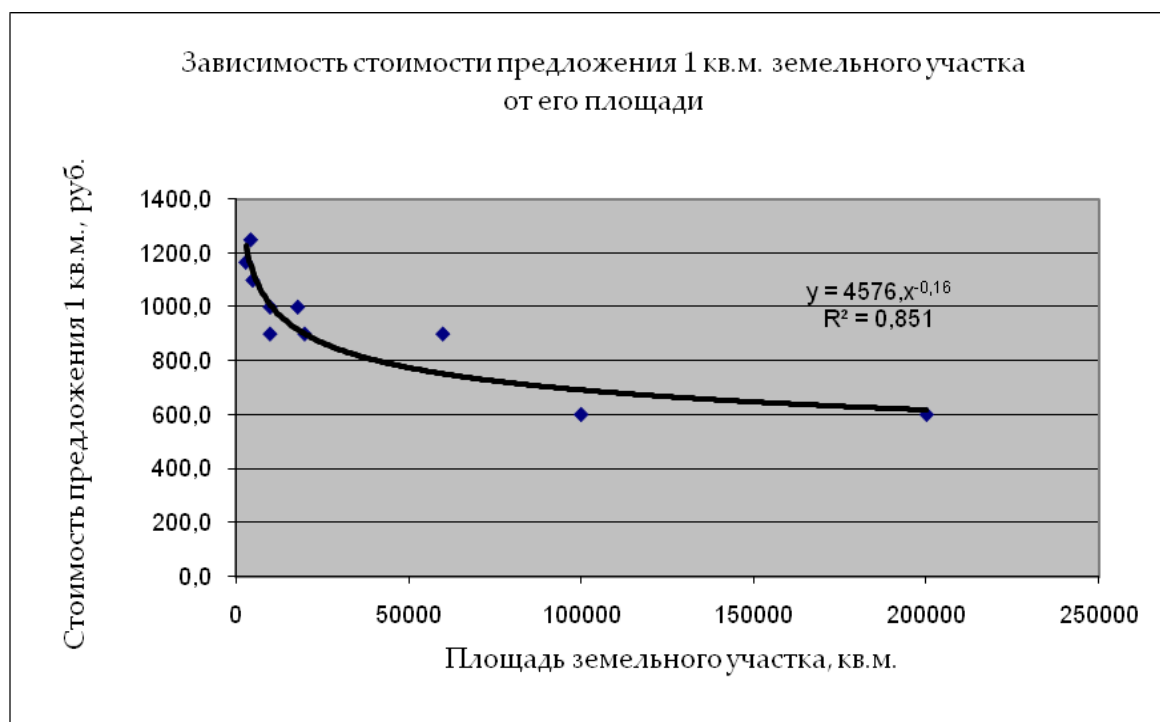


Рис. 1. График зависимости стоимости предложения 1 кв. м земельного участка от его площади

Вывод итогов

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,922605074
R-квадрат	0,851200123
Нормированный R-квадрат	0,832600139
Стандартная ошибка	0,102330221
Наблюдения	10

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость</i>
					<i>F</i>
Регрессия	1	0,479211	0,479211153	45,76349	0,000143
Остаток	8	0,083772	0,010471474		
Итого	9	0,562983			

	<i>Коэф- фициенты</i>	<i>Стандарт- ная ошибка</i>	<i>t- статис- тика</i>	<i>P- Значение</i>	<i>Нижние</i>	<i>Верхние</i>
					<i>95%</i>	<i>95%</i>
Y-пересечение	8,428785269	0,239824	35,14569	4,7E-10	7,87575	8,981821
LN площади	-0,164444	0,024309	-6,76487	0,00014	-0,2205	-0,10839

Полученное уравнение регрессии имеет вид:

$$y = 4576,9 * x^{-0,1644} \quad (2)$$

где y – стоимость 1 кв.м. земельного участка, руб.

x – площадь земельного участка, кв. м.

Для того чтобы построенную регрессионную модель можно было использовать для предсказания рыночной стоимости оцениваемого объекта необходимо проанализировать следующие показатели:

- 1) коэффициент детерминации R^2 ;
- 2) F -критерий (сравнить с критическим значением);
- 3) t -критерий для каждого коэффициента при переменной (сравнить с критическим значением);
- 4) мера достоверности (D) анализируемого регрессионного уравнения.

Коэффициент детерминации R^2 . Основным критерием, характеризующим адекватность регрессионной модели реалиям рынка, является коэффициент детерминации R^2 . Он позволяет судить о том, какой процент дисперсии известных рыночных данных объясняется с помощью регрессионной зависимости.

Иными словами, значение R^2 является индикатором степени соответствия модели данным рынка (значение R^2 , близкое к 1,0, показывает, что модель объясняет почти всю изменчивость соответствующих переменных).

В практических задачах оценка качества модели по показателю R^2 считается весьма высокой, если его значение достигает величины 0,9 и выше, и вполне достаточной при значениях $\geq 0,5 - 0,7$. В соответствии с расчетами $R^2 = 0,8512$, т.е. найденная связь между рыночной стоимостью 1 кв. м и площадью земельного участка удовлетворяет критерию достаточности (наш фактор – площадь земельного участка, включенный в уравнение регрессии, объясняет на 85,12% вариации стоимости 1 кв. м земельного участка).

F -критерий. Чтобы определить, является ли результат $R^2 = 0,8512$ случайным, проанализируем F -статистику. Предположим, что на самом деле нет взаимосвязи между площадью и стоимостью 1 кв.м. земельного участка, а просто были выбраны 10 аналогов, для которых статистический анализ вывел сильную взаимозависимость. Величина Альфа используется для обозначения вероятности ошибочного вывода о том, что имеется сильная взаимозависимость.

Если F -наблюдаемое больше, чем F -критическое, то взаимосвязь между переменными имеется. F -критическое можно получить при помощи EXCEL. Наблюдаемое (расчетное) F -значение равно 45,76, что больше чем F -критическое значение (5,32), рассчитанное для вероятности 0,05. Следовательно, полученное рег-

рессионное уравнение можно использовать для расчета стоимости 1 кв. м земельных участков, в зависимости от их площади.

T-критерий. Расчет *T*-критерия необходим, для того, чтобы определить, значимы ли коэффициенты наклона для предсказания стоимости 1 кв. м земельных участков. Расчет *T*-критерия для каждого коэффициента производится по формуле: $t_i = a_i/m_i$, где m_i – стандартная ошибка.

Полученные, таким образом, показатели должны быть сравнены с *T-критическим*, который может быть рассчитан в EXCEL. В нашем случае *T-критическое* равно 2,31. Наблюдаемые значения *T*-критерия составляют $T_0 = 35,15$ и $T_1 = -6,76$. Оба значения по модулю существенно больше, чем *T-критическое* 2,31, то есть коэффициенты для факторного признака (площадь земельного участка) значимы.

Мера достоверности (D) анализируемого регрессионного уравнения. Оценка меры достоверности (*D*) анализируемого уравнения регрессии производится с помощью процентного соотношения стандартной ошибки уравнения, умноженной на *T-критическое* и среднеарифметического значения по результативному признаку *y*. В случае если максимальное значение *D* не превышает 10%, анализируемое уравнение регрессии достаточно корректно отображает корреляционную связь и может быть использовано для расчета стоимости оцениваемого объекта недвижимости.

Стандартная ошибка в нашем уравнении составляет 0,1023. Матожидание цен аналогов, рассчитанное по натуральным логарифмам цен, составляет 6,82 руб./кв. м:

$$D = 0,1023 * 2,31 / 6,82 * 100 \% \approx 3,47\%.$$

Высокое значение достоверности ($3,47\% < 10\%$) свидетельствует о возможности использования полученного степенного уравнения регрессии для расчета стоимости 1 кв. м земельных участков производственно-складского назначения в зависимости от их стоимости.

Ошибка аппроксимации. Средняя ошибка аппроксимации рассчитывается как среднее отклонение расчетных значений от

фактических (рыночных). Значение средней ошибки аппроксимации до 10% свидетельствует о высоком качестве модели. В нашем уравнении регрессии ошибка аппроксимации составляет 7,11%, то есть качество модели высокое.

Таким образом, факторный признак «площадь» влияет на удельную стоимость земельных участков производственно-складского назначения обратно пропорционально (наблюдается отрицательная корреляция).

По мнению авторов статьи, данная тенденция является устойчивой и сохранится в течение ближайших 5-7 лет. Калибровку модели в этот период можно не проводить.

Список литературы

1. Грибовский, С.В. Математические методы оценки стоимости имущества / С.В. Грибовский, С.А. Сивец, И.А. Левыкина. – М.: Маросейка, Книжная Линия, 2014. – 352 с.
2. Закс, Л. Статистическое оценивание / Л. Закс. – М.: Статистика, 1976. – 598 с. Серия «Зарубежные статистические исследования (теория и методы)».
3. Сивец, С.А. Статистические методы в оценке недвижимости и бизнеса: учебно-практ. пособие по статистике для оценщиков / С.А. Сивец. – Запорожье, 2001. – 320 с.
4. Сивец, С.А. Эконометрическое моделирование в оценке недвижимости: учебно-практ. пособие для оценщиков / С.А. Сивец, И.А. Левыкина. – Запорожье: Полиграф, 2003. – 220 с.

Г.В. Данилова
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕМАТИЧЕСКОГО КОЛЛАЖА ВО ВНЕАУДИТОРНОЙ РАБОТЕ НАД АНГЛИЙСКИМ ЯЗЫКОМ В ВУЗЕ

Обучение иностранному языку предполагает не только формирование языковой компетентности, но и развитие личности, подготовку культурного, образованного, интеллигентного, творческого человека, открытого по отношению к другим культурам. Усилению воспитательной, образовательной и развивающей направленности содержания обучения в немалой степени способствует использова-

ние лингвострановедческого материала. Знания, связанные с культурой той или иной страны, местности, народа, относятся к фоновым знаниям, без которых нельзя сформировать коммуникативную компетенцию. Обучение иностранному языку неотделимо от воспитания. Преподавание иностранного языка на неязыковых факультетах способствует приобщению студентов к мировой культуре.

Выбранная тема «Шекспир. Коллаж» отнесена к категории тем воспитательных мероприятий в рамках изучения дисциплины «иностраный язык». Обращение к Шекспиру всегда оправдано, не только в связи с заметными датами (2014 г. – 450 лет со дня рождения и 2016 г. – 400 лет со дня смерти) и не только для студентов, изучающих английский язык. Слово «коллаж» в названии акцентирует представленное сочетание разнородных тематических материалов и способов их презентации. Задачей данного мероприятия является развитие интереса к лучшим образцам мировой культуры, расширение языковой эрудиции студентов, освоение новых пластов информации, совершенствование навыков перевода.

Значение этого великого английского драматурга эпохи Возрождения в мировой культуре трудно переоценить. Несомненно, уместными являются разные формы обращения к этому имени в молодёжной студенческой среде. К сожалению, следует признать, что студенты мало знают о Шекспире, не читали его пьесы, немногие видели театральные постановки и экранизации. В английской лингвокультуре Шекспир занимает особое место, что объясняет необыкновенно широкое использование его цитат и имён его героев в текстах всех регистров. Это необходимо учитывать при чтении оригинальной литературы. Многие популярные узнаваемые цитаты употребляются и в русском языке. Студентам интересно узнать, что на основе работ Шекспира разрабатываются курсы по менеджменту. Пользуются популярностью такие издания как Jay M. Shafritz «Shakespeare on Management: Wise Business Counsel from the Bard», Paul Corrigan «Shakespeare on Management: Leadership Lessons for Today's Management», Turner Frederic «Shakespeare's Twenty-First Century Economics: The Morality of Love and Money».

В работе использовались элементы проектной методики, коллажа, метода наглядности. Главные особенности реализуемой в данном случае проектной методики: выбор темы актуален и вызывает достаточный интерес у студентов; несомненна познавательная значимость результатов; акцент сделан на самостоятельной индивидуальной работе; предложенный языковой материал является аутентичным; преподаватель, являясь организатором, координирует работу, проверяет перевод прочитанных текстов и подобранных студентами дополнительных материалов.

Прием коллажирования традиционно заключается в создании наглядных смысловых цепочек для последовательного раскрытия ключевого понятия темы. Здесь же происходит наращивание содержательных компонентов: текстовых, лексических, структурных, изобразительных путём сочетания разных элементов работы с текстом и с изобразительным рядом, а также с разнообразной тематикой вопросов.

Предложенный текстовый и визуальный материал позволяет не только расширить активный словарный запас, но и способствует формированию коммуникативной компетенции ввиду разнообразия тем (театр, поэзия, семья, биография, образование, экономика, город, история, язык Шекспира и другие).

Была выбрана форма, потребовавшая предварительной работы и преподавателя, и студентов и создающая предпосылки для интерактивного общения. Учитывая малое знакомство с предложенной темой ввиду неязыкового направления обучения, материал был построен в виде ответов на часто задаваемые вопросы (Frequently Asked Questions) [1], что даёт возможность неограниченно расширить спектр вопросов. Примеры некоторых вопросов (*здесь приводятся на русском языке*): «Какие исторические события произошли в то время, когда жил Шекспир?», «Почему Шекспир так знаменит?», «Какие слова придумал Шекспир?», «Как имя Шекспира связано с экономикой?», «Какие пьесы Шекспира самые популярные?»

Предварительная работа. Студентам предлагается подумать, о каких моментах из жизни и творчества Шекспира они хотели бы

узнать. Вопросы расширяются и дополняются. Материал с вопросами и ответами на английском языке из аутентичных текстов распределяется заранее. У студентов есть возможность проконсультироваться у преподавателя, если возникают трудности с переводом.

Преподавателем кроме текстовых материалов подготовлено иллюстрированное сопровождение на слайдах в виде презентации. Слайды включают иллюстрации, отрывки текстов, слова, относящиеся к вопросам и ответам (без написанных вопросов).

Задание для студентов. В каждом отрывке отмечены предложения, которые должны прозвучать на английском языке. Студентам нужно подготовить переводы отрывков на русский язык. Идёт поиск необходимой дополнительной информации на специальных сайтах [2]. Они предупреждены, что по предложенному на слайде видеоряду они должны узнать свой вопрос и ответ. Часть текста звучит на английском языке. Предлагается всем студентам прочитать названия пьес, дать перевод названий на русский язык. Текст сонета озвучивается на английском и русском языках.

Комментарий к проведению мероприятия. Слайды презентации выстраиваются в определённом порядке. Вопрос возникает на слайде после того, как студент узнаёт свой материал. При демонстрации презентации сообщается дополнительная информация о представленных фотографиях, обращается внимание студентов на слайды без вопросов, студенты привлекаются к групповой работе.

Завершающий этап. На заключительном этапе студентам предлагается задание подобрать русские соответствия приведённым известным цитатам из пьес В. Шекспира на английском языке, запомнив источник. Прилагается список трудной лексики. Обращается внимание на существование других вариантов переводов данных цитат на русский язык.

Список литературы

1. Shakespeare FAQ. [Электронный ресурс]. – URL: <http://absoluteshakespeare.com/trivia/faq/faq.htm>
2. Сайты:
<http://www.shakespeare-line.com/biography/shakespearelanguage.html>
<http://www.shakespearesbirthday.org.uk/>

<http://www.telegraph.co.uk/travel/destinations/europe/uk/8450012/Stratford-upon-Avon-In-search-of-the-spirit-of-Shakespeare>
<http://absoluteshakespeare.com/guides/>
<http://shakespeare.emory.edu/index.html>
<http://www.shakespearesglobe.com/theatre/whats-on/globe-theatre/>
<http://www.britishshakespeare.co.uk/shakespeare.html>

А.Я. Дрон
Якутский гуманитарный институт

ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА НА СТАНДАРТ ПОКОЛЕНИЯ ФГОС 3+ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время глобализация и информатизация охватили все сферы общественной жизни, в том числе и образовательную. В связи с этим возникает ряд вопросов, которые мы и попытаемся разрешить в рамках данной работы. В социологии под «глобализацией» понимают «исторический процесс превращения мира в целостную, взаимозависимую систему, обладающую общими характеристиками». Информатизация, в свою очередь, представляет собой «глобальный процесс активного формирования и широкомасштабного использования информационных ресурсов» [1]. Анализируя эти два понятия, невозможно не увидеть связи между глобализацией и информатизацией. Эту связь, на наш взгляд, можно выразить следующим образом: информатизация является одним из самых мощных «моторов» глобализации. Данный факт, безусловно, находит свое отражение на рынке образовательных услуг: благодаря тому, что электронные средства массовой коммуникации способны сокращать до минимума пространство и время, национальные системы образования получили возможность начать широкомасштабную экспансию, т.е. расширение сфер влияния и завоевание рынков образовательных услуг за пределами своего государства. Тенденция глобализации образования находит проявление в стремлении к формированию единого образовательного пространства с общностью основных подходов и критериев.

Однако неолиберальные подходы, будучи теоретической и идеологической базой глобализации, требуют рассматривать национальные системы образования, прежде всего, как элемент рынка и объект рыночной регуляции. С одной стороны, такой подход способствует росту открытости системы образования для среднеобеспеченных в европейском понимании семей, а также ее адаптации к динамике глобального и европейского рынков труда. Коммерциализация образования означает также придание конкурентного характера его деятельности, что может положительно сказываться на качестве обучения. Но в условиях России, где уровень жизни подавляющего большинства населения остается достаточно низким, и доходы многих семей не превышают прожиточного минимума, коммерциализация и приватизация образования, сокращение его финансирования из государственного бюджета ведут к сужению реальных возможностей в этой области для выходцев не только из маргинализированных слоев, но и из базового слоя. Значительная доля молодого населения оказалась исключенной из сферы воспитательного воздействия образовательных структур [4].

Процессы глобализации оказывают влияние на сферу образования по разным направлениям, порождая целый ряд проблем и противоречий, которые предстоит преодолеть. Среди них можно выделить:

- проблему гармонизации процессов глобализации и регионализации, включая опасность потери уникальности каждого человека, его способности реализовать свой потенциал в богатстве собственной культуры;

- проблему превращения его в гражданина мира без потери своих «корней» и при активном участии в жизни своей нации и регионального сообщества;

- вопрос о связи глобализации и решения образованием задачи распространения национальных культур;

- экономические проблемы развития международного образования в условиях ограничения возможностей деятельностью глобальных рынков и либерализации международной торговли образовательными услугами;

- необходимость ориентации высшего образования на глобализующийся рынок, придание образованию более предпринимательского характера, достижение баланса подходов к образованию как к государственной системе и как к элементу рынка социальных услуг;

- проблему уравнивания подхода «всеобщего охвата» как попытки реализовать равенство возможностей, и обеспечения качества образования;

- проблему стандартизации обучения, появления глобальных исследовательских культур и сетей под влиянием современных информационных технологий и др. [5]

Используя возможности интернационализации высшего образования, Европа пошла по пути Болонского процесса, объединившего почти все европейские государства. «Болонским» принято называть процесс создания странами Европы единого образовательного пространства. Его начало было положено подписанием в 1999 г. в Болонье (Италия) Болонской декларации, в которой были сформулированы основные цели, ведущие к достижению сопоставимости и, в конечном счете, гармонизации национальных образовательных систем высшего образования в странах Европы. Провозвестниками Болонской декларации обычно – и по праву – считают Великую хартию университетов (Болонья, 1988) и Сорбоннскую декларацию (Париж, 1998). В настоящее время Болонский процесс объединяет 47 стран Европы, в число которых входят все страны Европейского союза, некоторые другие европейские страны, в том числе входящие в Содружество независимых государств. Россия присоединилась к Болонскому процессу в 2003 году.

Болонским процессом провозглашен также принцип ориентации в образовании на европейские ценности. По существу, речь идет о разумном ограничении влияния глобализационных процессов и о конкурентоспособности, привлекательности европейского образования. С одной стороны, процессы глобализации носят объективный характер; страны мира с неизбежностью оказываются взаимозависимыми в экономическом, политическом и во многих

других отношениях. Альтернативой может быть только изоляция, которая, как показывает история, никогда и нигде не давала позитивных результатов. С другой стороны, примитивная трактовка глобализации нередко подменяет это понятие понятием американизации. В этом последнем случае мир, как считается, превращается в одну «всемирную деревню» (global village), устроенную по американскому образцу. Дело даже не в том, хорошо или плохо мы относимся к американской цивилизации. Дело в том, что всякая унификация пагубна: она ведет к неизбежному застою, поскольку именно разнообразие, взаимодействие разнообразных систем есть источник позитивного развития. О «смесительном уравнении», которое приводит к утрате идентичности, говорил Константин Леонтьев. У каждой культуры есть своя, только ей присущая миссия, свой вклад в общечеловеческую сокровищницу, и утрата даже одной культуры под прессом глобализации – это трагедия всемирного масштаба. Соответственно у Европы есть все основания заботиться о сохранении идентичности, противопоставлять – в хорошем смысле слова – свою культуру всем иным, в этом видеть важную роль, миссию во всемирной истории и именно так воспитывать своих студентов [3].

Применение инструментов Болонского процесса активно используется и во ФГОС 3+, на который в ближайшее время перейдут все вузы РФ. К основным принципам нового ФГОСа относятся также: ориентация образовательного процесса на результат в виде общекультурных и профессиональных компетенций, направленность образовательного и воспитательного процесса на развитие личности, применение инструментов Болонского процесса, инновационный характер образования и образовательных технологий, ориентация на социальный заказ общества, повышение требований к кадровому составу образовательного учреждения, образовательным технологиям, расширение самостоятельности вуза в составлении учебных планов и программ.

С 1 сентября 2017 года предварительно планируется переход на ФГОС 4. Ключевой особенностью стандартов четвертого поколения должна стать привязанность их требований к выпускникам к

требованиям, установленным профессиональными стандартами для соответствующих профессий и областей деятельности. Таким образом, впервые устанавливается четкая зависимость требований к обучению студентов от требований к работе специалистов-практиков. Более того, в перспективе станет невозможным прием на работу по той или иной специальности или профессии лица, не имеющего образования, предусмотренного профессиональным стандартом. На наш взгляд, в таких условиях вообще нецелесообразно введение и применение «промежуточного» поколения стандартов ФГОС 3+. Это приведет к дезориентации при подготовке рабочих программ и иной учебно-методической документации, а следовательно, и в процессе реального обучения студентов, которым придется пережить смену стандарта. К сожалению, торопясь внедрить новые требования, государство это не учитывает.

Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года (Стратегия 2020), подготовленной по заказу российского правительства в 2011 году, новой целью образования является на данный момент воспитание, социально-педагогическая поддержка становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина России. Для наиболее успешного осуществления данной цели в новом стандарте бакалавры разделены на прикладных и академических, использован компетентностный подход. Каждая компетенция при этом проверяется особым оценочным средством, что должно положительно сказаться на уровне подготовки бакалавров.

Современная высшая школа, отвечая «вызовам» времени, включилась в реализацию ФГОС ВО по тем направлениям подготовки, по которым они уже приняты и вступили в силу. Однако сегодня можно выделить ряд противоречий между требованиями к системе высшего образования, обусловленными «вызовами» общества, государства, личности, и организацией процесса обучения в системе высшего образования, а также результатом этого процесса.

К таким противоречиям относятся:

- преобладание экстенсивных технологий обучения, когда основная роль отводится преподавателю, а не студенту;
- слабое владение выпускниками навыками самостоятельной работы и творческой информационной деятельностью;
- несформированность потребностей в постоянном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании;
- отсутствие деятельностной позиции, практического профессионально значимого опыта [2].

Решение выделенных проблем требует целенаправленного и планомерного обновления высшего образования по ряду направлений: содержание, технологии, нормативно-правовое, квалификационное и материально-техническое обеспечение. Реализация выделенных направлений будет наиболее эффективной, если произойдут изменения в мышлении основных участников образовательного процесса, понимании значимости высшего образования для обеспечения высоких темпов экономического роста страны и развития человеческого капитала, что особенно важно в условиях глобализации образования. Качественная подготовка проектов стандартов ФГОС 4 может стать основой для успешной модернизации российской системы образования, повышения ее конкурентоспособности благодаря реальному, а не формальному соответствию требованиям практики.

Список литературы

1. Антропова, Н.А. Транснациональное образование: плюсы и минусы / Н.А. Антропова // Проблемы современного образования в условиях глобализации: Международная научно-методическая конференция (Чита, 25-26 апреля, 2013 г.). – Чита: ЗИП СибУПК, 2013. – С. 7-12.
2. Байденко, В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ФГОС ВПО нового поколения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dap.vvsu.ru>
3. Касевич, В.Б. Болонский процесс в вопросах и ответах / В.Б. Касевич, Р.В. Светлов, А.В. Петров, А.А. Цыб. – СПб: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. – 108 с.
4. Российская молодежь: Проблемы и решения. – М., 2005.
5. Чешков, М.А. Глобальное видение и новая наука / М.А. Чешков. – М., 1998. – 81 с.

SWOT-АНАЛИЗ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СЕТИ РЕСТОРАНОВ «McDONALDS»)

В основе развития любой организации лежит стратегическое планирование, которое в свою очередь базируется на анализе. Анализ фирмы (внутренней среды) и рынка (внешней среды) можно провести с помощью SWOT-анализа.

SWOT-анализ – это определение сильных и слабых сторон предприятия, а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды). Данный метод практически реализуем и не требует особых навыков проведения [1].

Свое наименование SWOT-анализ получил по первым буквам английских слов, характеризующих содержание и направление этого метода. SWOT – это аббревиатура четырех английских слов [2]:

1. Strength (сильная сторона) – внутренняя характеристика организации, которая выгодно отличает ее от конкурентов.

2. Weakness (слабая сторона) – внутренняя характеристика организации, которая по отношению к конкуренту выглядит слабой (неразвитой) и которую организация в силах улучшить.

3. Opportunity (возможность) – характеристика внешней среды организации (т.е. рынка), которая предоставляет всем участникам данного рынка возможность для расширения своего бизнеса.

4. Threat (угроза) – характеристика внешней среды организации (т.е. рынка), которая снижает привлекательность рынка для всех участников.

Предприятия общественного питания широко представлены на рынке России и Краснодарского края. Сегодня в России работает 489 предприятий быстрого обслуживания «McDonalds». За 25 лет работы в России «McDonalds» принял свыше 3 миллиардов гостей. По итогам 2014 года 20 российских ресторанов вошли в топ-100 ресторанов «McDonalds» в мире по объему товарооборота, а 25 рес-

торанов – в первую сотню с самым большим количеством заказов [3]. Первый ресторан сети «McDonalds» в Краснодаре был открыт в 2006 году. В 2014 году количество ресторанов достигло 5 [4].

На основе разработанной балльной методики [5], проведен SWOT-анализ предприятий общественного питания (на примере сети ресторанов «McDonalds»). Показатель «Сильные стороны» составил – 32, «Слабые стороны» – 19, «Возможности» – 21, «Угрозы» – 21 (табл.).

Таблица

SWOT-анализ предприятия «McDonalds» [6]

Внутренние факторы	<p align="center">Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - один из самых узнаваемых логотипов в мире; - уверенное присутствие компании по всему миру; - сеть владеет более 31 тысячей ресторанов в 120 странах; - компании принадлежит благотворительная организация «Дом Рональда МакДональда»; - некоторые продукты обладают собственными бренд-именами: Биг Мак, Чикен МакНаггетс; - разработана эффективная и экономичная система обработки продуктов. 	<p align="center">Слабые стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - реклама направлена в основном на детей; - ценовое соревнование с конкурентами постоянно угрожает прибыли компании; - высокая текучесть кадров; - необходимость изменения технологии приготовления в связи с ростом популярности натуральных пищевых ингредиентов; - ценовое соревнование с конкурентами снижает прибыль компании.
Внешние факторы	<p align="center">Возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> - некоторые рестораны можно перенести в более фешенебельные места и разработать для них отдельную ценовую политику; - можно создавать больше новых продуктов, развивать новые каналы рекламы; - компания может адаптироваться к разным культурным условиям и открыта для инноваций; - компания может проводить исследования для того, чтобы пользоваться зелеными источниками энергии. 	<p align="center">Угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> - колебания курсов валют, так как цены на блюда стандартизованы; - растет количество ресторанов-конкурентов, которые снижают цены на еду; - питание в ресторанах сети вызывает определенные проблемы со здоровьем – McDonalds неоднократно выступал ответчиком в делах о причинении вреда здоровью; - высокие инвестиции в рекламу снижают доходы компании.

Общий показатель SWOT-анализа составил – 13. Таким образом, в результате проведенного исследования можно сделать вывод, что предприятие имеет сильную конкурентную позицию на рынке, справляется с влиянием факторов внешней среды.

Список литературы

1. Веснин, В.Р. Стратегическое управление: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2014. – 326 с.
2. Усенко, Л.Н. Бизнес-анализ деятельности организации: учебник / Л.Н. Усенко. – М.: Альфа-М: ИНФА-М, 2013. – 560 с.
3. Gavriush E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С. 216-224.
4. Смирнова, Е.В. Управление экономическим развитием санитарно-курортных комплексов региона / Е.В. Смирнова, Ф.В. Шутилов // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – № 2 (120). – С. 91-96.
5. Зильберман, М. Консалтинг: методы и технологии / М. Зильберман. – СПб.: Питер, 2006. – 432 с.
6. Прохорова, В.В. Потенциал производственных кластеров в развитии территории / В.В. Прохорова // Бизнес в законе. – 2010. – № 3. – С. 326-328.
7. Скульчес, Д.В. Совершенствование механизмов разработки и реализации целевых среднесрочных программ социально-экономического развития региона / Д.В. Скульчес // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – № 1 (115). – С. 69-74.
8. Губин, В.А. Управление реструктуризацией экономики региона: подходы, приоритеты, механизмы: монография / В.А. Губин, М.Б. Щепакин, Г.В. Губин. – Краснодар: Кубанский государственный технологический университет, 2014.

К.О. Заимкина, Е.С. Гавриш
Кубанский государственный технологический университет
г. Краснодар

АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО РЫНКА КРУП

По данным Федеральной службы государственной статистики, рынок круп в России насчитывает около 400 предприятий-производителей, из них половина – средние и крупные предприятия. Большинство крупяных заводов изготавливают несколько видов круп, при этом производством гречки занимаются 78 предприятий, пшена – 80, геркулеса – 18, манной крупы – 118, риса – 28 предприятий.

Стоит отметить, что посевные площади под урожай в хозяйствах всех категорий в 2013 г. увеличились: озимые культуры – 14,829 млн. га (прирост к уровню 2012 г. – 6,1%); яровые культуры – 31,291 млн. га (прирост к уровню 2012 г. – 1,3%).

Однако наличие зерна в сельскохозяйственных организациях на 1 июля 2013 г. находится на уровне 66,7 млн. тонн, что на 9,6% меньше, чем в соответствующем периоде 2012 г. (73,8 млн. тонн).

Что касается производства муки, то за январь-июнь 2013 г. организации выработали 4 465,5 тыс. тонн, что на 4,6% больше, чем за аналогичный период прошлого года (рис. 1).

На долю пшеничной муки высшего сорта приходится 66,9% (2 988,7 тыс. тонн), первого сорта – 25,7% (1 147,3 тыс. тонн), на муку ржаную – 7,4% (329,6 тыс. тонн).

За весь 2012 г. было произведено 9 024,1 тыс. тонн муки. А в основных регионах выращивания сырья, производство муки за 2013 г. составит приблизительно 9 072 тыс. тонн.

Средняя цена производителей на сырье – пшеницу – за январь-июнь 2013 г. составила 9,1 тыс. руб. за тонну, что на 82% больше, чем за аналогичный период прошлого года (5 тыс. руб. за тонну). Удорожание сырья неминуемо приведет к повышению цен на муку и изделия из нее в текущем году.

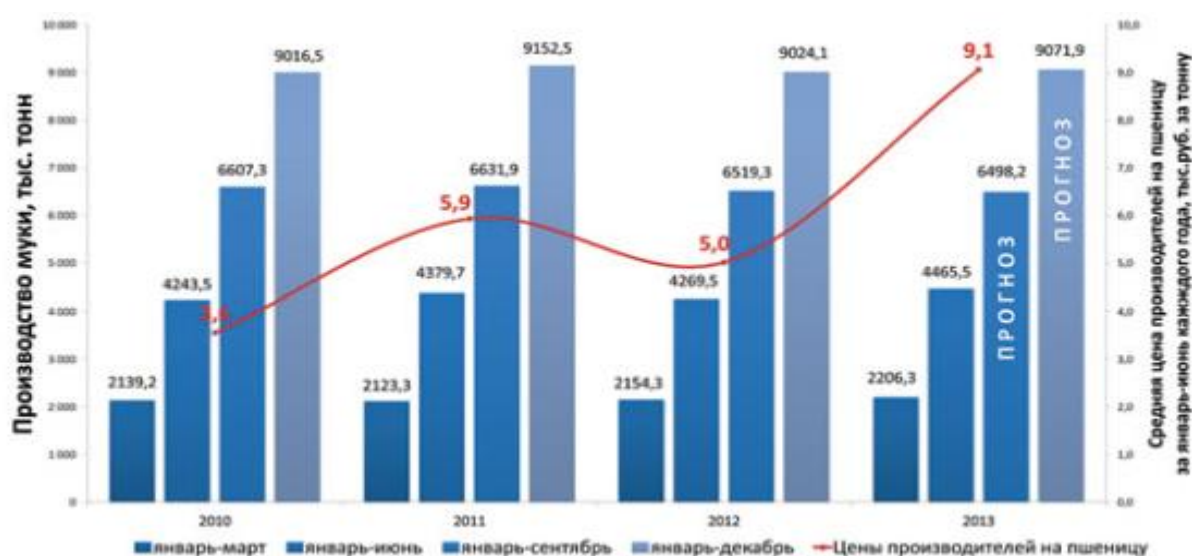


Рис. 1. Производство муки в РФ и цены производителей на пшеницу в 2010-2013 гг. [2]

За январь-июнь 2013 г. произошло падение производства крупы на 48,7 тыс. тонн до 420,8 тыс. тонн в натуральном выражении или на 10,4% относительно аналогичного периода прошлого года (рис. 2). Несмотря на это, по прогнозам экспертов Credinform, при условии сохранения тенденций прошлых лет по итогам 2013 г. будет произведено 1 056 тыс. тонн крупы, что больше показателя 2012 г., когда было изготовлено 951,4 тыс. тонн крупы.

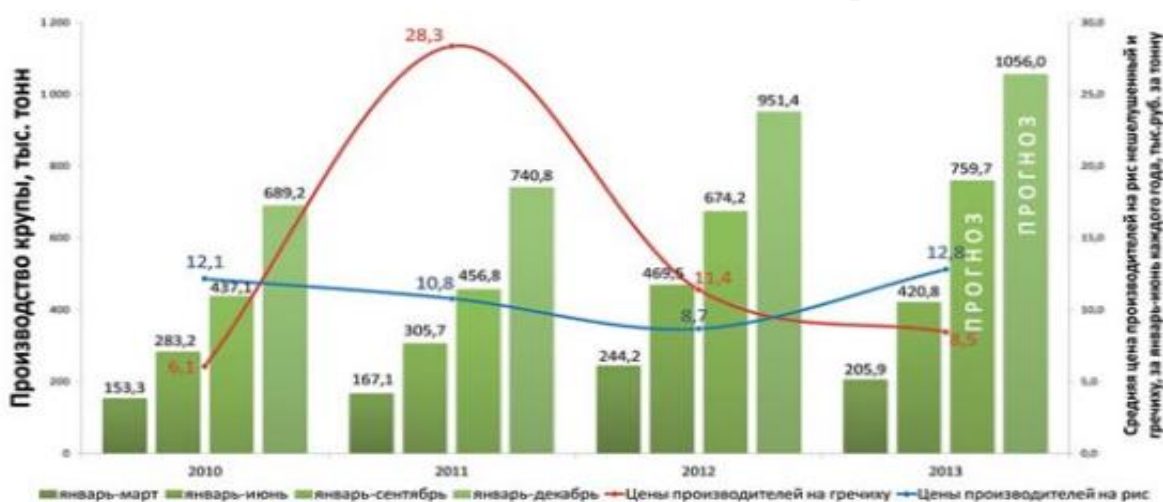


Рис. 2. Производство крупы в РФ и цены на рис нешелушенный и гречиху в 2010-2013 гг. [2]

Показательны цены производителей на гречку: за первое полугодие 2011 г. произошел всплеск средней цены производителей на этот товар, она достигла цены 28,3 тыс. руб. за тонну. Федеральная антимонопольная служба предупреждала тогда, что объективных причин для роста цен нет, скорее, подобная тенденция объясняется спекулятивным ажиотажем. Это подтверждается и динамикой следующих периодов: за январь-июнь 2011 г. средняя цена производителей на гречку была равна 11,4 тыс. руб. за тонну, а по последним данным за январь-июнь 2013 г. средняя цена производителей упала на 25,4 % относительно 2012 г. до 8,5 тыс. руб. за тонну.

Средняя цена производителей на рис за январь-июнь 2013 г. составляла 12,6 тыс. руб за тонну. Относительно аналогичного периода прошлого года произошло повышение цен на 47,1%, что объясняется возросшим спросом при снижении наличия зерна в заготовительных и перерабатывающих организациях на 48,9%, что, в

конечном счете, и привело к удорожанию этого продукта на розничном рынке.

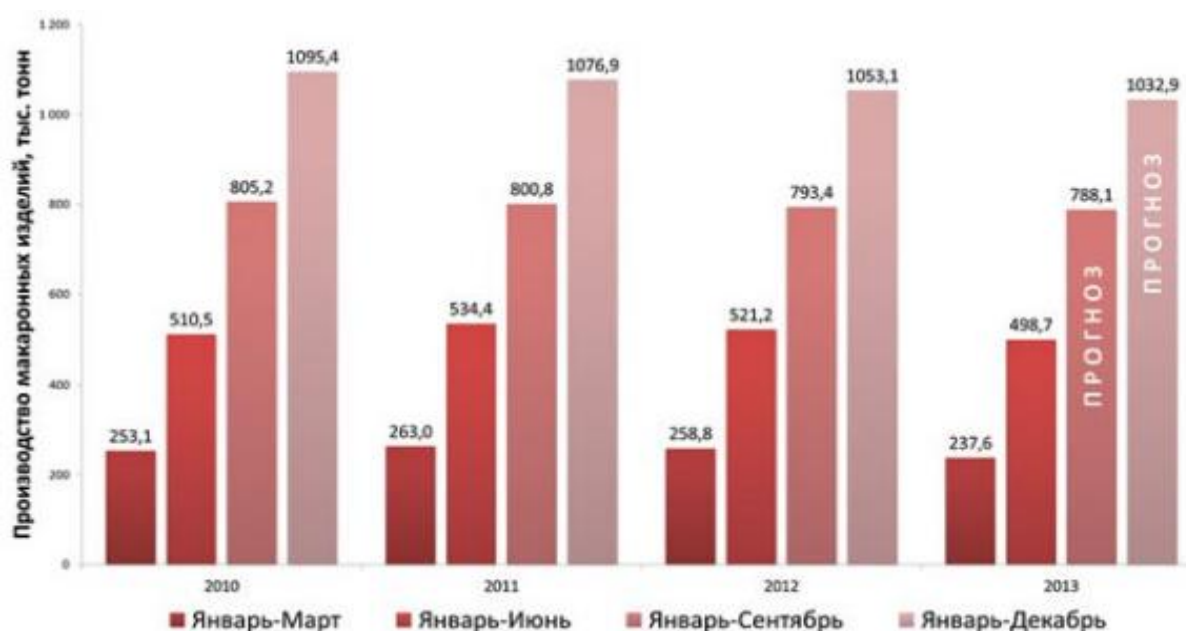


Рис. 3. Производство макаронных изделий в РФ в 2010-2013 гг. [2]

Все продукты анализируемой группы, кроме гречневой крупы, имеют тенденцию к удорожанию в 2013 г. Так, по данным на 12 августа 2012 г., мука пшеничная высшего сорта в РФ подорожала в среднем на 7,2% к 7 января – до 27,28 руб. за кг, рис шлифованный в среднем на 5,9% к аналогичному периоду – до 41,83 руб. за кг, макаронные изделия из муки высшего сорта на 4,4% – до 50,92 руб. за кг. Крупа гречневая, наоборот, подешевела на 7,1% – до 39,53 руб. за кг, что связано с увеличением ее запаса у производителей в текущем году, а также спекуляционно высокой ценой в прошлые периоды.

По независимой оценке платежеспособности компаний, разработанной Информационным агентством Сredinform, среди рассмотренных производителей муки, крупы и макарон все предприятия получили наивысшую и высокую оценку, что характеризует их как способных своевременно и в полном объеме погашать свои долговые обязательства, риск невыполнения которых минимален или незначителен [1].

На экономический результат деятельности предприятий, производящих муку, крупу и макаронные изделия, оказывает свое влияние множество факторов: это цены естественных монополий, уровень интенсификации сельского хозяйства, состояние техники, качество озимых, конъюнктура мировых цен на соответствующее сырье и т.п. Также необходимо учитывать меняющиеся вкусы потребителей вследствие улучшения уровня благосостояния. Конечно, немаловажную роль играют ежегодные климатические условия, которые не прогнозируются и год от года меняются.

Список литературы

1. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С. 216-224.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru/>

*А.В. Иванов, М.Я. Ходоровский
Уральский федеральный университет
им. Первого президента России Б.Н. Ельцина
г. Екатеринбург*

ПРОБЛЕМА ДИСБАЛАНСА РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОДСИСТЕМ

Проблема возникновения дисбаланса развития подсистем региона не является новой, но актуальна и в настоящее время.

Ретроспективно, исследование дисбаланса регионального развития в отечественной науке зародилось в конце 1970-х годов в Сибирском отделении Академии наук в связи с решением проблемы сохранения природного комплекса озера Байкал и прилегающего региона, когда были инициированы исследования с целью эволюционного развития классических моделей экономической динамики путем дополнения их экологическими блоками. Они оказались успешными и вылились в достаточно общую методологию моделирования и системного анализа регионов [3, 4, 9]. С тех пор эта методология развивалась вслед за становлением парадигмы устойчивого развития [5, 6].

Даванков А.Ю. и его соавторы [2] считают, что на региональном уровне главное противоречие (предопределяющее возникновение дисбаланса) состояло в неверном выборе векторов социо-эколого-экономического развития, а главным дестабилизирующим фактором в триаде «экология – общество – экономика» является последнее. Именно неверные приоритеты развития экономики, а также существующие методы управления, учитывающие интересы крупного олигархического капитала, приводящие к дисбалансу развития между элементами указанной триады.

Уточним терминологический аспект, содержание категории «дисбаланс», а также методы минимизации дисбаланса развития региональных подсистем в зарубежной и отечественной практике.

В Большой Советской Энциклопедии дисбаланс (франц. *disbalance*) – неуравновешенность вращающихся деталей машин относительно их оси. Определение и устранение дисбаланса происходит при их балансировке.

Шагеев Д.А. отмечает, что с позиции кибернетики **дисбаланс** рассматривается с точки зрения системы как таковой и является для нее нарушением связей между элементами структуры [7, с. 59].

О возникновении структурного дисбаланса пишет в своей статье и Е.В. Шкарупа: «Особенность развития региональной системы основывается на том, что любое нарушение устойчивости отдельных ее элементов отражается на общей устойчивости системы. Устойчивость эко-социо-экономической системы основывается на синергетичности эффектов их взаимного влияния, причем каждый элемент по-разному влияет на устойчивость общей системы» [8].

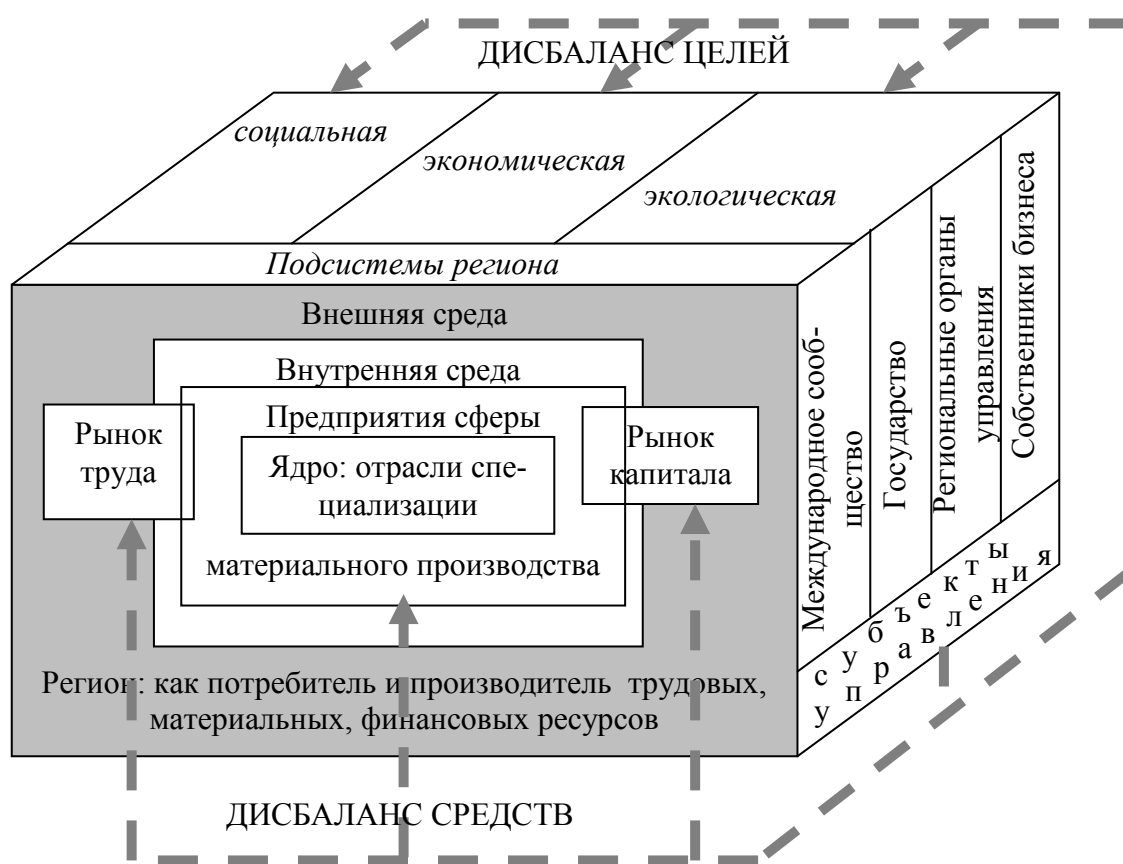
Помимо структурного дисбаланса, многие авторы исследуют дисбаланс интересов (целей, целевых характеристик), то есть дисбаланс возникающий не просто в системе, а в управлении системой.

Баширова А.А. отмечает: «Современный мир – мир все более растущих потребностей, выливающих в побуждающие мотивы деятельности [1]. И все субъекты территориальной социо-эколого-экономической системы стремятся эти интересы удовлетворить, сталкиваясь с другими интересами, противореча им, порой вступая в открытую борьбу. Компромисс же интересов способен данную

конфронтацию снять, способствуя устойчивости системы, способности ее противостоять внутренним и внешним угрозам, сбалансированности ее развития.

С позиции авторского подхода, дисбаланс развития региональных подсистем может характеризоваться с различных сторон. С одной стороны, регион как объект управления, включает подсистемы управления: социальную, экономическую, экологическую. Результаты функционирования и развития этих подсистем являются целью управления. Средствами достижения результатов с точки зрения классической экономики, являются ресурсы и эффективность их использования. Следовательно, в процессе управления регионом дисбаланс возникает как в срезе целей, так и средств.

На рисунке отражено авторское видение источников дисбаланса развития подсистем региона.



Источники дисбаланса развития подсистем региона

1. Дисбаланс целей характеризует управленческий аспект: несогласованность целеполагания и задач управления социо-эколого-экономическими подсистемами региона (в том числе стратегического и текущего уровня управления).

2. Дисбаланс средств характеризует структурный аспект, включающий две составляющих: 2.1. Ресурсный дисбаланс: нарушение равновесия финансовых, кадровых и материальных потоков в регионе, выражающееся в невыполнении статических нормативов ресурсного равновесия, а также в разнонаправленности динамики изменения оценок ресурсов региона между собой и с регионом в целом. 2.2. Дисбаланс эффективности: разнонаправленность динамики показателей, оценивающих эффективность функционирования и устойчивость развития социальной, экономической и экологической подсистем региона.

Дисбаланс развития подсистем региона минимизируется посредством повышения эффективности управления ими с позиции целеобразования и формирования ресурсного потенциала для достижения целей. Управление любым объектом, в том числе и регионом, предполагает управление его функционированием и развитием. Эффективность функционирования региона рассматривается нами как обеспечение выполнения функций региона как социо-эколого-экономической системы по критериям полноты удовлетворения общественных потребностей в установленные сроки с минимальными затратами ресурсов региона. Устойчивое развитие означает такое развитие, при котором достигается удовлетворение жизненных потребностей ныне живущих людей, и для будущих поколений сохраняется возможность удовлетворять свои потребности. В рамках данного научного исследования устойчивость развития определяется нами как обеспечение стабильно положительной динамики относительных показателей, отражающих эффективность функционирования региона. Уровень социального развития региона и его экологического состояния, в конечном счете, определяется его экономическим развитием. Поэтому актуальным является управление эффективностью функционирования и устойчивым развитием экономики региона.

Список литературы

1. Баширова, А.А. Формирование стратегии регионального развития с позиций эколого-экономической сбалансированности / А.А. Баширова // Экономика и управление. – 2010. – № 11 (72). – С. 87-90.

2. Даванков, А.Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию механизмов сбалансированного развития территориальных систем: отчет о науч.-исслед. работе «Приоритеты социо-эколого-экономического развития региона и его подсистем» / А.Ю. Даванков и др.; РАН ФГБУН ИЭ УрО РАН Челябинский филиал. – Челябинск, 2013. – 114 с.
3. Модели управления природными ресурсами / под ред. В.И. Гурмана – М.: Наука, 1981.
4. Моделирование социо-эколого-экономической системы региона / под ред. В.И. Гурмана, Е.В. Рюминой. – М.: Наука, 2001. – 175 с.
5. Наше общее будущее. Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / пер. с англ. – М.: Прогресс. 1989. – 376 с.
6. Программа действий. Повестка на XXI век и другие документы Конференций ООН по охране окружающей среды и развитию. – Женева: Центр за наше общее будущее, 1993. – 70 с.
7. Шагеев, Д.А. Регулирование дисбаланса целевых характеристик развития методами теории управления / Д.А. Шагеев // Проблемы экономики и современного менеджмента: сборник научных трудов по материалам Междунар. заоч. науч.-практ. конф. / НП «Сибирская ассоциация консультантов». – Новосибирск: ЭКОР-книга, 2012. – С. 59-68.
8. Шкарупа, Е.В. Анализ факторов развития региона как эко-социо-экономической системы / Е.В. Шкарупа // Механизм регулирования экономики. – 2009. – С. 155-159.
9. Эколого-экономическая стратегия развития региона: Математическое моделирование и системный анализ на примере Байкальского региона. – Новосибирск: Наука, 1990.

А.В. Иванов, М.Я. Ходоровский
Уральский федеральный университет
им. Первого президента России Б.Н. Ельцина
г. Екатеринбург

УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИО-ЭКОЛОГО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ НА ОСНОВЕ МИНИМИЗАЦИИ ДИСБАЛАНСА РАЗВИТИЯ ЕЕ ПОДСИСТЕМ

При реализации стратегических задач устойчивого развития как на макро-, так и на мезо- и микроуровне становятся востребованными теоретические исследования и методические подходы к выявлению критериев устойчивости или баланса в функционировании и развитии подсистем региона, традиционно, с позиции концепции устойчивого развития, рассматриваемого как социо-эколого-экономическая система.

Регион развивается стабильно только при обеспечении равномерного развития всех его структурных составляющих, которые взаимосвязаны. Изменения, происходящие в одной подсистеме транслируются на остальные подсистемы за счет перераспределения финансовых потоков, кадрового и материального потенциала.

Статистические данные и многочисленные исследования региональной дифференциации, в том числе внутререгиональной, подтверждают наличие дисбаланса в развитии таких подсистем, что, во-первых, предопределяет неустойчивость функционирования и развития региона в целом, а, во-вторых, затрудняет управление субъектом хозяйствования, поскольку целеполагание и достижение целей в рамках управления одной из подсистем, не подтверждается аналогичными актами в управлении другой.

Мы придерживаемся подхода, согласно которому взаимосвязь и взаимное влияние степени развития региона, эффективности функционирования и перспектив развития совокупности его предприятий, в особенности определяющих специализацию региона, доступности рынка капитала (предопределяющей качественно новый уровень развития), финансового и социального благополучия населения региона предопределяют актуальность использования при оценке уровня дисбаланса развития подсистем региона концепции «Регион – рынок капитала – предприятия – население». При этом в разрезе каждой из составляющих концепции, и соответственно системы авторских показателей, исследуются социальные, экономические и экологические показатели.

Выявление ресурсного и целевого дисбаланса развития региональных подсистем проведено с использованием корреляционного анализа:

1) оценок четырех составляющих авторской системы показателей («Общерегionalные показатели» – блок 1; «Показатели регионального рынка капитала и страхования» – блок 2; «Показатели совокупности предприятий региона» – блок 3; «Показатели населения региона» – блок 4);

2) оценок показателей, характеризующих социальную, экологическую и экономическую подсистемы региона.

По результатам корреляционного анализа оценок составляющих авторской системы показателей получены следующие результаты (таблица).

Таблица

Результаты корреляционного анализа оценок составляющих авторской системы показателей

Регион	$K_{корр}$ блок 1/2	Регион	$K_{корр}$ блок 1/4
Иркутская область	0,791	Белгородская область	0,707
Удмуртская Республика	0,779	Липецкая область	-0,755
Пермский край	0,733	Еврейская автономная область	-0,792
Республика Хакасия	0,715	Регион	блок 2/3
Владимирская область	-0,701	Алтайский край	0,724
Республика Калмыкия	-0,725	Кабардино-Балкарская Республика	0,709
г. Москва	-0,733	Волгоградская область	-0,703
Республика Татарстан	-0,738	Республика Татарстан	-0,708
Новосибирская область	-0,764	Регион	блок 2/4
Регион	$K_{корр}$ блок 1/3	Орловская область	0,853
Саратовская область	0,844	Республика Северная Осетия – Алания	0,796
Челябинская область	0,830	Ярославская область	0,775
Ростовская область	0,793	г. Москва	-0,714
Ленинградская область	0,776	Курганская область	-0,740
Республика Адыгея	0,762	Регион	$K_{корр}$ блок 3/4
Республика Карелия	0,749	Республика Марий Эл	0,792
Самарская область	0,746	Карачаево-Черкесская Респ.	0,700
Республика Татарстан	0,740	Красноярский край	-0,704
Республика Башкортостан	0,739	г. Санкт-Петербург	-0,722
Магаданская область	0,731	Забайкальский край	-0,820
Волгоградская область	0,728	Еврейская автономная область	-0,868
Приморский край	0,720	Оренбургская область	-0,874
Смоленская область	0,701		
Республика Бурятия	-0,828		

К группе регионов с сильной корреляцией оценок «Общерегionalных показателей» и «Показателей регионального рынка капитала и страхования» относятся в 2005-2012 гг. 9 регионов РФ, при этом прямая корреляция отмечена только у 4 регионов. К группе регионов с сильной корреляцией оценок «Общерегionalных показателей» и «Показателей совокупности предприятий региона»

относятся в 2005-2012 гг. 14 регионов РФ, при этом прямая корреляция отмечена у 13 регионов. К группе регионов с сильной корреляцией оценок «Общерегionalных показателей» и «Показателей населения региона» относятся в 2005-2012 гг. 3 региона РФ, при этом прямая корреляция отмечена только у 1 региона – Белгородской области.

К группе регионов с сильной корреляцией оценок «Показателей регионального рынка капитала и страхования» и «Показателей совокупности предприятий региона» относятся в 2005-2012 гг. 4 региона РФ, при этом прямая и обратная корреляция между показателями составляющих рынка капитала и совокупности предприятий региона отмечена по 2 регионам в каждом случае.

К группе регионов с сильной корреляцией оценок «Показателей регионального рынка капитала и страхования» и «Показателей населения региона» относятся в 2005-2012 гг. 5 регионов РФ, при этом прямая корреляция отмечена у 3 регионов.

К группе регионов с сильной корреляцией оценок «Показателей совокупности предприятий региона» и «Показателей населения региона» относятся в 2005-2012 гг. 7 регионов РФ, при этом прямая корреляция отмечена только у 2 регионов.

На основе результатов корреляционного анализа можно сделать вывод о существенном дисбалансе развития таких подсистем региона, как «Рынок капитала», «Совокупность предприятий», «Население», и в целом «Регион».

Проведенный корреляционный анализ оценок переструктурированных по признакам «Экология», «Экономика», «Социальная сфера» показателей авторской системы позволил сделать следующие выводы:

1. Отсутствие корреляции отмечается между оценками экологической и социальной составляющих в 61 случае из 80 (76,3%). В 2 случаях отмечается сильная, в 5 случаях – средняя, в 12 случаях – слабая корреляция между данными подсистемами.

2. Отсутствие корреляции отмечается между оценками экологической и экономической составляющих в 68 случаях из 80 (85,0%). В 1 случае отмечается сильная корреляция, в 5 случаях –

средняя, в 6 случаях – слабая корреляция между данными подсистемами.

3. Отсутствие корреляции отмечается между оценками социальной и экономической составляющих в 43 случаях из 80 (53,8%). В 5 случаях (6,3%) отмечается сильная корреляция, в 12 случаях (15%) – средняя, в 20 случаях (25%) – слабая корреляция между данными подсистемами.

Таким образом, наблюдается серьезный дисбаланс между динамикой показателей, оценивающих развитие экологической и социальной, экологической и экономической подсистем региона. Между динамикой показателей, оценивающих развитие социальной и экономической подсистем, корреляция сильнее, однако в более чем 50-ти процентах случаев она не диагностируется. В первую очередь это требует разработки мероприятий, направленных на совершенствование управления региональной социо-экономической системой на основе минимизации дисбаланса развития ее подсистем.

На основе результатов типологизации регионов РФ по уровню эффективности функционирования и устойчивости развития, степени его стабильности и наличия дисбаланса развития региональных подсистем сформулированы меры по совершенствованию управления регионами РФ, заключающиеся в корректировке целевых показателей программ социально-эколого-экономического развития, с учетом мер, предусмотренных программами импортозамещения.

Разработка программ импортозамещения была поручена региональным администрациям 18 сентября 2014 года на заседании Госсовета президентом В.В. Путиным [1]. К наиболее действенным инструментам импортозамещения, позволяющим, в том числе достичь целей минимизации дисбаланса развития региональных подсистем относятся [1, 2]:

- кредитование ключевых инвестиционных проектов с льготной кредитной ставкой (5% годовых) из Фонда развития промышленности;

- субсидирование уплаты процентов по кредитам, взятым в 2014-2016 гг. на реализацию новых комплексных инвестиционных проектов;

- использование механизма возвратного финансирования по сниженным процентным ставкам при реализации инвестиционных проектов субъектами среднего бизнеса;

- внедрение системы специальных долгосрочных инвестиционных контрактов, заключаемых между Российской Федерацией, и, в лице уполномоченного органа, инвестором, принимающим на себя обязательства по созданию или освоению производства промышленной продукции на территории РФ;

- государственные субсидии на проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), техническое перевооружение;

- компенсация затрат на реализацию пилотных проектов в области инжиниринга и промышленного дизайна;

- увеличение ставок ввозных таможенных пошлин по ряду позиций товарной номенклатуры;

- государственные закупки;

- введение национальных стандартов в части технических, экологических нормативов и норм безопасности в машиностроении.

Механизм активизации мер по импортозамещению предполагает также активное использование субъектами господдержки кредитных ресурсов, что позволит улучшить показатели второго блока авторской оценки.

Представленный подход к оценке уровня эффективности функционирования и устойчивости развития региона позволяет на основе анализа позиции региона среди показателей прочих составляющих авторской системы сформировать комплекс решений по каждому региону в разрезе экономической, экологической и социальной сфер региона, реализация которых позволит достичь главной цели – минимизации дисбаланса развития региональных подсистем, а значит, устойчивого социо-эколого-экономического развития России.

Список литературы

1. Программу импортозамещения в Челябинской области разработают к лету. 28.01.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelyabinsk.ru/text/newsline/887807.html>
2. Уральские предприятия включаются в программу импортозамещения 21.08.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://midural.ru/news/list/document51664/>

Р.Б. Калакуток, Н.М. Худоян
Кубанский государственный технологический университет
г. Краснодар

ЗНАЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Проблема обучения персонала предприятий в настоящее время приобретает для России особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рыночных отношений предъявляет новые требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников. Требуются новые подходы к решению современных задач, специалисты новых профессий, новые организационные формы деятельности работников [2].

Рабочие обладают необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Согласно «Трудовому кодексу Российской Федерации» (раздел 9) работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям [4].

В системе непрерывного профессионального образования России сегодня выделяют пять ступеней квалификации (табл. 1). Их совокупность составляет квалификационную структуру профессионального образования [3].

В зарубежных фирмах обучению работников придаётся огромное значение. Причём оно является составным элементом общей системы работы с кадрами, которая предусматривает не только их подготовку и повышение квалификации, но отбор, аттестацию,

продвижение по службе и стимулирование. Большая часть программ обучения основана на сотрудничестве производства с учебными заведениями или профессиональными училищами [2].

Таблица 1

Квалификационная структура профессионального образования РФ

Степень квалификации	Уровень общего образования, требуемый для получения профессии	Уровень профессионального образования
1	Основное	Ускоренная профессиональная подготовка
2	Основное	Начальное профессиональное образование по профессиям, для овладения которыми не требуется среднего общего образования
3	Среднее (полное)	Начальное профессиональное образование по профессиям, для овладения которыми требуется среднее общее образование
4	Среднее (полное)	Повышенное профессиональное образование рабочих лиц. Среднее профессиональное образование. Повышенное профессиональное образование специалистов среднего звена
5	Среднее (полное)	Бакалавриат, магистратура, послевузовское специальное образование

По швейцарской системе ученики после 10 лет школьной подготовки получают работу на производстве в той сфере, которую они выбрали. Имеется около 300 профессий от кузнеца до банковского клерка, которые предлагаются швейцарским ученикам. Три-четыре дня в неделю они проводят на производстве под руководством квалифицированного мастера. В остальные дни занимаются в бесплатных центрах профессиональной подготовки, изучая технологию, иностранные языки, математику и т.д. Такие одновременные занятия на производстве и в школе принято называть двойной системой.

Данная система выгодна для предприятий. Они получают достаточное количество учеников, экономят на оплате, могут отобрать лучших для постоянной работы по завершении программы обучения. Причём здесь при удачном сочетании теории и практики вырабатывается привычка хорошо работать и ощущать себя мастером, налаживается тесная связь между школой и предприятием, и выпускники школ будут конкурентоспособными на рынке труда [4].

Рассмотрим повышение квалификации и обучение персонала на примере ОАО «Сбербанк».

«Сбербанку» предлагается ввести в практику новые форматы обслуживания, в частности – видео-звонок и онлайн-чат на сайте банка; онлайн-демонстрации в контакт-центре различных карт, графиков платежей и т.п., видео-звонок в контактный центр из офисов Банка через специализированные терминалы.

Повышению эффективности сотрудников «Сбербанка» могут мешать некомпетентные работники или неблагоприятный психологический климат в коллективе [5].

Обучение – важнейшее звено системы, управляющее эффективностью персонала и неразрывно связанное с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей банка.

Систему обучения, внедряемую в «Сбербанке», можно разделить на: 1) вводное обучение (в процессе адаптации); 2) повышение квалификации (профессиональный и личностный рост): программы развития персонала; подготовка кадрового резерва [1].

Методы обучения персонала «Сбербанка» представлены в табл. 2 [1].

Повышение производительности труда достигается:

1) материально-техническим методом (замена труда капиталом) – осуществляется с помощью технического переоснащения производства, внедрения нового эффективного оборудования и технологий.

2) организационно-экономическим методом (интенсификация труда, повышение эффективности организации труда) – реализуется путем применения на предприятии ряда административных мер,

нацеленных на ускорение выполнения труда работниками. Улучшение организации производства и труда происходит путем:

- повышения норм труда и расширения зон обслуживания;
- уменьшения числа рабочих, не выполняющих нормы;
- упрощения структуры управления;
- механизации учетных и вычислительных работ [5].

3) оптимизацией корпоративной культуры – создание корпоративного сайта для сотрудников, где они в свободное время смогут обсудить свой досуг.

Таблица 2

Методы обучения персонала «Сбербанка»

Вид обучения	Методы обучения
Обучение на рабочем месте	Метод усложняющихся заданий Направленное приобретение опыта Производственный инструктаж Secondment (обучающие командировки) Наставничество, коучинг Проектная работа Метод делегирования ответственности и др.
Обучение вне рабочего места	Лекции Тренинги Деловые игры Casestudy (изучение кейсов) Разбор конкретных ситуаций Конференции, семинары Группы по обмену опытом Кружки качества и др.

Именно квалифицированные сотрудники не только обеспечивают стабильность и эффективность работы, но и многократно повышают стоимость компании [1].

Список литературы

1. Определение потребности в оборотных средствах. Статья портала. «Финансы и общество». – URL: www.finhealthy.ru/fihets-892-7.html
2. Организация и повышение квалификации персонала на предприятии. Статья портала. «Электронная библиотека». – URL: [www.Text.tr200.biz/...](http://www.Text.tr200.biz/)
3. Организация и средства обучения персонала. Статья портала. «Управление персоналом». – URL: www.Rulright.ru/ruls-321-1.html
4. Повышение квалификации. Статья портала. «Best». – URL: BestReferat.ru
5. Пути повышения эффективности работы персонала «Сбербанка». Статья портала. «Лекции». – URL: www.lektsii.net/1-163458.html

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Кризис предприятия обусловлен несоответствием его финансово-хозяйственных параметров параметрам окружающей среды, что в свою очередь, обусловлено неверной стратегией, неадекватной организацией бизнеса и, как следствие, слабой адаптацией к требованиям рынка.

Способом решения подобных проблем или устранения самой возможности их возникновения, является реструктуризация предприятия, проведенная на основе тщательно разработанной стратегии. Реструктуризацию в полном объеме необходимо проводить сразу, при первых признаках надвигающегося кризиса [1].

Итак, перед предприятием, стремящимся выйти из кризиса, возникают две последовательных задачи:

- устранить последствия кризиса – восстановить платежеспособность и стабилизировать финансовое положение предприятия;
- устранить причины кризиса – разработать стратегию развития и провести на ее основе реструктуризацию предприятия с целью недопущения повторения кризисных явлений в будущем.

Разработкой стратегии выхода фирмы из кризисного состояния, до сих пор занимается большое количество менеджеров различных звеньев и ученых [2]. Сегодняшние экономические проблемы имеют специфические формы проявления. Однако, как свидетельствует мировая практика, банкротство - неизбежное явление любого современного рынка, который использует несостоятельность, как рыночный инструмент перераспределения капитала и отражает объективные процессы структурной перестройки экономики [3].

Целью тезисов является анализ положительных и отрицательных факторов, влияющих на развитие фирмы, пути выхода предприятия из кризисного состояния, разработка и первоочередная реализация мер, направленных на нейтрализацию опасных (кото-

рые имеют наиболее интенсивное воздействие на завершающее явление) путей, приводящих к кризисному состоянию.

Стоит обратить внимание на еще одно принципиально важное обстоятельство: сочетание стратегии и тактики антикризисного управления. Сложность этой проблемы заключается в том, что, с одной стороны, стратегические решения, направленные на предотвращение кризиса, должны быть приняты и реализованы на ранних стадиях управления, когда процесс движения к кризису еще не приобрел кумулятивного характера и поэтому еще не стал необратимым [4]. С другой стороны, решения, принятые на ранних стадиях, базируются, как правило, на достаточно слабых и потому не всегда достоверных сигналах о возникновении неблагоприятных тенденций.

На всех этапах развития фирмы внимание ее руководства должно быть сосредоточено на своевременном «улавливании» сигналов, свидетельствующих о возможном ухудшении положения фирмы и ее конкурентного статуса. За основу такой системы может быть принят анализ возможностей, ресурсов и рисков, так называемый SWOT-анализ.

Целью этого анализа является выявление совокупного влияния на конкурентный статус фирмы сильных и слабых сторон фирмы по отношению к внешней среде; широты возможностей для выполнения миссии фирмы; степени и характера угроз выполнения миссии фирмы со стороны внешней среды. Назовем их факторами состояния фирмы. В процессе анализа необходимо определить «каналы связей», возникающие между агентами внешней и внутренней среды. Такой анализ необходим, когда предприятие переживает кризисные времена.

Падение прибыльности предприятия до уровня ниже стоимости его капитала следует рассматривать как следствие проявления нескольких факторов. Банкротство предприятия является результатом одновременного совместного негативного воздействия внешних и внутренних факторов [5].

Одним из важнейших принципов стратегии антикризисного управления является постоянный мониторинг внешней и внутрен-

ней среды фирмы с целью раннего выявления угрозы кризисного состояния.

Вся экономическая стратегия в совокупности должна носить опережающий характер. И товарная, и ценовая, и стратегия снижения производственных затрат, и стратегия поведения фирмы на рынке ценных бумаг, как и все остальные элементы экономической стратегии, должны быть нацелены на предотвращение несостоятельности за счет постоянного поддержания высокого уровня конкурентного преимущества фирмы.

Список литературы

1. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – №7. – С.216-224.
2. Смирнова, Е.В. Управление экономическим развитием санитарно-курортных комплексов региона / Е.В. Смирнова, Ф.В. Шутилов // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – № 2 (120). – С. 91-96.
3. Прохорова, В.В. Потенциал производственных кластеров в развитии территории / В.В. Прохорова // Бизнес в законе. – 2010. – № 3. – С. 326-328.
4. Скульчес, Д.В. Совершенствование механизмов разработки и реализации целевых среднесрочных программ социально-экономического развития региона / Д.В. Скульчес // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – № 1 (115). – С.69-74.
5. Губин, В.А. Управление реструктуризацией экономики региона: подходы, приоритеты, механизмы: монография / В.А. Губин, М.Б. Щепакин, Г.В. Губин. – Краснодар: Кубанский гос. технолог. ун-т, 2014.

Т.М. Каретникова
Южно-Уральский государственный университет
г. Челябинск

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Одной из ключевых задач национальной экономики является переход от экспортно-ориентированного к инновационному типу развития.

Сегодня инновационная активность предприятий остается довольно низкой. В последнее десятилетие доля инновационной продукции в общем объеме промышленного выпуска составляет в сред-

нем пять процентов. Удельный вес инновационно-активных предприятий не превышает десяти процентов. Доля РФ на мировом рынке наукоемкой продукции в 2012 году составила менее 0,3 процента. В стране наблюдается ускоренный рост импорта оборудования. Отношение российского импорта оборудования к внутреннему их производству увеличилось с 40,5% до 93,5%, что указывает на усиление зависимости страны от импорта важнейших видов техники.

Частный капитал пока не стремится инвестировать в базисные инновационные технологии. Доля инвестиций в производство машин и оборудования сократилась с 0,9% в 2005 году до 0,7% в 2013 году. Инвестиции в основной капитал в процентах к предыдущему году в сопоставимых ценах имеют тенденцию к падению. Если в 2011 году данная величина инвестиций составила 110,8%, то в 2012 и 2013 соответственно 106,8% и 99,8%.

Во многом сдерживающим фактором низкого уровня вложений в инновационное оборудование является недостаточный объем финансовых средств. Основную долю в финансировании составляют наиболее дорогие заемные и привлеченные источники капитала. В 2012 году в общем объеме капиталовложений на привлеченные и заемные средства приходилось 61%, на собственную прибыль 17%, на амортизационные отчисления всего 22%. Доминирование в источниках финансирования заемных средств приводит к удорожанию отечественной продукции, снижению ее конкурентоспособности.

Амортизационные отчисления в структуре источников финансирования составляют наименьшее значение, хотя этот источник средств является наиболее стабильным и дешевым инвестиционным ресурсом. Конъюнктурные колебания цен товарной продукции и факторов производства в меньшей степени отражаются на динамике сумм амортизационных отчислений. Тем не менее, по использованию амортизационных отчислений РФ значительно отстает от развитых стран.

В целях повышения эффективности формирования инвестиционных ресурсов необходимо дальнейшее совершенствование инструментов управления амортизационными средствами.

Одним из направлений совершенствования использования амортизационных отчислений может стать сокращение сроков полезного использования объектов. Определение сроков полезного использования оборудования должно в большей мере учитывать тренды морального износа для различных типов оборудования. В условиях ускорения инновационных процессов значительно сокращается продолжительность длинных волн Н. Кондратьева, циклов замещения техники. Адаптация сроков полезного использования машин и оборудования к реальным срокам жизненного цикла оборудования, позволит снизить риск потерь от использования устаревшего оборудования, обеспечить более надежное поступление денежных средств в форме амортизационных отчислений.

Существенным резервом в повышении эффективности формирования амортизационных средств как источника финансирования обновления производственной базы обладает такой инструмент амортизационной политики как коэффициент ускоренной амортизации. Сегодня в РФ коэффициент ускоренной амортизации (максимальная величина равна 2) применяется лишь для оборудования, работающего в агрессивных средах. Данная функциональная направленность в применении коэффициента отражает концентрацию внимания государства только на обеспечении безопасности функционирования оборудования, но вовсе не стимулирует внедрение и использование оборудования инновационного типа. Представляется, что механизм корректирующих амортизационных коэффициентов должен широко использоваться для дифференциации различных видов оборудования с целью обеспечения приоритетных направлений технологической модернизации. В частности, рациональным было бы для электронного, энергосберегающего и экологического оборудования устанавливать наиболее высокие коэффициенты ускорения.

Сегодня в практике хозяйствования применяется и другой амортизационный инструмент – амортизационная премия. Амортизационная премия позволяет одновременно уменьшить на 30% стоимость основных средств при вводе их в эксплуатацию. Однако данная норма применяется ко всем категориям оборудования. Це-

лесообразно было бы установить данную преференцию не для всего оборудования, а именно для инновационного.

Таким образом, систематизация и четкое определение целевого назначения инструментов управления амортизационными средствами позволит рациональнее формировать необходимые инвестиционные ресурсы для обеспечения инновационного типа экономического роста.

*О.Л. Карпова
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ PR-ПРОДВИЖЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ИНДУСТРИИ РАЗВЛЕЧЕНИЙ

Высокая конкуренция на рынке развлекательных услуг, а также недостаточная степень разработанности в науке проблемы использования технологий по связям с общественностью в сфере индустрии развлечений определяют актуальность заявленной темы.

В тоже время, грамотно построенное PR-продвижение коммерческой организации является залогом её конкурентоспособности, позволяет создать позитивный имидж коммерческой организации и значительно увеличить количество продаваемых услуг в сфере развлечений.

В научной литературе термин «PR-продвижение» является недостаточно изученным.

Обратимся к этимологии понятия «продвижение».

В английской транскрипции термин «продвижение» звучит как «промоушн», что буквально означает «продвижение вперед».

В ряде исследований продвижение рассматривается как:

- системная маркетинговая коммуникация, целью которой является увеличение доли товара, услуги, компании или бренда, занимаемыми на рынке;
- вывод товара (услуги) на рынок;

- увеличение узнаваемости;
- привлечение новых клиентов.

Таким образом, в маркетинге значение данного термина сохраняется в смыслах «продвинуть» товар (услугу) на рынок и «сподвигнуть» потребителя к действию. При этом PR рассматривается как средство достижения этих целей.

По мнению М.Р. Душкиной, PR-продвижение как системная маркетинговая коммуникация представляет собой процесс передачи актуальной и позитивной информации о товарах (услугах) и компании целевой аудитории, контактными группам и общественности, а управление продвижением имеет главной целью формирование позитивного отношения разных групп общественности и потенциальных потребителей к компании и ее продукции [1, с. 17].

Заслуживает внимание и определение PR-продвижения, представленное в учебном пособии О.Г. Филатовой. Автор рассматривает его как процесс планирования, исполнения и оценки программ, способствующих удовлетворению различных групп общественности через передачу достоверной информации и создание благоприятного имиджа организации; идентификации ее продуктов с потребностями, желаниями и интересами потребителей [2, с. 11].

Иными словами, PR-продвижение поддерживает реализацию услуг, предоставляемых коммерческой организацией в сфере развлечений, сосредоточивая внимание на увеличении для аудитории достоверности информации в отношении организации и предоставляемых ею услуг.

При этом PR-продвижение деятельности коммерческой организации, как показывает исследование, обусловлено особой стратегией коммуникационной деятельности, подразумевающей индивидуальный подход в работе с целевой аудиторией, быструю реакцию на образующуюся в социальных сетях информацию о компании, а также открытость первых лиц компании. Приоритетной задачей при этом становится управление реакцией общественности.

В результате происходит оптимизация коммуникативной среды компании, улучшение общественного мнения о ней. Для реализации этих целей PR-специалисты выработали и используют ряд раз-

личных инструментов, которые принято называть технологиями. Остановимся на них более подробно.

В тематическом словаре-справочнике С.И. Некрасова и Н.А. Некрасовой технология (от греч. искусство, мастерство, умение и греч. изучение) определяется как совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата; метод преобразования данного в необходимое; способ производства [3].

С этой позиции, технология PR включает в себя целый арсенал методов, инструментов, средств, приемов, последовательность операций и процедур.

В соответствии со спецификой нашего исследования, PR-технология связана с продвижением коммерческой организации на рынок развлекательных услуг и включает в себя весь спектр инструментария PR.

В учебном пособии М.Р. Душкиной, PR-технологии разделены на две большие группы [4, с. 13-14]:

1) первый вид технологий PR-продвижения ориентирован на работу со средствами массовой информации (СМИ): это информационный PR, или медиарилейшнз. Согласно определению, данному специалистами Петербургской школы PR, медиарилейшнз – это управляемые социальные практики, направленные на оптимизацию взаимодействия социального субъекта (организации, компании, отдельной персоны) со средствами массовой информации – важнейшим сегментом его социальной среды;

2) ко второй группе технологий PR-продвижения относится организация и проведение так называемых специальных мероприятий – презентаций, выставок, ярмарок, корпоративных, благотворительных, лоббистских мероприятий, семинаров, конференций и т.д. Перечень и содержание специальных мероприятий не имеют ограничений и развиваются по мере усложнения коммуникационной практики. Данную группу М.Р. Душкина определяет как «устроительный PR», выделяя тем самым организационную сторону этой деятельности.

В своём исследовании мы будем рассматривать понятие «PR-технология» в более широком аспекте, так как деятельность PR-

специалиста не сводится лишь к внешним коммуникациям, описанным выше. Важное значение имеет именно сочетание внешних и внутренних коммуникаций. Такое сочетание и порождает основные направления деятельности специалиста по связям с общественностью в коммерческой организации в сфере индустрии развлечений:

- изучение общественного мнения о коммерческой организации, ожиданий и взглядов целевой аудитории на предоставляемые услуги в сфере развлечений, а также выработка рекомендаций;
- улучшение доброжелательных отношений как внутри организации, так и за её пределами (с клиентами);
- привлечение квалифицированного персонала;
- расширение рынка услуг;
- максимальное повышение прибыли;
- формирование корпоративной индивидуальности;
- создание позитивного имиджа компании и сохранение её репутации.

При этом необходимо учитывать специфические особенности сферы развлечений, такие как: периодичность потребления развлечения (приуроченных к жизненному циклу человека, годовому, недельному, суточному); добровольный выбор вида развлечений человеком; комбинирование развлечений с другими занятиями (например, отдых плюс развлечение, спорт и развлечение, развлечение и обучение и пр.); предварительную подготовленность личности к потреблению развлечений и др.

Исследование теоретических основ PR-продвижения деятельности коммерческой организации в сфере индустрии развлечений позволило сделать следующие выводы. PR-продвижение как направление деятельности специалиста по связям с общественностью в коммерческой организации является многоплановой характеристикой, включает в себя весь спектр инструментария PR; сочетание внешних и внутренних коммуникаций. В его основе лежат основные направления деятельности PR-специалиста и реализуемые им технологии с целью оптимизации коммуникационной среды, создания положительного имиджа компании и повышения прибыли.

Список литературы

1. Душкина, М.Р. PR и продвижение в маркетинге: коммуникации и воздействие, технологии и психология: учеб. пособие / М.Р. Душкина. – СПб.: Питер, 2010. – 560 с.
2. Филатова, О.Г. Технологии и методы PR-продвижения информационных ресурсов: учеб. пособие / О.Г. Филатова. – СПб.: НИУ ИТМО, 2012. – 73 с.
3. Некрасов, С.И. Философия науки и техники: тематич. словарь-справочник / С.И. Некрасов, Н.А. Некрасова. – Орёл: ОГУ, 2010. – 289 с.
4. Филатова, О.Г. Технологии и методы PR-продвижения информационных ресурсов : учеб. пособие / О.Г. Филатова. – СПб.: НИУ ИТМО, 2012. – 73 с.
5. Блюм, М.А. PR-технологии в коммерческой деятельности / М.А. Блюм, Н.В. Молоткова. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. – 104 с.

А.В. Карпушкина, С.В. Воронина
Южно-Уральский государственный университет
г. Челябинск

ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ РЕГИОНОВ РОССИИ

Проблемы неформальной экономики традиционно связываются с негативными характеристиками условий труда, доходов, профессиональных возможностей и социального обеспечения занятых [1, с. 3]. По мнению Международного бюро труда, «сохранение масштабной неформальной экономики противоречит задаче существенного продвижения вперед к цели обеспечения достойного труда и подрывает способность предприятий повышать свою производительность» [1, с. 5]. В то же время существование неформального сектора экономики, понимаемого с методологических позиций Росстата [3] и являющегося частью неформальной экономики как более масштабного феномена, с позиций авторов данной статьи, абсолютно оправданно. Неформальный сектор представляет собой производство товаров и услуг для местных рынков, обеспечивая занятость, доходы и удовлетворяя повседневные потребности многих людей. Согласно наиболее распространенному мнению неформальная занятость, то есть в том числе, и занятость в неформальном секторе экономике, – альтернатива безработице, а не формальной занятости [2, с. 1].

Авторы данной статьи на основе существующих оценок Росстата численности занятых в неформальном секторе российских регионов за 2006-2013 гг. определили динамическую связь между занятыми в формальном секторе и занятыми в неформальном секторе экономики, а также занятыми в неформальном секторе и безработными. В качестве показателя таковой использован коэффициент ковариации, нормированный по величине дисперсии в первом случае занятых в формальном секторе региона, а во втором – безработных. Полученное значение показателя ковариации интерпретируется следующим образом. Отрицательный коэффициент свидетельствует об обратной динамике исследуемых величин: рост занятости в формальном секторе экономики ведет к снижению занятости в неформальном; рост безработицы в экономике региона также сопровождается снижением занятости в её неформальном секторе. Положительное значение показателя свидетельствует об однонаправленной динамике анализируемых явлений. Такой подход, по нашему мнению, позволит определить, прежде всего, реакцию неформального сектора на снижение занятости в формальном секторе и рост безработицы в регионе, а именно: выступает ли неформальный сектор реципиентом по отношению к указанным явлениям. Полученные результаты представлены в таблице, где регионы РФ позиционированы в соответствии с выявленными взаимосвязями.

Для абсолютного большинства регионов (69 регионов) характерной является обратная зависимость между занятыми в формальном и неформальном секторах экономики региона, то есть снижение занятости в формальном секторе приводит к росту занятости в неформальном и наоборот. Таким образом, в данной группе регионов неформальный сектор является реципиентом в случае снижения занятости в формальном секторе экономики региона. Из них в 43 регионах наблюдается обратная связь между безработицей и занятостью в неформальном секторе: рост безработицы в регионе ведет к снижению занятости в неформальном секторе и напротив, снижение безработицы сопровождается ростом числа занятых в неформальном секторе региона.

Позиционирование регионов РФ по изменчивости занятости
в неформальном секторе

<p>При снижении занятости в формальном секторе занятость в неформальном секторе растет (<i>К отрицателен</i>)</p>	<p>При росте безработицы в регионе занятость в неформальном секторе снижается (<i>К отрицателен</i>)</p> <p>Брянская обл., Владимирская обл., Ивановская обл., Костромская обл., Рязанская обл., Смоленская обл., Тамбовская обл., Тверская обл., Тульская обл., Республика Карелия, Республика Коми, Архангельская обл., Вологодская обл., Калининградская обл., Псковская обл., Республика Адыгея, Республика Марий Эл, Пермский край, Кировская обл., Курганская обл., Свердловская обл., Республика Бурятия, Республика Хакасия, Иркутская обл., Кемеровская обл., Омская обл., Приморский край, Ставропольский край, Республика Татарстан, Чувашская республика, Оренбургская обл., Самарская обл., Ульяновская обл., Республика Саха (Якутия), Сахалинская обл., Новосибирская обл., Краснодарский край, Республика Калмыкия, Республика Башкортостан, Республика Мордовия, Удмуртская Республика, Пензенская обл., Нижегородская обл.</p>	<p>При росте безработицы в регионе занятость в неформальном секторе растет (<i>К положителен</i>)</p> <p>Воронежская обл., Липецкая обл., Калужская обл., Курская обл., Московская обл., Ярославская обл., г. Москва, Новгородская обл., Астраханская обл., Волгоградская обл., Ростовская обл., Саратовская обл., Тюменская обл., Челябинская обл., Республика Алтай, Забайкальский край, Красноярский край, Амурская обл., Магаданская обл., Томская обл., Камчатский край, Ненецкий автономный округ, Хабаровский край, Кабардино-Балкарская республика, Республика Северная Осетия – Алания, Еврейская автономная область</p>
<p>При снижении занятости в формальном секторе занятость в неформальном секторе снижается (<i>К положителен</i>)</p>	<p>Белгородская обл., Орловская обл., Ленинградская обл., Мурманская обл., г. Санкт-Петербург, Республика Дагестан, Карачаево-Черкесская республика, Чеченская республика, Ханты-Мансийский автономный округ, Алтайский край, Чукотский автономный округ</p>	<p>Республика Ингушетия, Ямало-Ненецкий автономный округ, Республика Тыва</p>

В остальных 26 регионах из данной группы рост безработицы сопровождается ростом занятости в неформальном секторе, а её снижение приводит к снижению занятости. Следовательно, неформальный сектор выполняет в экономике этих регионов реципиентную функцию и при снижении занятости в формальном секторе и при росте безработицы. В 14 регионах снижение занятости в формальном секторе сопровождается снижением занятости в неформальном, что свидетельствует об отсутствии реципиентной связи между секторами.

При этом в 11 регионах снижение занятости в неформальном секторе связано с ростом безработицы. Для данной группы регионов неформальный сектор не выполняет реципиентной функции ни по отношению к занятости в формальном секторе, ни по отношению к безработице. Неформальный сектор экономики в четвертой группе регионов (3 региона) выступает реципиентом по отношению только к безработице в регионе. Реципиентная функция неформального сектора может уступать место донорской, о выполнении которой можно говорить в тех случаях, когда рост занятости в формальном секторе сопровождается снижением занятости в неформальном.

Таким образом, тенденции занятости в неформальном секторе экономики дифференцированы по регионам РФ, что обуславливает необходимость детализации анализа причин такого разнообразия.

Список литературы

1. Переход от неформальной к формальной экономике. Международная конференция труда, 103-я сессия, 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_345433.pdf
2. Россия: неформальная занятость как новый феномен. Сбербанк России 27 февраля 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pensionreform.ru/files/66660/27.02.2014>
3. Росстат. Методологические положения по измерению занятости в неформальном секторе экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d030/i030150r.htm

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЫЕЗДНЫХ НАЛОГОВЫХ ПРОВЕРОК

Государственный контроль представляет собой одну из составляющих процесса управления бюджетом Российской Федерации. Целью контроля налоговых органов за деятельностью налогоплательщиков является обеспечение «...соблюдения законодательства о налогах и сборах и осуществляемая посредством сопоставления отчетных данных налогоплательщиков с фактическим состоянием их финансово-хозяйственной деятельности» [1]. Одной из форм налогового контроля считаются выездные налоговые проверки (далее – ВМП), в ходе которых формируется доказательная база для составления документов, являющихся основанием для доначислений и взысканий сумм налогов, штрафов и пеней с налогоплательщиков.

По мнению Брызгалина А.В., выездные налоговые проверки – наиболее серьезная форма налогового контроля, поскольку она связана с непосредственной проверкой показателей деятельности налогоплательщика и предполагает непосредственное соприкосновение последнего с проверяющими. Кроме того, именно в рамках выездной проверки к налогоплательщику могут быть применены наиболее радикальные мероприятия налогового контроля, основанные на определенном принуждении (выемка, осмотр, инвентаризация и др.) [1].

На проведение ВМП из бюджета Российской Федерации выделяются соответствующие средства. Для оценки качества использования этих средств ставится вопрос об эффективности ВМП, что требует соотнесения затрат на проведение таких проверок с их результатами. Исследования в области методов оценки эффективно-

сти на сегодняшний день актуальны, как минимум, по двум причинам:

– во-первых, поиск новых, более объективных методов оценки эффективности ВМП позволяет выявить резервы более эффективного использования средств бюджетов РФ, то есть реализовывать мероприятия налогового контроля с меньшими затратами;

– во-вторых, применение объективных методов оценки эффективности ВМП в системе мотивации труда для сотрудников налоговых органов разных уровней способствует повышению качества проверок, росту профессионализма сотрудников, и, в конечном итоге, приводит к повышению эффективности работы налоговой службы в целом.

Под эффективностью ВМП, в частности, понимают степень различия между реальным ее результатом и фактическими затратами на проведение [2]. Отметим, что подобный подход не противоречит общенаучному понятию эффективности и может быть принят за основу при разработке методов оценки эффективности ВМП.

В практике работы налоговой службы применяются самые разнообразные варианты оценки эффективности выездных налоговых проверок. В частности, в качестве результата ВМП рассматривается сумма доначислений по результатам проверки, которая может быть соотнесена, например, со средней продолжительностью ВМП, либо с количеством проведенных ВМП за определенный период. Отметим, что показатель количества ВМП весьма отдаленно указывает на величину затрат на реализацию мероприятий налогового контроля – как таковая, сумма затрат в таком показателе отсутствует. То же самое можно сказать о показателе средней продолжительности налоговой проверки – судить о затратах на проведение ВМП по срокам ее проведения можно только, имея данные о средней стоимости одного дня проверки, причем такого показателя в самой формуле эффективности ВМП не применяется.

Показатель результата ВМП, основанный на сумме доначислений, в современных исследованиях также ставится под сомнение.

Так, по мнению Аристарховой М.К., под эффективной ВВП можно понимать проверку, удовлетворяющую следующим условиям:

- затраты на ее проведение многократно перекрываются суммами дополнительно начисленных в результате проверки налогов, пеней и штрафов;

- доначисленные суммы могут быть взысканы с налогоплательщика в силу его платежеспособности и обеспечения сумм имуществом предприятия;

- наличие убедительной доказательной базы для дальнейшего представления в арбитражном суде [3].

В приведенном примере авторы указывают на необходимость учета не только доначислений, но и взысканий по результатам налоговых проверок. Такая позиция, по нашему мнению, может быть признана правомерной, поскольку взыскания в бюджет представляют собой форму прямой компенсации расходов бюджета, понесенных на организацию мероприятий налогового контроля.

Как отмечает глава ФНС, размер взысканий учитывается при оценке эффективности деятельности инспекций: «...если ранее основным критерием результативности контрольной работы был объем доначисленных сумм, то сейчас эффективность этой работы оценивается комплексно-интегральным критерием, который учитывает взысканные и поступившие в бюджет суммы после досудебного урегулирования споров с налогоплательщиками и судебных решений» [4].

Однако и названные выше подходы к оценке эффективности ВВП необходимо совершенствовать, так как интегральный показатель, учитывающий взысканные и поступившие в бюджет суммы, показывает общий результат работы инспекции, что недостаточно для определения индивидуального вклада сотрудников и индивидуальной мотивации труда. Системы оплаты труда, основанные на коллективной мотивации, имеют весьма существенный недостаток – результаты труда отдельных сотрудников усредняются, при этом

в выгоде оказываются те сотрудники, которые минимально участвовали в достижении результата, и материально проигрывают те сотрудники, которые являются лидерами. Подобные способы оценки эффективности ВМП не создают внутренней конкуренции в системе налоговой службы, и не способствуют развитию института лидерства.

Кроме показателей результата ВМП, более точной идентификации требуют и показатели затрат на проведение ВМП. Применение средних величин априори направлено на отказ от оценки индивидуальной трудоемкости проведения отдельной налоговой проверки, что искажает оценку эффективности ВМП.

Таким образом, совершенствование методов оценки эффективности ВМП должно проводиться в следующих направлениях:

- поиск более объективных методов формализации зависимости между затратами на проведение ВМП и факторами, влияющими на затраты;
- поиск показателей для оценки результатов ВМП, позволяющих более объективно оценить вклад отдельных сотрудников в формирование общего результата ВМП;
- разработка новых методов оценки индивидуальной эффективности ВМП, в разрезе отдельных налоговых проверок.

Список литературы

1. Брызгалин, А.В. Налоговые проверки: виды, процедуры, ограничения / А.В. Брызгалин. – М.: Эксмо, 2011.
2. Готаидзе, Д.Н. Эффективность налогового контроля и пути ее повышения (на примере материалов выездных налоговых проверок): дис. ... канд. экон. наук / Д.Н. Готаидзе. – Ростов-на-Дону, 2010.
3. Аристархова, М.К. Методика оценки эффективности выездных налоговых проверок (по материалам Республики Башкортостан) / М.К. Аристархова, А.Н. Воронина // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 10(60).
4. Интервью с Главой ФНС России Мишустиним М.В. // Российская газета. – 22.11.2011.

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Проблема непрерывного образования неоднократно обсуждалась в педагогической и философской литературе на протяжении веков. Достаточно в этой связи вспомнить не потерявшие свою значимость до настоящего времени глубокие мысли Платона и Аристотеля о воспитании человека как члена общества и гражданина, идеи Вольтера, Руссо, великих педагогов Каменского, К.Д. Ушинского о роли и значимости образования на протяжении всей жизни человека.

Актуализируется эта проблема в середине XX века. Можно назвать несколько факторов, оказавших существенное влияние на возрождение интереса к проблеме непрерывного образования. Прежде всего, это влияние научно-технической революции, которая не только качественно изменила условия жизни человека, но и, в свою очередь, для собственного дальнейшего развития потребовала совершенно новых подходов к его воспитанию и образованию. Быстро меняющаяся научно-техническая ситуация сделала востребованным человека, способного к постоянному профессиональному совершенствованию, сформировавшего в себе потребность к получению новых знаний, стремление к профессиональному росту. В связи с этим возникает и активно обсуждается целый спектр вопросов образования взрослых. Постепенно приходит осознание, что образование взрослых людей обладает большим социокультурным потенциалом, значимостью для социально-экономического развития государства и общества в целом.

Как результат во многих развитых странах начинают формироваться и разрабатываться современные концепции непрерывного образования, реализация которых привела к созданию системы общеобразовательной и профессиональной подготовки взрослых (различные учебные центры, центры образования взрослых, открытые университеты, региональные (общинные) колледжи и т.д.).

Следует отметить, что не только западные страны в этот период озабочены проблемой непрерывного образования. Активно оно обсуждается и реализуется и в странах социализма, в частности в Советском Союзе. В нашей стране была создана весьма эффективная система непрерывного образования, которая по содержанию и качеству не только не отставала от западной практики, но во многом ее превосходила.

Следующим фактором развития непрерывного образования на Западе стало формирование единого европейского пространства, которое в 90-е годы привело к созданию ЕС. В ЕС проходят научные конференции, диалоги ученых и общественности, в рамках которых пытаются переосмыслить цели и задачи непрерывного образования, проблемы его реализации на едином Европейском пространстве, роль в функционировании современного общества. В этом смысле показательными являются результаты конференции в Праге в 2001 году. В Коммюнике пражской конференции дано понимание непрерывного образования как ключевого элемента Европейского пространства высшего образования. При этом подчеркивается, что «стратегии непрерывного образования необходимы для ответа на вызовы, которые бросает рост конкуренции и развитие новых технологий, а также для увеличения степени социальной сплоченности, предоставления равных возможностей и улучшения качества жизни» [1].

К главным принципам непрерывного образования был отнесен принцип признания предыдущего образования, что очень важно, учитывая разнородность и многообразие Европейского пространства. К основным способам реализации непрерывного образования отнесены, кроме обучения с отрывом от производства, также и заочное обучение и обучение в рамках рабочей деятельности (приобретение и повышение профессиональной квалификации, переподготовка в процессе смены профессий), образование в ходе адаптации к меняющимся социальным условиям, досуговое образование и т.д.

В современной России проблема непрерывного образования начинает активно обсуждаться уже в 90-е годы XX века. Следует

отметить, что если в советский период непрерывное образование рассматривалось как средство социальной адаптации человека, улучшения его социального самочувствия и статуса, а только затем уже как потребность современного производства (которое в силу своей неразвитости и стабильности особо и не нуждалось в постоянном профессиональном росте и совершенствовании работника), то в этот период на первое место выходят потребности рыночной экономики. Рыночная экономика требует от системы образования готовить не просто высококвалифицированных специалистов, но людей, способных к профессиональной мобильности.

Несмотря на то, что идея непрерывного образования становится частью государственной политики, тем не менее в современной литературе нет однозначного подхода к пониманию содержания термина «непрерывное образование». Все многообразие подходов условно можно разделить на два: широкое – охватывает все сферы деятельности человека и узкое – профессиональную деятельность человека. В рамках первого подхода непрерывное образование понимается как «образование на протяжении всей жизни, которое обеспечивается единством и целостностью системы образования, созданием условий для самообразования и всестороннего развития личности, совокупностью преемственных, согласованных, дифференцированных образовательных программ различных ступеней и уровней, гарантирующих гражданам реализацию права на образование и предоставляющих возможность получать общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку, повышать квалификацию на протяжении всей жизни» [2].

Другие авторы сферой применения непрерывного образования считают прежде всего профессиональное образование. При этом подчеркивается, что «Непрерывное профессиональное образование лиц старшего школьного возраста и взрослых создает условия постоянного профессионального, карьерного и личностного роста в течение всей жизни...» [3].

В настоящее время в России создана законодательная база для развития как профессионального, так и непрофессионального непрерывного образования. В рамках профессионального образования

выстроена достаточно стройная образовательная система, позволяющая человеку совершенствоваться в профессиональной сфере. Это, в свою очередь, потребовало переосмысления целого ряда проблем профессионального образования: интенсификации учебного процесса, расширения профессиональных профилей, переориентации на требования практики и др. Одним из вариантов решения этих проблем стала интеграция образовательных учреждений «училище – колледж – вуз – предприятие». Программа реформирования образования, принятая в стране, формально закрепила этот шаг. К сожалению, до сих пор задача объединения образования и профессиональной деятельности до конца не решена, хотя неоднократно ставилась и обсуждалась в рамках законодательной и исполнительной власти с привлечением специалистов всех уровней профессионального образования и практиков. Во многом это связано с рыночной экономикой, которой изначально присущи нестабильность и кризисы. Например, резкое сокращение начального профессионального образования в кризисные 90-е привело к нехватке профессиональных рабочих в 2000-е годы. Проблемой становится и невостребованность на рынке специалистов многих профилей. Поэтому выпускник зачастую вынужден менять профессию, а не профессионально расти в выбранной специальности.

Еще сложнее дело обстоит с непрофессиональным непрерывным образованием. Большая часть населения вообще ни как не включена в этот процесс. От созданной в советский период системы непрофессионального образования, в силу ее идеологизированности, частично отказались, но взамен практически ничего не создали нового. В ближайшие годы, если мы серьезно не начнем реализовывать систему непрерывного образования, как профессионального, так и непрофессионального, мы столкнемся с проблемой личностного развития человека, его адаптации к постоянно меняющемуся миру.

Список литературы

1. Towards The European Higher Education Area, Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th, 2001, http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/PRAGUE_COMMUNIQUE.pdf, p. 2, last access 12.02.2013.

2. Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств-участников Содружества Независимых Государств. – М., 2004. – С. 55.
3. О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы: распоряжение Правительства РФ от 03.09.2005 № 1340-р.

Ю.Н. Кулакова, А.Б. Кулаков
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

РАСЧЕТ СРЕДНЕГО ВРЕМЕНИ ПРЕБЫВАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ В АНАЛИЗИРУЕМОМ ПЕРИОДЕ

Оценка оборачиваемости ресурсов, имеющих в распоряжении предприятия, в том числе диагностика оборачиваемости его оборотных средств, является одним из традиционных методов оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта. Несмотря на солидную историю этого вопроса до сих пор в этой области существует ряд противоречий и нерешенных проблем.

Во-первых, в экономической литературе нет единого подхода к определению финансового результата, на основе которого рассчитывается оборачиваемость оборотных средств в целом и оборачиваемость их отдельных элементов – запасов, дебиторской задолженности и пр. В качестве этого показателя предлагаются, например, объем товарной продукции [16], объем реализованной продукции (выручка) [13, 18], выручка по оплате [12], выручка от реализации в кредит [4], себестоимость реализованной продукции [1] и т.д. Рассчитанные по разным формулам показатели оборачиваемости могут существенно отличаться друг от друга, что затрудняет их интерпретацию и снижает информационную ценность. При этом любой показатель финансового результата может не иметь прямого отношения к оборотным средствам, существовавшим в анализируемом периоде, в результате чего могут возникать абсурдные с точки зрения оценки оборачиваемости ситуации.

Во-вторых, расчет оборачиваемости разных элементов оборотных средств зачастую предлагается проводить по различным финансовым результатам, но при этом допускается суммировать значения полученных периодов оборота и получать в итоге длительность операционного цикла. В некоторых источниках предлагается рассчитывать продолжительность оборота запасов по затратам на производство, а дебиторской задолженности – по выручке, а затем их суммировать [4, 5, 7], в других изданиях рекомендуется период оборота запасов считать по себестоимости продукции, дебиторской задолженности – по выручке и тоже суммировать [1, 2, 3, 6, 14, 15, 17]. Очевидно, что в этом случае длительность периода оборота совокупных оборотных средств не совпадает с суммой длительностей периодов оборота отдельных элементов оборотных средств, что делает невозможным корректный анализ и управление этими показателями.

В-третьих, расчет оборачиваемости оборотных средств, проводимый по годовым (или даже квартальным) значениям, как это чаще всего делается, практически ничего не дает финансовому аналитику для решения задач оперативного управления оборотными средствами. Значения показателей настолько запаздывают и так далеки от текущего состояния дел на предприятии, что их ценность для целей управления предприятием в режиме реального времени фактически стремится к нулю.

В-четвертых, алгоритм расчета продолжительности оборота оборотных средств в виде косвенного показателя, получаемого как отношение величины оборотных средств к финансовому результату, умноженное на продолжительность анализируемого периода, не позволяет установить функциональную зависимость между продолжительностью оборота и факторами, оказавшими на него влияние. Такой алгоритм – всего лишь расчетная формула, но не факторная модель, а, следовательно, он не дает возможности оказать влияние на длительность оборота путем управления значимыми факторами.

На наш взгляд, необходимо попытаться построить алгоритм расчета оборачиваемости элементов оборотных средств таким об-

разом, чтобы можно было оперативно получать информацию о продолжительности нахождения каждого элемента оборотных средств в определенной стадии кругооборота и так же оперативно влиять на эту продолжительность.

Покажем идею предлагаемого нами метода расчета средней продолжительности пребывания элементов оборотных средств в анализируемом периоде на примере дебиторской задолженности предприятия. Все счета, выставленные предприятием, будем классифицировать на четыре группы, исходя из соотношения между датами их выставления и оплаты, с одной стороны, и датами начала и окончания анализируемого периода, с другой стороны, после чего для каждой группы вычислим абсолютную и относительную задержку оплаты счета дебитором. Абсолютная задержка оплаты счета дебитором – это разница в днях между моментом оплаты счета (моментом поступления денежных средств на расчетный счет предприятия-поставщика) и моментом его выставления, а относительная задержка – та часть абсолютной задержки, которая попадает в скользящий аналитический период (неделя, декада, месяц и т.п.). Значения относительных задержек оплаты счетов усредняются по группам и в целом по предприятию, причем в качестве весов берутся доли каждого счета в объеме дебиторской задолженности, относящейся к анализируемому периоду, и таким образом определяется средняя продолжительность оплаты дебиторской задолженности в анализируемом периоде.

Такой метод принципиально отличается от традиционного, поскольку позволяет проводить расчет продолжительности пребывания оборотных средств в форме дебиторской задолженности в течение анализируемого периода напрямую, без расчета коэффициента оборачиваемости, а значит, позволяет в режиме реального времени отслеживать эту длительность и оперативно принимать необходимые управленческие решения, направленные на ее сокращение. Графическое представление предлагаемой классификации счетов дебиторов на четыре группы показано на рис. 1.

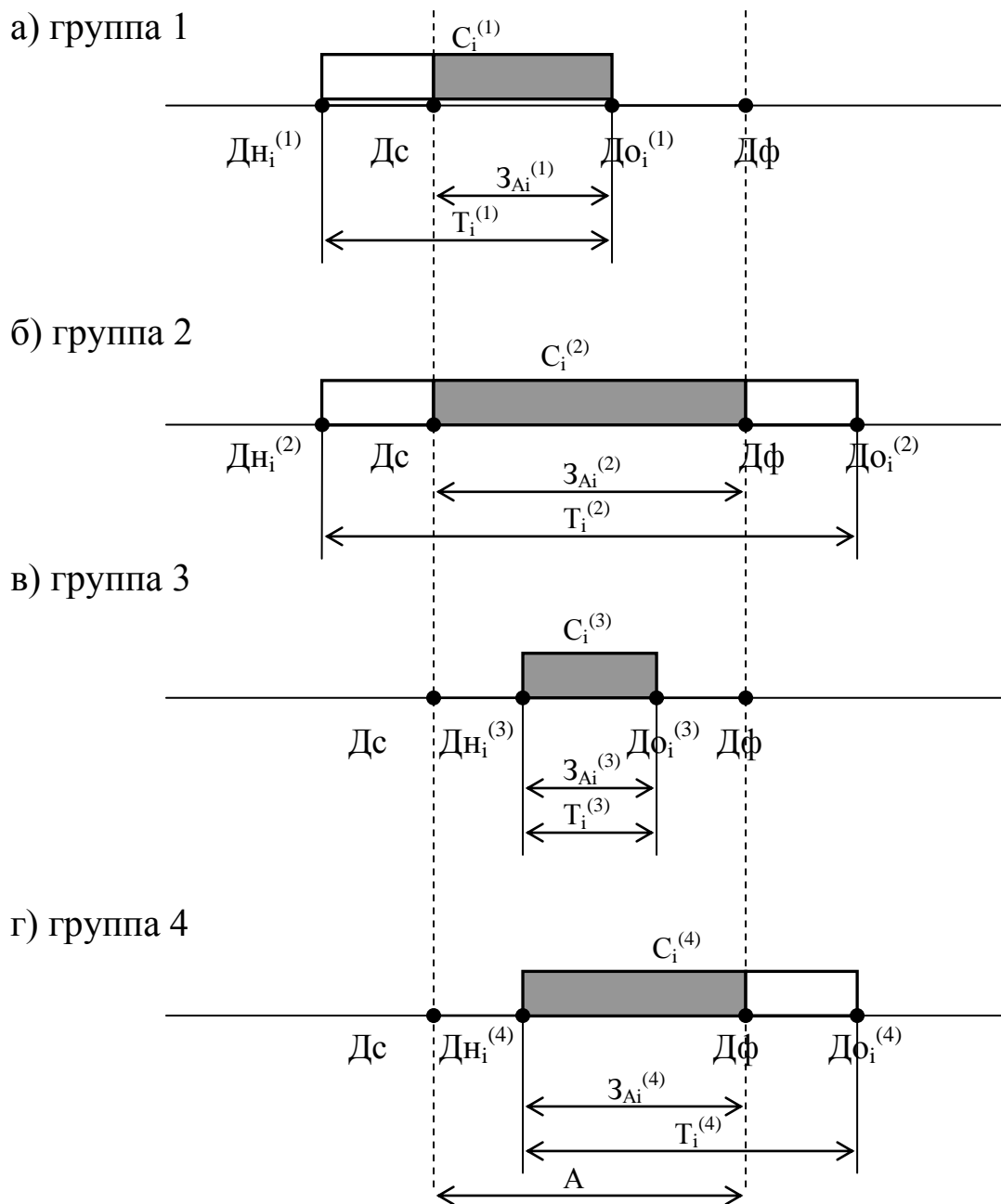


Рис. 1. Графическое представление четырех возможных групп счетов дебиторов

На рис. 1 и далее в формулах нами введены следующие обозначения:

- i – порядковый номер счета дебиторов;
- Γ – номер группы счетов, формирующейся в соответствии с авторской моделью (см. рис. 1), $\Gamma=1; 2; 3; 4$;
- $C_i^{(\Gamma)}$ – стоимость счета дебитора с номером i , относимого к группе с номером Γ , ден. ед.;

- $Дн_i^{(\Gamma)}$ – дата начала пребывания оборотных средств в дебиторской задолженности (дата выставления счета) с номером i , относимого к группе с номером Γ ;
- $До_i^{(\Gamma)}$ – дата окончания пребывания оборотных средств в дебиторской задолженности (дата оплаты, продажи или списания счета) с номером i , относимого к группе с номером Γ (дата поступления денежных средств);
- $Дс$ – дата начала (старта) анализируемого периода;
- $Дф$ – дата конца (финиша) анализируемого периода;
- A – длительность анализируемого периода, в днях;
- $I^{(\Gamma)}$ – общее количество счетов, относимых к группе с номером Γ ;
- $T_i^{(\Gamma)}$ – задержка оплаты счета с номером i , относимого к группе с номером Γ , то есть время между моментами $Дн_i^{(\Gamma)}$ и $До_i^{(\Gamma)}$, абсолютная задержка оплаты, в днях;
- $Z_{Ai}^{(\Gamma)}$ – задержка оплаты счета с номером i , относимого к группе с номером Γ , учитываемая в анализируемом периоде, то есть приведенная к длительности анализируемого периода (относительная задержка оплаты счета), в днях;
- \overline{Z}_A – средняя задержка оплаты дебиторской задолженности в анализируемом периоде, в днях;
- $\overline{C}_{Ai}^{(\Gamma)}$ – усредненная по длительности анализируемого периода стоимость счета с номером i , относимого к группе с номером Γ , ден.ед.;
- $\overline{C}_A^{(\Gamma)}$ – усредненная по длительности анализируемого периода суммарная стоимость счетов, относимых к группе с номером Γ , ден.ед.;
- \overline{C}_A – усредненная по длительности анализируемого периода суммарная стоимость счетов всех четырех групп, ден.ед.

Как уже было отмечено выше, абсолютная задержка дебитором оплаты счета с номером i , относимого к группе Γ , – это разница в днях между моментом оплаты счета (моментом поступления денежных средств на расчетный счет предприятия-поставщика) и моментом его выставления, то есть $T_i^{(\Gamma)} = До_i^{(\Gamma)} - Дн_i^{(\Gamma)}$. На рис. 1 абсолютная задержка оплаты счета – это вся длина прямоугольни-

ка, соединяющая моменты выставления $Дн_i^{(\Gamma)}$ и оплаты счета $До_i^{(\Gamma)}$. В то же время задержка оплаты счета, учитываемая в анализируемом периоде (относительная задержка), рассчитывается по-разному в зависимости от того, к какой из четырех возможных групп относится данный счет. Учитываемая в анализируемом периоде задержка оплаты счета показана на рис. 1 прямоугольником серого цвета.

Относительную задержку оплаты счета, относимого к группе 1, рассчитаем как $З_{Ai}^{(1)} = До_i^{(1)} - Дс$, при условии выполнения неравенства $Дн_i^{(1)} \leq Дс < До_i^{(1)} \leq Дф$.

Относительная задержка оплаты счета, относимого к группе 2, рассчитывается как $З_{Ai}^{(2)} = Дф - Дс$, при условии выполнения неравенства $Дн_i^{(2)} \leq Дс < Дф \leq До_i^{(2)}$.

Относительная задержка оплаты счета, относимого к группе 3, рассчитывается как $З_{Ai}^{(3)} = До_i^{(3)} - Дн_i^{(3)}$, при условии выполнения неравенства $Дс \leq Дн_i^{(3)} < До_i^{(3)} \leq Дф$.

Относительная задержка оплаты счета, относимого к группе 4, рассчитывается как $З_{Ai}^{(4)} = Дф - Дн_i^{(4)}$, при условии выполнения неравенства $Дс \leq Дн_i^{(4)} < Дф \leq До_i^{(4)}$.

Необходимо иметь в виду, что оплата счетов групп 2 и 4 является вероятностной характеристикой, поскольку нельзя быть уверенным в том, что эти счета действительно будут оплачены в будущем. Поэтому, если счета этих групп еще не оплачены к моменту проведения анализа (который расположен правее даты конца анализируемого периода), то дата оплаты их не изображается. Тем не менее, на точность расчетов анализируемых показателей этот факт не влияет.

Для того чтобы произвести усреднение по длительности анализируемого периода суммы счета с номером i , относимого к группе с номером Γ , то есть для расчета показателя, обозначенного нами $\overline{C}_{Ai}^{(\Gamma)}$, в качестве веса нужно использовать отношение относительной задержки оплаты этого счета $З_{Ai}^{(\Gamma)}$ к длительности анализируемого периода A : $\overline{C}_{Ai}^{(\Gamma)} = C_i^{(\Gamma)} \times (З_{Ai}^{(\Gamma)} / A)$. Из данной формулы следует, что чем большую долю от длительности анализируемого

периода составляет длительность относительной задержки оплаты данного счета, тем большая часть стоимости счета включается в расчет средневзвешенной суммы дебиторской задолженности за данный период. При этом стоимость счетов группы 2 учитывается целиком, поскольку для них величина относительной задержки $Z_{Ai}^{(2)}$ совпадает с длительностью анализируемого периода A .

Усредненная по длительности анализируемого периода суммарная стоимость счетов, относимых к группе с номером Γ , рассчитывается как сумма усредненных значений всех счетов, отнесенных к данной группе, $\overline{C_A^{(\Gamma)}} = \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \overline{C_{Ai}^{(\Gamma)}} = \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)} \times (Z_{Ai}^{(\Gamma)} / A)$.

Усредненная по длительности анализируемого периода суммарная стоимость счетов всех четырех групп:

$$\overline{C_A} = \sum_{\Gamma=1}^4 \overline{C_A^{(\Gamma)}} = \frac{1}{A} \sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)} Z_{Ai}^{(\Gamma)}.$$

Суммарная стоимость всех счетов, зафиксированных в данном анализируемом периоде, составит $C = \sum_{\Gamma=1}^4 C^{(\Gamma)} = \sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)}$.

Среднее время пребывания оборотных средств в форме дебиторской задолженности в течение анализируемого периода, отнесенное к длительности этого периода, составит

$$\frac{\overline{Z_A}}{A} = \frac{\overline{C_A}}{C} = \frac{\frac{1}{A} \sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)} Z_{Ai}^{(\Gamma)}}{\sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)}},$$

$$\text{откуда } \overline{Z_A} = \frac{\sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)} Z_{Ai}^{(\Gamma)}}{\sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)}} = \sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \frac{C_i^{(\Gamma)}}{\sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)}} Z_{Ai}^{(\Gamma)}.$$

Если необходимо рассчитать средние значения задержек по группам $\overline{Z_A^{(\Gamma)}}$, то можно эту формулу представить в виде

$$\overline{Z_A^{(\Gamma)}} = \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \frac{C_i^{(\Gamma)}}{\sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} C_i^{(\Gamma)}} Z_{Ai}^{(\Gamma)}.$$

Полученное выражение для \overline{Z}_A позволяет напрямую рассчитать время, в течение которого оборотные средства пребывают в форме дебиторской задолженности на протяжении рассматриваемого анализируемого периода. При этом не используется традиционная формула оборачиваемости и не задействуется показатель выручки, применяемый в традиционном методе, основной недостаток которого в том, что он может не иметь непосредственного отношения к счетам, фиксируемым в анализируемом периоде. Расчеты, проводимые по данным текущего оперативного учета, в режиме реального времени, дают возможность немедленно выявлять возникающие задержки в кругообороте оборотных средств и своевременно принимать меры по их минимизации.

Аналогичный подход был использован нами для разработки моделей расчета среднего времени пребывания в анализируемом периоде других элементов оборотных средств – запасов сырья и материалов, запасов готовой продукции, запасов в незавершенном производстве [8-11]. Модели были построены по мере их постепенного усложнения – от расчета средней продолжительности оборота дебиторской задолженности через моделирование среднего времени оборота запасов готовой продукции на складе предприятия и среднего времени оборота входящих материальных запасов предприятия до вычисления средней длительности оборота запасов в незавершенном производстве. Постепенное усложнение этих моделей связано со спецификой поведения стоимости каждого из указанных элементов оборотных средств. Так, в модели расчета средней продолжительности оборота дебиторской задолженности стоимость каждого счета рассматривается как неизменная величина в течение всего срока существования (влияние инфляции, штрафные санкции за просрочку оплаты, скидки при использовании льготной схемы оплаты и прочие возможные изменения стоимости счета в модели не учитываются). В результате на графике поведения стоимости счета в течение всего срока его существования, в том числе и в заданном анализируемом периоде, формируется прямоугольник (рис. 1). В модели расчета среднего времени пребывания запасов готовой продукции на складе предприятия их стоимость рассмат-

ривается как линейно возрастающая величина, поскольку партия отгрузки формируется постепенно, поэтому график стоимости партии представляет собой треугольник, и в анализируемый период попадает треугольник либо трапеция. Изменение формы графиков приводит к соответствующему изменению расчетных формул. В модели расчета средней длительности оборота входящих материальных запасов предприятия треугольные графики стоимости имеют обратный, линейно убывающий вид, поскольку принято, что стоимость запасов равномерно снижается по мере того, как поступившая на склад партия материалов расходуется в производство. Расчетные формулы соответственно корректируются. И, наконец, в самой сложной модели расчета среднего времени пребывания в анализируемом периоде запасов в незавершенном производстве, графики стоимости представляют собой трапеции, поскольку стоимость запасов возрастает линейно, но не с нуля, а со стоимости запасов, попадающих в обработку.

Анализ показал, что модели расчета среднего времени пребывания элементов оборотных средств в анализируемом периоде, разработанные нами для дебиторской задолженности, входящих материальных запасов и запасов готовой продукции, являются частными случаями модели расчета среднего времени пребывания запасов в незавершенном производстве в анализируемом периоде, поэтому можно сформулировать универсальный метод расчета средней продолжительности пребывания любого элемента оборотных средств в анализируемом периоде. Для обеспечения преемственности моделей обозначения показателей, использованных для описания универсального метода, аналогичны обозначениям, приведенным выше для дебиторской задолженности, но имеют более широкий смысл, например, буквой Γ обозначен номер группы позиций элемента оборотных средств ($\Gamma=1, 2, 3, 4$). Итак, сформулируем метод расчета средней продолжительности пребывания элементов оборотных средств в анализируемом периоде.

1. Выбирается длительность анализируемого периода A . В целях оперативного управления предприятием следует задавать ее не слишком продолжительной. Использование данных за год или даже

за квартал, как в стандартном финансовом анализе, скорее всего, окажется неэффективным, поскольку не позволит быстро реагировать на изменения ситуации и принимать своевременные решения. С другой стороны, при небольшой колеблемости исходных данных использование слишком короткого анализируемого периода в 3-5 дней может оказаться нерациональным. Представляется, что можно задать несколько временных интервалов, например, 7, 14, 21, 28 дней, провести расчеты при разных значениях анализируемого периода и выбрать тот вариант, который обеспечивает лучшее сочетание точности результатов и оперативности проведения анализа.

2. Все позиции оборотных средств каждой формы (дебиторская задолженность, материальные запасы, запасы готовой продукции, запасы в незавершенном производстве), зафиксированные в анализируемом периоде, разбиваются на четыре группы в зависимости от соотношения дат начала (старта) D_c и конца (финиша) D_f анализируемого периода продолжительностью A и дат начала $D_{n_i}^{(\Gamma)}$ и окончания $D_{o_i}^{(\Gamma)}$ существования позиции элемента оборотных средств вида i , отнесенной к группе с номером Γ по аналогии с подходом, продемонстрированным на рис. 1.

3. Для каждой позиции элемента оборотных средств с номером i , отнесенной к группе с номером Γ , определяется время пребывания в данном анализируемом периоде $Z_{Ai}^{(\Gamma)}$. Формулы для его расчета различаются в зависимости от группы, к которой отнесена данная позиция, и аналогичны приведенным выше формулам в модели дебиторской задолженности.

4. В связи с тем, что в общем случае график изменения стоимости позиции элемента оборотных средств имеет вид треугольника или трапеции, а не прямоугольника, как в модели дебиторской задолженности, требуется предварительное усреднение стоимости позиции элемента оборотных средств на протяжении анализируемого периода путем расчета показателя $\overline{C_i^{(\Gamma)}}$. Формулы расчета этого показателя зависят в каждом случае от формы геометрической фигуры и выводятся из формул, широко известных по школьному курсу геометрии (найти вывод формул можно в [8-11]).

5. Для каждой позиции элемента оборотных средств с номером i , отнесенной к группе с номером Γ , рассчитывается средняя стоимость позиции элемента оборотных средств, приведенная к продолжительности анализируемого периода, то есть с учетом времени пребывания в нем позиции элемента оборотных средств. Для этого средняя стоимость позиции элемента оборотных средств в анализируемом периоде умножается на весовой коэффициент, равный отношению времени пребывания позиции элемента оборотных средств, учитываемого в анализируемом периоде, к продолжительности этого периода, то есть $\overline{C_{Ai}^{(\Gamma)}} = \frac{Z_{Ai}^{(\Gamma)}}{A} \overline{C_i^{(\Gamma)}}$.

6. Усредненные стоимости всех позиций элемента оборотных средств как с учетом приведения к продолжительности анализируемого периода, так и без такого приведения, суммируются сначала внутри каждой из четырех групп данного элемента, а затем в целом по данному элементу оборотных средств. Таким образом, формируются показатели суммарной стоимости всех позиций данного элемента оборотных средств предприятия с учетом приведения к продолжительности анализируемого периода $\overline{C_A} = \sum_{\Gamma=1}^4 \overline{C_A^{(\Gamma)}} = \frac{1}{A} \sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \overline{C_i^{(\Gamma)}} Z_{Ai}^{(\Gamma)}$ и без учета приведения стоимости элемента оборотных средств к продолжительности анализируемого периода $\overline{C} = \sum_{\Gamma=1}^4 \overline{C^{(\Gamma)}} = \sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \overline{C_i^{(\Gamma)}}$.

7. Среднее время пребывания элемента оборотных средств в течение анализируемого периода в целом по предприятию вычисляется как отношение суммы позиций элемента оборотных средств с учетом приведения их стоимости к длительности анализируемого периода к сумме позиций элемента оборотных средств без учета этой величины, умноженное на длительность анализируемого периода A , то есть $\overline{Z_A} = \frac{\overline{C_A}}{\overline{C}} A = \frac{\sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \overline{C_i^{(\Gamma)}} Z_{Ai}^{(\Gamma)}}{\sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \overline{C_i^{(\Gamma)}}} = \sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \frac{\overline{C_i^{(\Gamma)}}}{\sum_{\Gamma=1}^4 \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} \overline{C_i^{(\Gamma)}}} Z_{Ai}^{(\Gamma)}$.

Данная формула позволяет рассчитать среднее время пребывания оборотных средств, находящихся в данной форме, в течение

анализируемого периода непосредственно по данным оперативного учета.

Анализ результатов расчета оборачиваемости оборотных средств, проведенных по авторскому и традиционному методам [8-11], показал, что применение предлагаемого нами метода дает логичные, непротиворечивые результаты, в то время как традиционный метод допускает появление абсурдных значений оборачиваемости, равных нулю, бесконечности либо превышающих анализируемый период. Кроме того, авторский метод исключает возникновение ряда проблем традиционного анализа, связанных с выбором показателя финансового результата, поскольку не требует их использования. И, пожалуй, самое главное, предлагаемый метод дает возможность рассчитать среднюю продолжительность пребывания элементов оборотных средств в анализируемом периоде напрямую, минуя коэффициент оборачиваемости, а значит, превращает ее из косвенного показателя в фактор производственной функции, поддающийся непосредственному измерению. Влияние этого фактора на конечный финансовый результат можно оценить напрямую, и, следовательно, можно научиться этим фактором эффективно управлять, совершенствуя таким образом стратегию производственно-финансовой деятельности предприятия.

Список литературы

1. Галицкая, С.В. Финансовый менеджмент. Финансовый анализ. Финансы предприятий: учебное пособие / С.В. Галицкая. – М.: Эксмо, 2008. – 652 с.
2. Ивлева, Н. Диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Н. Ивлева. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 72 с.
3. Илышева, Н.Н. Анализ финансовой отчетности: учебник / Н.Н. Илышева, С.И. Крылов. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 480 с.
4. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 768 с.: ил.
5. Кокин, А.С. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / А.С. Кокин, В.Н. Яснев. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 512 с.
6. Колчина, Н.В. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / Н.В. Колчина, О.В. Португалова, Е.Ю. Макеева. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 467 с.
7. Красина, Ф.А. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / Ф.А. Красина. – Томск: Эль Контент, 2012. – 200 с.
8. Кулакова, Ю.Н. Разработка методики расчета среднего периода оплаты дебиторской задолженности / Ю.Н. Кулакова // Финансы и кредит. – 2011. – № 20. – С. 27-33.

9. Кулакова, Ю.Н. Методика расчета среднего периода оборота входящих производственных запасов предприятия / Ю.Н. Кулакова, А.Б. Кулаков // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – № 46. – С. 8-15.
10. Кулакова, Ю.Н. Разработка методики расчета среднего периода оборота запасов готовой продукции предприятия / Ю.Н. Кулакова, А.Б. Кулаков // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – № 37. – С. 13-20.
11. Кулакова, Ю.Н. Разработка методики расчета среднего периода оборота запасов предприятия в незавершенном производстве / Ю.Н. Кулакова, А.Б. Кулаков // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2014. – № 26. – С. 20-29.
12. Любушин, Н.П. Финансовый анализ: учебник / Н.П. Любушин, Н.Э. Бабичева. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 336 с.
13. Пласкова, Н.С. Анализ финансовой отчетности: учебник / Н.С. Пласкова. – М.: Эксмо, 2010. – 384 с. – (Новое экономическое образование).
14. Селезнева, Н.Н. Финансовый анализ. Управление финансами: учеб. пособие / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 640 с.
15. Тютюкина, Е.Б. Финансы организацией (предприятий): учебник / Е.Б. Тютюкина. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 543 с.
16. Экономика организации (предприятия): учебник / Н.А. Сафронов. – М.: Магистр, Инфра-М, 2013. – 256 с.
17. Цветков, Д.А. Диагностика финансового состояния фирмы: практ. пособие / Д.А. Цветков. – М.: Лаборатория книги, 2009. – 156 с.
18. Шеремет, А.Д. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учеб. пособие / А.Д. Шеремет. – М.: Институт профессиональных бухгалтеров России: Информационное агентство «ИПБ-БИНФА», 2005. – 310 с.

*Ю.Н. Кулакова, А.Б. Кулаков
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск*

УПРАВЛЕНИЕ ЗАПАСАМИ ЗАКУПАЕМЫХ ТОВАРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ДВУХУРОВНЕВОГО ПОДХОДА

Каждое промышленное предприятие закупает для своей производственной деятельности большую номенклатуру сырья, материалов, полуфабрикатов и готовых комплектующих изделий, что влечет за собой существенные затраты, связанные с формированием и поддержанием запасов. Минимизация суммы этих затрат является оптимизационным критерием в моделях управления запасами. Классической моделью оптимизации управления запасами по отдельной номенклатурной позиции является модель экономического

размера заказа Р. Уилсона. Она позволяет определить оптимальный размер партии периодических поставок и соответствующую ему оптимальную длительность периода между двумя очередными поставками. Логическим развитием однономенклатурной модели Уилсона являются многономенклатурные модели без учета и с учетом ограничений на размер оборотных средств, модели с допустимым дефицитом и ряд других. Безусловно, использование научного подхода в управлении запасами ведет к повышению эффективности деятельности предприятия. Вместе с тем надо понимать, что номенклатура закупаемых товаров для промышленного предприятия огромна, часто она составляет десятки и даже сотни тысяч наименований. Попытка построить систему оптимального управления запасами по каждой отдельной позиции их номенклатуры сопряжена с запредельной сложностью. У каждой позиции свой ритм поставок, и за каждой надо следить, оптимальные поставки товаров разных видов могут входить в противоречие друг с другом и даже мешать друг другу, и т.д. Обычно рекомендуемый для упрощения этой задачи ABC-анализ запасов [2], который предлагает применять модели оптимизации только к группе А и, если возможно, к группе В, но не к группе С, не снимает вопрос, а только его маскирует.

Нам представляется перспективным следующий подход к оптимизации системы управления запасами закупаемых товаров большой номенклатуры. Предлагается эту систему представить как двухуровневую, то есть уменьшить размерность задачи, упростив систему еще до того, как будет проведена оптимизация. Эту задачу выполняет разбиение всей номенклатуры закупаемых товаров на группы, чтобы управлять сразу всеми позициями, попавшими в одну группу, одновременно. Таким образом, группа воспринимается как единое целое, как один объект управления. В результате количество управляемых факторов сокращается на порядки.

На первом этапе оптимизации вся закупаемая номенклатура разбивается на группы, объединяющие закупаемые товары по определенным, установленным на предприятии классификационным признакам. Это могут быть, например, грузоподъемность транспортных средств, габариты и условия упаковки, полное или час-

тичное совпадение маршрутов движения транспортных средств, вместимость складов и объемы емкостей, лимит оборотных средств, выделенных для поддержания запасов данной группы закупаемых товаров, допустимый уровень дефицитности и т.п. Важно то, что для каждой группы закупаемых товаров эти признаки должны и могут устанавливаться индивидуально, исходя из специфики объединяемых в данную группу закупаемых товаров и их роли в обеспечении производства. Вполне возможно, что эта специфика может потребовать пересмотра количества и состава групп закупаемых товаров. Такая процедура, проводимая более или менее регулярно, будет способствовать оптимизации всей системы управления запасами.

На втором этапе минимизируются внутригрупповые издержки управления запасами в условиях **единого цикла** пополнения запасов в каждой группе закупаемых товаров с учетом действующих для данной группы ограничений по объему оборотных средств и т.п. Понятие единого цикла для группы поставляемых закупаемых товаров является новым для системы управления запасами. Аналогичное понятие используется в операционном менеджменте при оптимизации производственного процесса многопредметных поточных линий [1, 3], но не в системе управления запасами. Для организации работы многопредметной поточной линии введение единого цикла обусловлено технической необходимостью, по-другому линия просто не может работать. В системе управления запасами модель единого группового цикла поставок может и не быть организована, но ее применение позволит существенно сократить издержки управления групповыми поставками. Поставки разных закупаемых товаров, включенных в одну группу, максимально синхронизируются, что позволяет контролировать не каждый элемент группы, а всю группу сразу.

На третьем этапе проводится межгрупповая оптимизация полных издержек управления запасами с учетом общесистемных ограничений. В качестве этих ограничений могут выступать вместимость складских помещений, открытых площадок, емкостей, специфической тары и т.п., предназначенных для приема, хранения

и выдачи закупаемых товаров в производство. Несмотря на то, что ограничения на размер оборотных средств могли устанавливаться для отдельных групп закупаемых товаров, это не исключает возможности установления такого лимита на полную сумму оборотных средств. С учетом этого общесистемного ограничения могут потребоваться перерасчеты по всем или некоторым группам закупаемых товаров. В результате система становится гибкой, подстраиваемой под изменение внешних условий.

В классической многономенклатурной модели Уилсона полные издержки получаются суммированием совокупных издержек по всем видам закупаемых товаров, оптимизация циклов поставок которых уже проведена ранее, при этом соотношение между оптимальными циклами отдельных видов закупаемых товаров может быть любым. Но, как показывают проведенные нами исследования, можно добиться снижения затрат на формирование и поддержание запасов путем определения оптимального относительного сдвига времени поставок в случае, если циклы поставок разных групп закупаемых товаров не абсолютно разные, а имеют кратную длительность [4, 5]. В случае если циклы поставок групп закупаемых товаров не равны и не кратны друг другу, рано или поздно произойдет наложение поставок, и нормировочный множитель окажется равным единице, и тогда дальнейшая оптимизация невозможна.

На четвертом этапе принимается окончательное решение по результатам расчетов, проведенных на предыдущих этапах. Может оказаться, что накладываемые ограничения являются экономически нецелесообразными или слишком жесткими. Например, недостаточная емкость складов, не позволяющая принять оптимальную партию поставляемых закупаемых товаров, приводит к значительному неоправданному перерасходу средств по управлению запасами. В этом случае следует повторить необходимые расчеты с учетом увеличенной вместимости складов и выдать экономически обоснованные рекомендации по переоборудованию действующих складов или/и строительству новых. Аналогичная ситуация может возникнуть и при наложении ограничений на размер оборотных

средств. Неоправданно жесткие ограничения по оборотным средствам могут привести к значительному росту издержек управления запасами. Во всяком случае, любое требование о сокращении вложенных в запасы оборотных средств должно подтверждаться рекомендациями по ускорению их оборачиваемости. Таким образом, оптимизация системы управления запасами представляет собой многоэтапный итерационный процесс, в ходе которого путем взаимных уступок достигается комплекс оптимизированных решений.

Проведенное нами исследование позволяет заключить, что в условиях приобретения предприятием многочисленной номенклатуры закупаемых товаров невозможно организовать поставку каждого вида закупаемых товаров в объеме оптимальной по Уилсону партии, поэтому целесообразно проводить на первом этапе группировку закупаемых товаров с учетом общих для группы ограничений и уже на втором этапе рассчитывать параметры единого группового оптимального цикла поставок. Формулы для их расчета выведены нами в статье [6]. Максимальное стремление к стандартизации и синхронизации сдвигов поставок позволяет минимизировать отклонения в затратах по управлению запасами по сравнению с их оптимальной по Уилсону величиной.

Список литературы

1. Букан, Дж. Научное управление запасами / Дж. Букан, Э. Кенигсберг; пер. с англ. – М.: Наука, 1967. – 424 с.
2. Колб, Р.В. Финансовый менеджмент: учебник / Р.В. Колб, Р.Дж. Родригес; пер. 2-го англ. издания. – М.: Финпресс, 2001. – 496 с.
3. Кузин, Б.И. Методы и модели управления фирмой / Б.И. Кузин, В.Н. Юрьев, Г.М. Шахдинаров. – СПб.: Питер, 2001. – 432 с.
4. Кулакова, Ю.Н. Оценка нормировочного множителя в многопродуктовой модели управления запасами предприятия при условии равной периодичности и одинаковой стоимости поставок / Ю.Н. Кулакова // Логистика и управление цепями поставок. – 2012. – № 3. – С. 76-83.
5. Кулакова, Ю.Н. Исследование поведения нормировочного множителя в многопродуктовой модели управления запасами при поставке двух видов товаров с кратной периодичностью / Ю.Н. Кулакова, А.Б. Кулаков // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – № 10. – С. 44-54.
6. Кулакова, Ю.Н. Двухуровневый подход к управлению запасами предприятия / Ю.Н. Кулакова // Экономический анализ: теория и практика. – 2013. – № 11. – С. 59-66.

МЕТАМОРФОЗЫ КОММУНИСТИЧЕСКОЙ ИДЕОЛОГИИ ВОКРУГ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ

Приближающиеся юбилейные даты российской истории – 100-летие Великой октябрьской социалистической революции и 70-летие Победы в Великой Отечественной войне служат предметом спекуляций для различных политических партий и идеологических течений. Особенно ярко это проявляется в деяниях КПРФ. На мартовском пленуме Председатель ЦК КПРФ Г.А. Зюганов выдал очередное клише из недавнего советского прошлого: «В канун 70-летия Победы КПРФ заявляет: преимущества социализма доказаны великими достижениями победной эпохи» [2]. Однако, хорошо известно, что Великая Отечественная война доказала, как раз обратное – гнилость социалистически-коммунистического строя и предопределила его закономерный крах, который произошёл в начале 1990-х годов.

О каких-то преимуществах социализма можно было бы говорить, если бы в 1941 году целью войны СССР была бы «всемирная социалистическая революция», как о том говорил В.И. Ленин и его последователи [4, с. 3]. Однако 22 июня 1941 года народный комиссар иностранных дел СССР В.М. Молотов заявил, что «Красная Армия и весь наш народ вновь поведут победоносную отечественную войну за Родину, за честь, за свободу» [5]. В таком же духе 3 июля 1941 года высказался и Председатель Совета обороны И.В. Сталин.

Об этом отступлении от принципов коммунистической идеологии коммунисты и другие социалисты стараются не вспоминать с начала «Холодной войны», то есть с лета 1945 года. Причин для отхода от классической теории коммунизма В.И. Ленина вокруг Великой Отечественной войны приводится множество, кроме трёх главных. Первая причина – в сущности режима Адольфа Гитлера, который к 1941 году установился практически на всей территории

континентальной Европы. Вот, что по этому поводу говорил сам Адольф Гитлер: «...я два десятилетия старался ... построить в Германии новый *социалистический* порядок» [1] (выделение автора).

Вторая причина состоит в союзнических отношениях с главными капиталистическими оппонентами коммунистического режима – Англией, США и другими странами, в которых население было привержено идеям полномочной демократии и свободного рынка. У. Черчилль 22 июня 1941 года призвал Англию и её союзников оказать всевозможную помощь СССР в борьбе против Гитлера. В тот же день Конгресс США заявил о возможности поставок по ленд-лизу военной техники и другой продукции Советскому Союзу.

Теория капиталистического удушения Советской власти, которой большевики с октября 1917 года потчевали граждан советской России и СССР, а коммунисты КПРФ пытаются охмурить россиян и в наши дни, потерпела полный крах. Объективный анализ показывает, что 22 июня 1941 года началась война между двумя социалистическими объединениями. Германо-европейской с одной стороны и Российско-советской с другой. Капиталистические страны – Англия и США оказались в роли союзников СССР, поскольку до этого на них обрушился новый социалистический порядок из Германии и её союзников.

Третья причина кроется в исторически ограниченной сущности социалистически-коммунистического строя, его переходного состояния от феодально-монархических форм общественного устройства к рыночно-республиканским, демократическим формам организации общества. Ущербность коммунистического строя стала ясной с самого начала Великой Отечественной войны. В ходе этой войны коммунистический режим претерпел значительные трансформации по пути свободного рынка («капитализма») и демократии. Социалистически-коммунистические идеологи, как Великой Отечественной войны, так и наших дней пытаются игнорировать, или откровенно исказить хорошо известные, ярко выраженные факты.

Проигрыш социалистически-коммунистической системы перед «капиталистическим строем» проявился в военно-технической,

экономической и политической сферах. Военные поражения начала Великой Отечественной войны коммунистические идеологи традиционно приписывают не гнилости своей системы, а её неумелым исполнителям. Хотя факты говорят об обратном. Перед началом боевых действий Красная армия превосходила вооружённые силы объединённой фашистами Европы практически по всем количественным показателям: живой силе, танкам, самолётам, стрелковому и иному вооружению. Это признают и все коммунистические идеологи. Существенная разница была в качестве технического оснащения войск и их организации. Самая современная советская техника оказалась самая низкокачественная. Организация управления войсками строилась на репрессивных началах, даже высшие военачальники в первые месяцы войны расстреливались.

Факт оказания помощи СССР от США по ленд-лизу и от других стран антигитлеровской коалиции коммунистические идеологи никогда не отрицали. Однако всегда старались преуменьшить масштабы, значение этой помощи. Помощь «капиталистических» стран носила не только прямой характер в виде поставок материальных товаров, но и косвенный. Материальные поставки прикрывали пагубность коммунистической экономики, которую позже назовут «командно-административной». В СССР поставлялась не только, и даже не столько военная техника, сколько продовольствие, автомобили (в основном грузовые), средства связи, медикаменты и многое другое, что не в состоянии была производить социалистически-коммунистическая экономика [3]. Косвенное влияние зарубежных поставок проявилось в активизации экономической деятельности предприятий СССР, перенимании ими практического опыта хозяйствования «капиталистических» корпораций. Это позволило быстро освоить выпуск качественной военной техники силами советской экономики.

Великая Отечественная война оказала существенное влияние на демократизацию СССР и России. Ветераны войны активно поддерживали Н.С. Хрущёва и М.С. Горбачёва в их демократизации социализма, Б.Е. Ельцина – в радикальных демократических и рыночных реформах 1991-1993 годов. Это идёт против идеологии

коммунистов ленинско-сталинской формации, чем объясняется их прохладное отношение к Великой Отечественной войне и её ветеранам.

Список литературы

1. Гитлер А. Обращение к немецкому народу в связи с началом войны против Советского Союза 22 июня 1941 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.wikisource.org/wiki/> (Дата обращения 29.03.2015)
2. Зюганов Г.А. Революционное наследие Великого Октября и задачи КПРФ. Выступление на мартовском 2015 года Пленуме ЦК. [Электронный ресурс] // Коммунистическая партия Российской Федерации, 1993-2015. – URL: <http://kprf.ru/party-live/cknews/140835.html> (Дата обращения 29.03.2015)
3. Ленд-лиз [Электронный ресурс] // Хронос, 2001-2015. – URL: http://www.hrono.ru/organ/ukaz_1/lend_liz.php (Дата обращения 08.04.2015)
4. Ленин В.И. Заседание Петроградского Совета рабочих и солдатских депутатов 25 октября (7 ноября) 1917 г. Доклад о задачах власти советов // В.И. Ленин Полн. собр. соч.: в 55 т. – Изд-е 5-е. – М.: Изд-во полит. лит., 1979-1983. – Т. 35. – 599 с.
5. Молотов В.М. Выступление по радио Заместителя Председателя Совета Народных Комиссаров Союза ССР и Народного Комиссара Иностранных Дел 22 июня 1941 года. [Электронный ресурс] // Советская музыка, 2001-2015. – URL: <http://sovmusic.ru/text.php?fname=molotov1> (Дата обращения 08.04.2015)

Н.В. Маврина

УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»

г. Челябинск

Л.М. Ковтунович

Южно-Уральский государственный университет

г. Челябинск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДАННЫХ ИНФОРМАЦИОННО-ПОИСКОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБУЧЕНИИ ПЕРЕВОДУ

Компетентность современного специалиста подразумевает умение читать и интерпретировать научно-техническую литературу с целью практического использования полученной информации в профессиональной деятельности. Возрастание интереса специалистов к передовому зарубежному опыту обуславливает необходимость совершенствования методики обучения чтению и переводу научных текстов из разных областей знаний.

Одной из наиболее актуальных проблем в научной и практической деятельности предприятий, научно-исследовательских институтов и образовательных учреждений всего мира является энерго- и ресурсосбережение в промышленной и социальной сферах. В связи с этим, в ряду приоритетных направлений развития национального исследовательского университета «Южно-Уральский государственный университет» стоит изучение вопросов энергосбережения в социальной сфере.

В данных обстоятельствах крайне важным становится получение оперативной, качественной и всесторонней информации из различных научных источников, в том числе, авторами которых являются зарубежные специалисты. Кафедре «Международные коммуникации» было поручено провести информационно-поисковое исследование, которое заключалось в переводе научных публикаций и материалов диссертационных исследований по энергосбережению зарубежных авторов с языка оригинала на русский язык. В результате проведенной работы был получен обширный массив актуальных материалов, которые могут быть использованы в нескольких направлениях, а именно:

- в научно-исследовательской работе профессорско-преподавательского состава и студентов;
- для реализации междисциплинарных и межкафедральных связей;
- в иноязычной подготовке студентов.

Оригинальные материалы представляют особый интерес в преподавании иностранного языка, так как содержат достаточное количество лингвистических концептов и тематической лексики по вопросам защиты окружающей среды, экологии и рациональному использованию ресурсов. Под оригинальным текстом понимается такой материал, который является частью обширной информации, адресованной носителями языка носителям того же языка в неучебных целях. Они являются не фикционными, большими по объему, относящимися к определенной научной сфере и освещающими глобальную проблему [1].

Рассмотрим, как данные, полученные в ходе названного информационно-поискового исследования, применялись в иноязычном образовательном процессе в условиях реализации программы дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», которую осваивали студенты Международного факультета ЮУрГУ. Одной из задач дисциплины «Практика перевода», входящей в учебный план данной программы, является развитие у слушателей навыков письменного перевода текстов экономической, политической и социально-гуманитарной тематики. В тематический план был введен раздел «Экология и ресурсосбережение», в ходе изучения которого рассматривались следующие проблемы: Интегрированное использование тепловой и солнечной систем энергосбережения за рубежом; Виды и источники биотоплива в современной экономической инфраструктуре; Опыт стран Евросоюза в использовании биотоплива; Политические и экономические аспекты использования биотоплива; Системы переработки бытовых сточных вод в городском секторе; Методы использования дождевой воды в городском секторе [2].

Тексты из оригинальных источников использовались в обучении слушателей практическим навыкам прямого и обратного перевода и особенностям научного стиля речи, а также развитию навыков разных видов чтения (поискового, просмотрового, изучающего).

При обучении чтению учитывалось, что, так как главным объектом обучения пониманию является содержательный аспект текста, должны использоваться задания, имеющие четкий личностный смысл, что позволит превратить процесс обучения из пассивного потребления информации в активную деятельность обучающегося. Если чтение построено на широкой профессиональной информации, оно дает многомерное понимание действительности и роли языка как элемента профессиональной культуры. Важно, чтобы информация, извлекаемая из текстов, была значимой для студентов и была способна найти в дальнейшем практическое применение.

В процессе обучения применялись такие методические приемы, как: моделирование оригинальных текстов с целью сохранения всех

их лингвистических характеристик, выбор способа включения в учебный процесс информации по мировоззренческим, этическим и профессиональным аспектам, снятие языковых барьеров перед чтением текста, выбор вида чтения в соответствии содержанием источника, понимание глубинной структуры текста.

В ходе аудиторных занятий использовались два вида работы над переводом – аналитический и синтетический. Занятия аналитическим переводом предполагали подробный анализ под руководством преподавателя всего комплекса переводческих трудностей, выявление типичных проблем и обсуждение стандартных способов их решения, определение индивидуальных особенностей текста и связанных с ними конкретных вариантов перевода. Для этого из всего массива отбирались тексты, включающие достаточное число типичных трудностей для перевода, что позволило практически отработать применение достаточного числа эффективных способов и приемов перевода. При синтетическом переводе обучающиеся самостоятельно переводили предложенный оригинальный текст определенного объема в указанное время, а затем этот перевод проверялся преподавателем с последующим анализом всех его достоинств и недостатков.

Еще одним видом работы с оригинальными текстами являлся их анализ, который осуществлялся в нескольких направлениях. В рамках коммуникативно-прагматического подхода к анализу проводилось определение жанра текста, тематики текста по заглавию или ключевым словам, определение основной мысли текста и способов ее представления. Синтаксический подход предполагал такие формы работы с текстовым материалом, как: структурный анализ компонентов текста, разбор структуры предложений, выявление разных типов предложений, составляющих текст, а также грамматических форм, например, слов определенной части речи или определенных временных форм глагола.

С точки зрения семантического подхода проверялось общее понимание прочитанного, установление логических связей текста, его детальное понимание на уровне смысловых идей и связей. Особое внимание уделялось специфической лексике научного стиля –

словам и словосочетаниям, не обладающим свойствами термина идентифицировать понятия и объекты в определенной области, но употребляемым почти исключительно лишь в этой сфере. При данном подходе применялись следующие виды работы: подстановка пропущенных лексических единиц в текст самостоятельно или выбор их из имеющегося списка синонимов, подбор заголовка к тексту или соотнесение фрагментов текста с соответствующими им заголовками, подтверждение правильности или ложности утверждений, составление плана текста и подготовка пересказа, аннотации, обзора, вопросы на понимание всего текста в целом и др.

Особый интерес представлял сопоставительный лингвистический анализ текстов оригинала и его перевода, выполненного преподавателями кафедры «Международные коммуникации» в ходе информационно-поискового исследования, в сопоставлении с вариантами перевода того же текста, подготовленного студентами. Такая работа позволила выявить структурные сходства и различия текстов, синтаксические конструкции и терминологические единицы, характерные для данного научного направления, типичные трудности при переводе текстов данной научной сферы.

Все это способствовало развитию у студентов мотивации к чтению и переводу оригинальных текстов, интереса к изучению проблем, связанных непосредственно с будущей профессиональной деятельностью и научно-технической сферой, в целом, выработке личностной позиции по обсуждаемым вопросам. Это дало возможность сделать учебный процесс более практико-ориентированным и дать студентам ощущение, что они участвуют в решении важных экономических задач.

Список литературы

1. Дакукина, Т.А. Обучение пониманию оригинальных текстов с элементами письменной интерпретации: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Т.А. Дакукина. – Томск, 2004. – 219 с.
2. Нестерцова, С.Г. О реализации результатов информационно-поискового исследования по вопросам ресурсосбережения в образовательном процессе вуза [Текст] / С.Г. Нестерцова, Л.М. Ковтунович // Современные тенденции развития инновационной экономики: сборник статей участников Международной заочной научно-практической конференции. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. – С. 134-137.

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ DATA MINING
ДЛЯ АНАЛИЗА СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ
ФИНАНСОВОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ**

2014 год был очень насыщен событиями в банковской сфере, и в первую очередь стоит обратить внимание на достаточно большое количество отзывов Центральным банком Российской Федерации (далее ЦБ РФ) лицензии на осуществление банковских операций. За 2014 финансовый год лишились права проведения банковских операций 85 кредитных организации. Банк России отозвал лицензий больше, чем за три предыдущих года вместе взятых [1]. В текущем 2015 году политика ЦБ РФ продолжается, за три месяца отозваны лицензии у 9 банков.

Анализ пресс-релизов ЦБ РФ показывает наличие следующих оснований отзыва лицензии: существенная недостоверность отчетных данных, задержка сдачи отчетности, осуществление непредусмотренных лицензией операций, нарушение банковского законодательства и нормативов ЦБ, нарушение «антиотмывочного» законодательства, достижение показателем достаточности капитала отметки ниже 2%, достижение размера собственного капитала уровня ниже минимального значения уставного капитала, неисполнение в установленный срок требования привести в соответствие величины собственных средств и уставного капитала, неспособность удовлетворять требования кредиторов.

Все эти основания находят свое отражение через систему различных нормативов и показателей деятельности банков, которых достаточно много. Эти показатели и нормативы устанавливаются ЦБ РФ, агентством по страхованию вкладов, различными рейтинговыми агентствами, экспертами. Методик анализа финансового состояния банков, прогнозирования отзыва лицензии и т.п. также достаточно много. Для ознакомления с этими методиками можно обра-

таться к таким информационным источникам, как порталы cbr.ru, banki.ru, analizbankov.ru.

Анализируя нормативы, показатели и методики анализа банков, мы пришли к выводу, что среди множества показателей и нормативов имеются те, которые можно считать индикаторами, определяющими неустойчивое положение банков, и соответственно, вероятность отзыва лицензии.

Поэтому первым этапом исследования стал корреляционный анализ, позволяющий оценить зависимость выходных данных (отзыв лицензии) от входных факторов (показатели деятельности банка). Принцип корреляционного анализа состоит в поиске таких значений, которые в наименьшей степени коррелированы (взаимосвязаны) с выходным результатом. Такие факторы могут быть исключены из результирующего набора данных практически без потери полезной информации [2].

В ходе проведения анализа данных был решен ряд задач: на базе показателей информационного портала analizbankov.ru сформирована система показателей (15 показателей) для нашего исследования, отражающая результаты деятельности банков, в том числе тех, у которых была отозвана лицензия; проведена обработка данных с применением корреляционного анализа; обеспечена визуализация результатов.

Обобщение, оценка и интерпретация результатов была реализована средствами технологической платформы для создания законченных аналитических решений DeductorAcademic, которая обладает широким арсеналом средств решения поставленных задач: импорта и хранения данных, обработки данных и визуализации информации.

По полученной матрице корреляции видно, какие факторы влияют сильнее, чем другие, и какие можно не учитывать при проведении оценки состояния банка и вероятности отзыва лицензии. В ходе корреляционного анализа было выделено 6 показателей, которые оказывают наибольшее влияние на вероятность отзыва лицензии (рисунок).

Входные поля		Корреляция с выходными полями	
№	Поле	Наличие лицензии	
1	H1		-0.578
2	H2		-0.210
3	H3		-0.195
4	H7		-0.232
5	Обязательные резервы		-0.355
6	Коэффициент усреднения		-0.393

Результат корреляционного анализа данных в DeductorAcademic

По полученной матрице корреляции видно, что на вероятность отзыва лицензии большее влияние оказывают 6 из 15 исследуемых показателей:

- условный коэффициент усреднения, позволяющий судить об использовании банком механизма усреднения обязательных резервов;
- рост или падение обязательных резервов банка (ФОР) за месяц;
- показатель достаточности капитала банка (H1) показывает насколько капитал банка покрывает кредитный, операционный и рыночный риски банка;
- норматив мгновенной ликвидности банка (H2) показывает риск потери банком ликвидности в течение одного операционного дня;
- норматива текущей ликвидности банка (H3) показывает риск потери банком ликвидности в течение ближайших к дате расчета норматива 30 календарных дней;
- показатель максимального размера крупных кредитных рисков (H7). Норматив показывает соотношение суммы крупных кредитов к капиталу банка.

Далее, на базе этих шести отобранных показателей, был проведен кластерный анализ данных. Кластеризация (или кластерный анализ) – это задача разбиения множества объектов на группы, называемые кластерами. Внутри каждой группы должны оказаться «похожие» объекты, а объекты разных групп должны быть как можно более отличны. Главное отличие кластеризации от

классификации состоит в том, что перечень групп четко не задан и определяется в процессе работы алгоритма [3].

Логика нашего исследования заключалась в том, что банки, у которых была отозвана лицензия, теоретически должны обладать схожими признаками и так или иначе попасть в одни и те же кластеры.

Применение кластерного анализа в общем виде свелось к следующим этапам: отбор выборки объектов для кластеризации (774 банка); определение множества переменных, по которым будут оцениваться объекты в выборке (6 вышеуказанных показателей); применение метода кластерного анализа (самоорганизующаяся карта Кохонена и метод кластеризации алгоритмом k-means) для создания групп сходных объектов (кластеров); представление результатов анализа.

В результате кластеризации данных все банки были распределены в разные кластеры. Особый интерес вызывают три кластера. Именно в этих трех кластерах сосредоточилось 75% всех банков, у которых на момент исследования была отозвана лицензия. Следовательно, по нашему мнению, особый интерес с точки зрения вероятности возникновения проблем и отзыва лицензии вызывают банки с действующей лицензией, входящие в эти три кластера.

Кластер 1 включает 12 банков, из них 4 с отозванной лицензией и восемь с действующей: Финтрастбанк, Далетбанк, СМБ-банк, МАК-банк, Оргбанк, Мострансбанк, Сельмашбанк и Идеалбанк.

Кластер 2 включает 15 банков, из них 7 с отозванной лицензией и 8 с действующей: Транснациональный банк, Адмиралтейский банк, Тихоокеанский внешторгбанк, Собинбанк, Финансовый стандарт, Балтика, Кредит Урал Банк, Кубаньторгбанк, Дагэнергобанк. Следует отметить, что на момент проведения исследования (февраль – начало марта 2015 года) Дагэнергобанк попал во второй кластер, а 24 марта 2015 г. у этого банка была отозвана лицензия, что определенным образом подтверждает результаты кластеризации.

Кластер 3 включает 72 банка, из них у 6 банков отозвана лицензия и 66 банков с действующей лицензией. Учитывая достаточно значительный объем объектов (72 банка) с этой группой банков был проведен дополнительный кластерный анализ, в результате которого список банков сократился до 24, из которых у шести лицензия отозвана. По результатам анализа из этого кластера для дальнейшего наблюдения интересны следующие банки: Советский, Русславбанк, Метробанк, Таурус-банк, Новый Московский банк, ЭЛ-банк, БТФ, Банк инноваций и развития, Кранбанк, Межтрансбанк, Синко-банк, Банк на красных воротах, Профит банк, ФДБ, Банкирский дом, Нацкорпбанк, Лесбанк, Наш дом.

Таким образом, в результате применения технологий Data Mining, для анализа показателей банков, удалось выделить группу банков, на деятельность которых стоит обратить пристальное внимание.

Построенная на базе ПО Deductor аналитическая модель может и должна меняться. Ежемесячно публикуются новые показатели деятельности банков, соответственно при анализе этих показателей будут вноситься коррективы, в том числе и в расположение банков в том или ином кластере. А то, насколько рассмотренная выше аналитическая модель объективна, произойдут ли какие-либо негативные события с вышеуказанными банками, покажет время и соответствующие решения ЦБ РФ.

Список источников

1. <http://kibanki.com/blog/?blog=kibanki&id=17>
2. <http://www.basegroup.ru/glossary/definitions/correlation/>
3. <http://www.basegroup.ru/library/analysis/clusterization/datamining/>

**КОРРЕКТИРУЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ В МЕТОДИКАХ
РАСЧЁТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НОРМАТИВОВ ДЛЯ
ПЛАНИРОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И
РЕМОНТА ОБОРУДОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ**

В связи с тем, что на машиностроительных предприятиях парк оборудования исчисляется сотнями, а иногда и тысячами единиц, то для оценки рыночной стоимости каждой единицы оборудования в зависимости от возраста требуются значительные затраты труда. В практической деятельности, в целях упрощения расчётных операций и, как следствие, сокращения затрат труда на расчётные работы в методиках расчёта экономических нормативов при планировании затрат на ремонт и техническое обслуживание оборудования целесообразно, по нашему мнению, использовать корректирующий квалиметрический коэффициент.

Анализ предлагаемых учёными-экономистами и применяемых на практике методов оценки стоимости оборудования показал, что наиболее часто применяются: метод ценовых индексов; метод прямого сравнения с идентичным объектом; метод прямого сравнения с аналогичным объектом; метод прямого сравнения с аналогичными объектами с внесением направленных качественных корректировок; метод расчёта по удельным показателям и корреляционным моделям; метод расчёта по цене однородного объекта; метод поагрегатного (поэлементного) расчёта по цене однородного объекта; метод поагрегатного (поэлементного) расчёта; метод расчёта по удельным затратным показателям и расчёта с помощью затратных корреляционных моделей; метод дисконтированных чистых доходов; метод равноэффективного функционального аналога. Все эти методы характеризуют сравнительный, затратный и доходный подходы к оценке стоимости оборудования (табл. 1) [1].

Таблица 1

Достоинства и недостатки методов оценки стоимости оборудования

	Методы оценки	Достоинства	Недостатки
Сравнительный подход	Метод ценовых индексов или индексирования по фактору времени.	Возможность использования информации Госкомстата РФ о корректирующих индексах цен производителей на промышленные товары.	Усреднённый и относительный показатель, не дающий точного представления об изменении цены конкретного изделия.
	Метод прямого сравнения с идентичным объектом.	Применяются коммерческие поправки, устраняющие нетипичные условия продажи. Отражает конъюнктуру рынка и сложившуюся практику операций купли-продажи.	Надёжность оценок определяется полнотой и достоверностью быстро устаревающей рыночной информации, а также с искажением ценовой информации на монополизированном рынке.
	Метод прямого сравнения с аналогичным объектом.	Применяются коммерческие поправки, поправки на параметрические различия. Отражает конъюнктуру рынка и сложившуюся практику операций купли-продажи.	Требуется большой статистический материал.
	Метод прямого сравнения с аналогичными объектами с внесением направленных качественных корректировок; метод расчёта по удельным показателям и корреляционным моделям.	Стоимость оцениваемого объекта лежит в интервале между ценами аналогов, с учётом внесённых поправок, как повышающих, так и понижающих корректировок. Отражает конъюнктуру рынка и сложившуюся практику операций купли-продажи. Применяется если нужно оценить множество однотипных объектов; расчёты дают достаточно приемлемые результаты.	
Затратный подход	Индексный метод оценки; метод расчёта по цене однородного объекта; метод поагрегатного расчёта; метод расчёта по удельным затратным показателям и расчёта с помощью затратных корреляционных моделей.	Исключительная универсальность. Возможность применения для оценки любой единицы оборудования. Для специальной и уникальной техники единственно возможный.	Весьма трудоёмкий процесс расчёта. Оценённая стоимость может отклоняться от подлинно рыночной стоимости в зависимости от интересов производителя или покупателя.
Доходный подход	Метод дисконтированных чистых доходов.	Оцениваемая стоимость отражает интересы покупателей, то есть соответствует цене спроса. Возможность выполнять общую оценку машинных комплексов дешевле, чем поштучная их оценка с помощью методов затратного и сравнительного подходов.	Применим для оценки стоимости имущества, приносящего экономический результат. Оцениваемый машинный комплекс должен обладать экономической обособленностью.
	Метод равноэффективного функционального аналога.		Требуется большой объём разнообразной экономической и производственно-технологической надёжной информации.

На основе анализа достоинств и недостатков вышеперечисленных методов оценки стоимости оборудования, приведенных в табл. 1, сделан вывод о том, что наиболее приемлемым для оценки различных групп оборудования является метод ценовых индексов, отличающийся простотой в применении, на базе которого можно рассчитать корректирующий квалиметрический коэффициент.

В качестве примера в табл. 2 приведены числовые значения корректирующего коэффициента, рассчитанные с использованием индексов цен производителей на промышленные товары по РФ [2].

Таблица 2

Корректирующий квалиметрический коэффициент

Год установки оборудования	Корректирующий квалиметрический коэффициент
2014	1,05
2013	1,08
2012	1,13
2011	1,26
2010	1,46
2009	1,64
2008	1,52
2007	1,9
2006	2,09
2005	2,36
2004	3,02
2003	3,38
2002	3,95
2001	4,27
2000	5,59
1999	9,5
1998	11,31
1997	12,66
1996	13,79
1995	19,03
1994	44,33

Считаем целесообразным использовать корректирующий коэффициент в методиках расчётов экономических нормативов и ежегодно рассчитывать корректирующий коэффициент на промышленных предприятиях.

Список литературы

1. Оценка стоимости машин, оборудования и транспортных средств / А.П. Ковалев, А.А. Кушель, В.С. Хомяков, Ю.В. Андрианов, Б.Е. Лужанский, И.В. Королев, С.М. Чемерикин. – М.: Интерреклама, 2003. – 488 с.
2. Федеральная служба государственной статистики – <http://www.gks.ru>

ПОРУЧИТЕЛЬСТВА ПО КРЕДИТАМ СУБЪЕКТАМ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

С 2009 года в Челябинской области действует Фонд содействия кредитованию малого предпринимательства (Фонд СКМП ЧО), созданный Министерством экономического развития Челябинской области. Фонд предоставляет поручительства субъектам малого предпринимательства при недостаточности обеспечения по кредиту, банковской гарантии банка-партнера Фонда, а также лизингу. Поручительством можно обеспечить до 70% от суммы кредита, банковской гарантии или лизинга. Максимальный размер поручительства составляет 15 млн. руб. Поручительства Фонда являются платными для СМП. Применяются дифференцированные ставки вознаграждения за предоставление поручительств в зависимости от сферы деятельности предприятия – от 0,1 до 1,5% от суммы поручительства [1].

На 01.01.2015 года Фонд взаимодействовал с 23 банками-партнерами. С начала деятельности Фонда СКМП Челябинской области по 01.01.2015 г. было подписано 1193 договора поручительства на сумму 2,81 млрд. руб., общий объем полученных кредитов под поручительство Фонда составил 6,15 млрд. руб. (табл. 1).

Таблица 1

Объем выданных Фондом содействия кредитованию малого предпринимательства Челябинской области поручительств по обязательствам СМП

Показатель	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Сумма поручительств, млн. рублей	44,1	128,9	258,3	746,8	821,8	809,7
Сумма кредитов, млн. рублей	120,6	311,4	611,1	1544,8	1835,9	1727,2
Соотношение сумм кредитов к суммам поручительств	2,73	2,42	2,37	2,07	2,23	2,13

Показатель соотношения сумм кредитов к суммам поручительств Фонда позволяет сделать вывод, что в среднем поручительства составляют 41-48% суммы кредитов. Динамика выданных поручительств Фонда и, соответственно, кредитов субъектам малого предпринимательства была довольно высокой в 2009-2012 годах – в среднем они росли в 2-3 раза за год. В 2013 году темпы роста сумм поручительств Фонда снизились до 10%, а в 2014 году произошло снижение суммы поручительств на 1,5%. Это привело к снижению сумм кредитов СКМП, предоставляемых под поручительства Фонда, в 2014 году по сравнению с 2013 годом на 6%. В 2014 году выдано 285 поручительств на сумму 809,7 млн. рублей, сумма кредитов составила 1,7 млрд. рублей.

Преобладающую долю в структуре выданных кредитов под поручительства Фонда составляют поручительства, предоставленные предприятиям торговли (оптовой и розничной) – более 40% в 2014 году. Данная ситуация связана с тем, что по отраслевой структуре предприятия торговли преобладают среди малых предприятий. Значимую долю в отраслевой структуре малых предприятий области, получивших поддержку в форме поручительств по кредитам, занимают предприятия сельского хозяйства (более 18%) и производства (более 15%) (табл. 2).

Таблица 2

Отраслевая структура выданных кредитов под поручительство
Фонда СКМП Челябинской области за 2014 год

Отрасль	Сумма кредитов, млн. рублей	Удельный вес, %
Оптовая торговля	180,8	22,3
Сельское хозяйство	147,9	18,3
Розничная торговля	143,7	17,8
Производство	126,1	15,6
Услуги по перевозке	42,4	5,2
Строительство	33,8	4,2
Бытовые услуги	7,6	0,9
Прочее	127,4	15,7

Структура кредитов, выданных под поручительство Фонда СКМП Челябинской области, по сроку за 2014 год следующая: до 1 года – 5,42%, от 1 года до 3 лет – 62,95%, свыше 3 лет – 31,63%.

Анализ структуры кредитов, выданных под поручительство Фонда, по сумме за 2014 год свидетельствует, что наибольшую долю формируют кредиты от 1 до 5 млн. руб. – 44,52%, кредиты от 5 до 10 млн. рублей составляют 28,34%, свыше 10 млн. рублей – 21,26%, доля кредитов до 1 млн. рублей относительно невелика – 5,52%.

В области кроме областного Фонда СКМП функционируют муниципальные фонды с аналогичными функциями: МАУ «Центр развития предпринимательства» Саткинского муниципального района; Некоммерческая организация Златоустовского городского округа «Фонд развития и поддержки малого и среднего предпринимательства»; Фонд местного развития Еманжелинского муниципального района.

Для улучшения условий и увеличения объемов долгосрочного кредитования в мае 2014 года на федеральном уровне было создано Акционерное общество «Небанковская депозитно-кредитная организация «Агентство кредитных гарантий». Агентство кредитных гарантий (АКГ) заключает соглашения о сотрудничестве с банками России и региональными гарантийными организациями. В рамках этих соглашений АКГ предоставляет государственные гарантии по обязательствам субъектов малого и среднего бизнеса, вытекающим из кредитных договоров, и обязательствам региональных гарантийных организаций по договорам поручительств перед банками по кредитным обязательствам субъектов МСП. За счет этого достигается минимизация гарантийных и кредитных рисков посредством их разделения с гарантийными организациями регионов, банками и иными кредитными организациями.

Итоги работы в первом квартале 2015 года Агентства кредитных гарантий показывают востребованность этого института развития, начавшего деятельность в июне 2014 года. Несмотря на спад деловой активности в начале первого квартала и продолжающийся

тренд на снижение объёмов кредитования в сегменте малого и среднего предпринимательства, количество предоставленных агентством гарантий в январе-марте 2015 года превысило намеченные значения на 30%. Всего по состоянию на 13 апреля 2015 года: принято в работу 1225 заявок на предоставление гарантий на сумму 13,26 млрд руб.; положительных решений о предоставлении гарантий по 937 заявкам на сумму 7,97 млрд руб. До конца года АКГ намерено предоставить субъектам малого и среднего бизнеса 2700 гарантий общим объемом 63 млрд руб.

Сейчас снижение процентной ставки по кредитам с гарантией агентства достигает 5 п.п. от среднерыночного показателя. Снижение процентной ставки является ключевым условием взаимодействия Агентства кредитных гарантий с банками-партнёрами [2].

Фонд содействия кредитованию малого бизнеса Челябинской области в настоящее время предоставляет гарантии только в отношении малых предприятий. При наличии ресурсов целесообразно расширение субъектов, которым предоставляются услуги Фонда, за счет средних предпринимателей.

Возможно также расширение услуг Фонда СКМП Челябинской области. Исходя из опыта деятельности аналогичных фондов других регионов (в частности, Свердловского областного фонда поддержки предпринимательства) помимо поручительств по банковским кредитам и по банковским гарантиям Фонд может предоставлять своим клиентам микрозаймы на сумму до 1 млн. рублей на пополнение оборотных средств и льготные инвестиционные кредиты на сумму до 10 млн. рублей.

Список источников

1. Фонд содействия кредитованию малого предпринимательства Челябинской области. – URL: <http://www.fond74.ru/>.
2. Агентство кредитных гарантий демонстрирует востребованность в условиях спада деловой активности // Экономика и Жизнь, 14.04.2015. – URL: <http://www.eg-online.ru/news/277951/>.

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Экономика региона как сложная система обладает большим числом параметров, характеризующих ее состояние. При этом кроме сугубо экономических параметров, важную роль играют параметры других сфер жизнедеятельности, в том числе социальные. Все они образуют множество информационных потоков, отражающих взаимодействие отдельных субъектов. Регион является в некоторой степени самоорганизующейся системой, способной самостоятельно развиваться и реагировать на изменение окружения без внешнего воздействия. Однако управление данными параметрами должно способствовать его сбалансированному развитию. При этом управляющее воздействие на объект должно не только парировать отклонения в показателях функционирования объекта, но и оказывать упреждающее влияние на его поведение. Для этого необходимо адекватно представлять поведение системы в будущем, из чего следует необходимость прогнозирования социально-экономического состояния.

Для построения модели регионального экономического развития используются методы системной динамики [1], которые позволяют моделировать динамические процессы на высоком уровне агрегирования.

В части исследования демографических процессов проведен анализ и прогнозирование показателей рождаемости и смертности в целом по региону и по отдельным возрастным группам для населения Челябинской области.

Прогноз по данным Министерства экономического развития за 10 предшествующих лет (2002-2013 гг.) с горизонтом прогноза 2 года выполнен с помощью аналитической платформы Deductor [2].

Для решения задачи прогнозирования использовались две модели: модель на основе множественной линейной регрессии со

стандартным набором параметров и нейросетевая модель. Нейросетевая модель построена на основе многослойного персептрона с одним скрытым слоем.

Информационно-эмпирическая база данного исследования формировалась на основе показателей коэффициентов рождаемости в Челябинской области за промежуток с 2002 по 2013 годы, которые приведены на официальных сайтах региональных органов государственной статистики и Министерства экономического развития Челябинской области [3, 4].

В качестве критерия качества построенных моделей была выбрана среднеквадратичная ошибка, рассчитанная на ретропрогнозе по формуле:

$$E = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (p_i - x_i)^2,$$

где p_i – значения ряда, предсказанные моделью,

x_i – фактические значения.

Ошибка модели на основе линейной регрессии составила 0,0122, а ошибка нейросетевой модели – 0,0053.

Для сравнения приведен прогноз, сделанный на основе уравнения множественной линейной регрессии со стандартным набором параметров. Прогноз на основе метода нейронных сетей ближе к прогнозу Министерства экономического развития на тот же период.

В табл. 1 приведены прогнозные значения коэффициентов рождаемости на 2014-2016 годы (данные 2013 г.) [4], выполненные министерством экономического развития Челябинской области и результаты, полученные при моделировании.

Таблица 1

Прогноз по коэффициенту рождаемости

Год	МЭР	Множественная регрессия	Нейронные сети
2014	14,0	14,21	13,91
2015	13,8	14,37	13,98

Визуальный анализ моделей прогноза представлен на рис. 1.

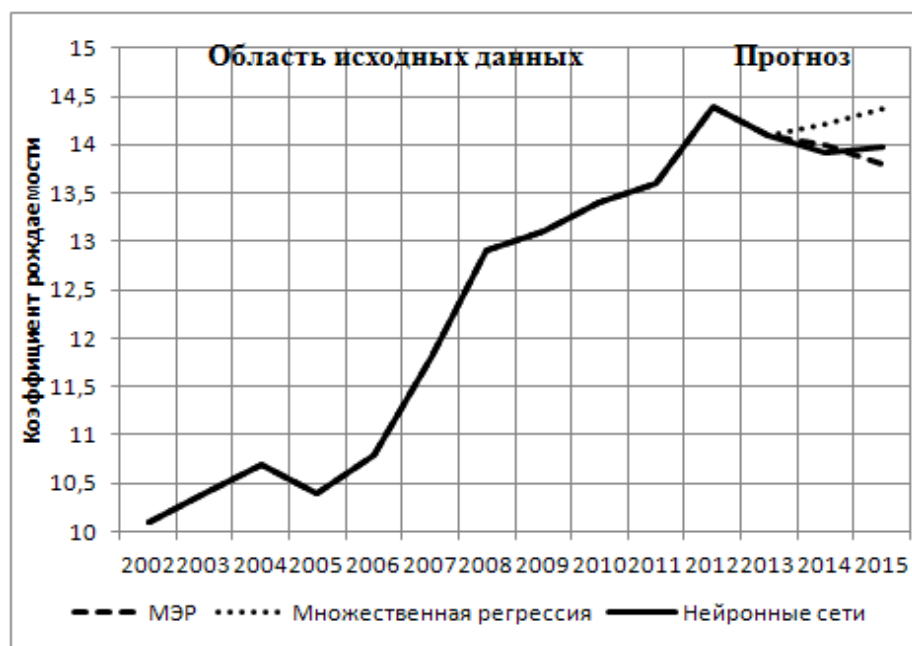


Рис. 1. Сравнение прогнозных значений коэффициента рождаемости

Из сравнения показателей видно, что результаты, полученные с помощью нейросетевой модели, ближе к официальным прогнозным значениям и также показывают тенденцию к снижению коэффициента рождаемости.

Для выяснения причин подобного положения была построена кросс-диаграмма изменения численности населения по возрастным группам детородного возраста Челябинской области с 2000 по 2013 годы (рис. 2).

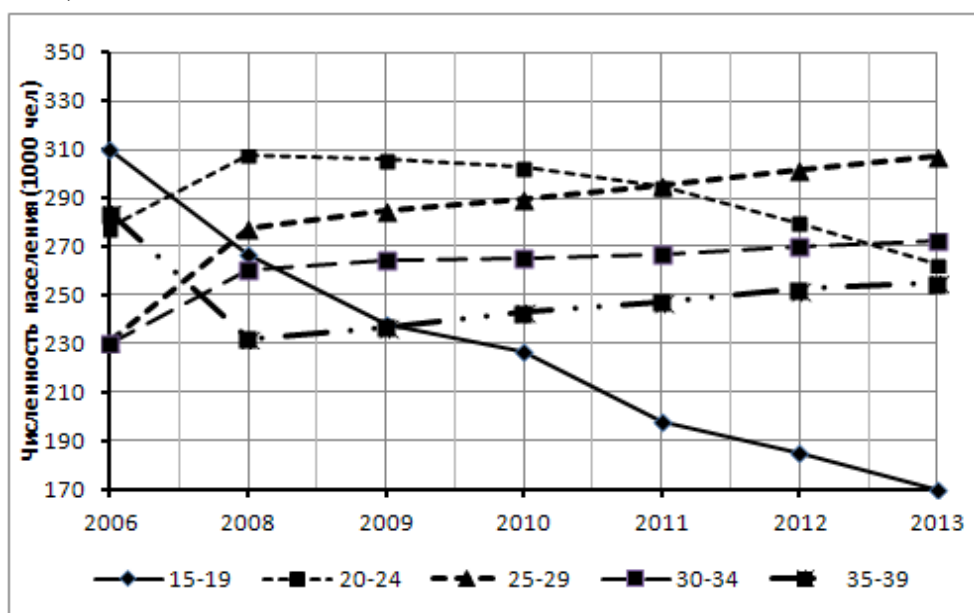


Рис. 2. Кросс-диаграмма изменения численности населения по возрастным группам детородного возраста

Из диаграммы видно, что наблюдается снижение населения в возрасте с 15 до 24 лет, особенно быстрыми темпами снижается численность молодого поколения с 15 до 19 лет. Этим может объясняться прогнозируемая тенденция к снижению показателей рождаемости населения.

Список литературы

1. Форрестер, Дж. Мировая динамика / Дж. Форрестер. – М.: Наука. 1978. – 340 с.
2. Паклин, Н.Б. Бизнес-аналитика: от данных к знаниям: учеб. пособие / Н.Б. Паклин, В.И. Орешков. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер. 2010. – 148 с.
3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Челябинской области. – <http://chelstat.gks.ru>
4. Министерство экономического развития Челябинской области. – <http://econom-chelreg.ru>

О.В. Перезовова
Финансовый университет при Правительстве РФ
г. Челябинск

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ДИНАМИКИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

Внешняя среда сегодня диктует нам самые разнообразные требования, которые выражаются, в первую очередь, в целевом ориентире всех сфер и отраслей в повышении конкурентоспособности, что обуславливает ее многокритериальный подход [1]. Эти тенденции реализуются в том, что все предприятия и отрасли на сегодняшний день ищут собственные методики для оценивания конкурентного потенциала.

Менеджмент в России и за рубежом ориентирует нас, прежде всего, на новый экономический (рыночный) подход в формировании инновационной компетентности специалистов [2]. Именно уровень и качество подготовки специалистов позволяют нам характеризовать потенциал современных корпораций, определять их проблемы и перспективы.

Управленцы нового времени и формата обеспечивают инновационную ориентированность корпоративного управления и задают темпы его динамики по отношению к конкурентам и внешней среде. Внешняя среда ориентирует нас, как и полагается, к управлению инновационным развитием экономики через интеграцию теории, методологии и практики [2]. Как раз новая практика корпоративного управления рассматривает возможность к конкурированию как обязательный показатель в оценке ее перспектив и стратегических возможностей.

Проблемы корпоративного управления, выявленные в большинстве компаний, показывают, что все они имеют общий источник – слабую управленческую подготовку менеджеров новых выпусков [2]. Тот самый бакалавриат по направлению «Менеджмент», который появился в России благодаря новым экономическим и образовательным реформам.

Однако сами кандидаты, которые ищут себя в профессиональном ключе, тоже не спешат выбирать любую компанию, в которой им было бы интересно профессиональное развитие. Так, например, кандидаты все больше используют свои аналитические способности, тщательно изучая рынок, интересуясь и запрашивая консультации.

Как и работодатели, кандидаты стали еще более точно делать выбор в пользу того или иного предложения со стороны корпораций, тщательно оценивая свои перспективы, вырабатывая стратегию развития. В первую очередь, они отдают предпочтения стабильной компании, твердо стоящей на ногах, нередко даже в ущерб зарплатным ожиданиям.

Кандидаты стали более осмотрительны, тем не менее, даже в условиях серьезных колебаний курсов валют они понимают, что мы живем в рублевой зоне, и не слишком завышают свою «стоимость». Конечно, это еще и результат того, что предложений от работодателей стало меньше, поскольку для корпораций решение о найме нового персонала стало более осмысленным и взвешенным.

Мы видим, что появилась некая профессиональная осторожность как со стороны кандидатов, так и со стороны корпораций. В

этом тоже заключается определенная сложность для инновационного развития корпораций в целом для их потенциала.

«Стратегия корпоративного управления сейчас даже сводится к тому, чтобы искать для себя не уникальных узких специалистов в управлении, а тех самых бакалавров, которые умеют понемногу многое! Сотрудники, которые умеют все понемногу, сейчас в цене», – отмечают многие руководители успешных корпораций. Если в предыдущие годы 80% запросов клиентов заключались в просьбе подобрать сотрудника с узким набором компетенций, то к концу 2014 года было гораздо больше запросов на специалистов с более широким профилем по основной специальности или с опытом работы в двух-трех смежных областях.

Иногда в требованиях звучали такие совмещения обязанностей, которые и представить трудно. Например, на кондитерское предприятие требуется специалист, который одновременно может полноценно выполнять функции и директора по производству, и директора по маркетингу. Или, например, требовался маркетинг-помощник гендиректора, где в маркетинге сотруднику вменяется в обязанность и анализ рынков, и брендинг, и продвижение с организацией выставок и так далее, и в тоже время – заказ билетов, приготовление кофе и ответы на звонки.

Такой профессиональный микс-менеджмент сегодня под силу преодолеть многим бакалаврам направления «Менеджмент», так как сам формат их подготовки и специфика практико-ориентированных программ в большей степени расширяет перечень их компетенций и настраивает на многопрофильный подход к управлению.

Соответственно, корпоративное управление в условиях инновационной динамики внешней среды дает сегодня профессиональный респект именно менеджерам, подготовленным по новым стандартам.

Список литературы

1. Абдразаков, Р.И. Многокритериальный подход к оценке конкурентоспособности организации / Р.И. Абдразаков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 11-15.

2. Перезовова, О.В. Экономический (рыночный) подход в формировании инновационной компетентности специалистов / О.В. Перезовова // Управление инновационным развитием экономики: теория, методология, практика: сборник научных трудов; Челябинский филиал Финуниверситета. – Челябинск, 2014. – С. 152-155.

*О.Н. Понуровская
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск*

ДОПОЛНЕНИЯ НОРМ ЗАКОНА ОБ АУДИТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СВЯЗИ С ПЕРЕХОДОМ НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ АУДИТА (МСА)

В связи с вступлением в силу Федерального закона от 1 декабря 2014 г. № 403-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» российскую аудиторскую практику ожидают изменения, связанные:

- 1) с переходом на международные стандарты аудита (МСА);
- 2) с характером аудиторской деятельности;
- 3) с обязательным аудитом и конкурсами;
- 4) с деятельностью аудиторских организаций;
- 5) с аттестатами аудитора;
- 6) с деятельностью саморегулируемых организаций аудиторов;
- 7) прочие изменения.

В соответствии со статьей 7 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» аудиторская деятельность осуществляется аудиторскими организациями, индивидуальными аудиторами в соответствии со стандартами аудиторской деятельности. В качестве таких стандартов в России будут применяться МСА, принимаемые Международной федерацией бухгалтеров после признания их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации [1].

МСА станут обязательными для аудиторских организаций, аудиторов, саморегулируемых организаций аудиторов и их работников, а также аудируемых лиц (лиц, заключивших договор оказания аудиторских услуг); утратят силу федеральные стандарты аудиторской деятельности, утвержденные Минфином России, и правила

(стандарты) аудиторской деятельности, утвержденные Правительством Российской Федерации.

1. Изменения, связанные с переходом на МСА

Срок и порядок перехода на международные стандарты аудита

МСА подлежат применению, начиная с года, следующего за годом, в котором они будут признаны в России, но не позднее 1 октября 2015 г. Правительство Российской Федерации должно установить порядок признания МСА:

- не позднее двух лет со дня вступления в силу этого порядка МСА должны быть признаны в России;

- признанные МСА должны применяться при оказании аудиторских услуг, начиная с года, следующего за годом их признания.

То есть если порядок признания МСА будет установлен в июле 2015 г., то МСА будут признаны не позднее июля 2017 г. и, следовательно, начнут применяться с 1 января 2018 г.

2. Изменения, связанные с характером аудиторской деятельности

2.1. Применимые стандарты аудиторской деятельности в переходный период

В переходный период аудиторская деятельность должна осуществляться по-прежнему в соответствии с федеральными правилами (стандартами) аудиторской деятельности, утвержденными Правительством Российской Федерации, и федеральными стандартами аудиторской деятельности, утвержденными Минфином России [1].

Кроме того, аудиторским организациям и аудиторам надлежит руководствоваться также федеральными стандартами аудиторской деятельности, которые могут быть приняты в этот период.

2.2. Уточнена сфера аудиторской деятельности

В соответствии с частью 2 статьи 1 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» аудиторская деятельность – деятельность по проведению аудита и оказанию сопутствующих аудиту услуг, осуществляемая аудиторскими организациями и индивидуальными аудиторами.

В соответствии с МСА, установлено, что любая проверка, проведенная в соответствии с требованиями и в порядке, установленными стандартами аудиторской деятельности, является такой деятельностью и, следовательно, может вестись исключительно аудиторскими организациями и индивидуальными аудиторами. Также, для упорядочения ведения аудиторской деятельности предусмотрено определение видов аудиторских услуг, включая перечень сопутствующих аудиту услуг.

2.3. Расширен предмет аудита

Ранее в качестве предмета аудита были определены два вида финансовой информации: 1) бухгалтерская (финансовая) отчетность организации, предусмотренная Федеральным законом «О бухгалтерском учете»; 2) аналогичная по составу отчетность, предусмотренная другими федеральными законами или изданными в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами. Теперь в дополнение к этому предметом аудита определены:

- часть бухгалтерской (финансовой) отчетности организации (один отчет, статья или группа статей, др.);
- любая иная финансовая информация (перспективная финансовая информация, налоговая отчетность, надзорная финансовая отчетность, др.).

Официальным документом о достоверности такой информации является исключительно заключение аудиторской организации (индивидуального аудитора).

2.4. Уточнен состав неаудиторских услуг, которые могут оказывать аудиторские организации (индивидуальные аудиторы)

В числе допустимых неаудиторских услуг, которые могут оказывать аудиторские организации (индивидуальные аудиторы) предусмотрено управленческое консультирование [1].

С целью устранения неопределенности при принятии решения о допустимости оказания такой услуги аудиторской организацией (индивидуальным аудитором) уточнены ее характеристики.

Аудиторская организация (индивидуальный аудитор) может осуществлять управленческое консультирование при соблюдении всех следующих условий:

- данное консультирование связано с финансово-хозяйственной деятельностью организации (в том числе по вопросам реорганизации и приватизации);

- данное консультирование связано с аудиторской деятельностью;

- данное консультирование не порождает для аудиторской организации (индивидуального аудитора) конфликт интересов либо риск возникновения такого конфликта.

С целью совершенствования перечня допустимых неаудиторских услуг из него исключены: анализ финансово-хозяйственной деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей; экономическое консультирование; финансовое консультирование.

2.5. Уточнены обязательные элементы аудиторского заключения

Перечень элементов аудиторского заключения дополнен еще одним элементом: оно должно включать результаты дополнительной работы (проверки).

2.6. Определены лица, имеющие право обратиться в суд с заявлением о признании аудиторского заключения заведомо ложным

С целью упорядочения процедуры признания аудиторского заключения заведомо ложным и защиты аудиторских организаций, индивидуальных аудиторов от неправомерных претензий в отношении их аудиторских заключений в Федеральный закон включена норма, определяющая перечень лиц, которые могут обратиться в суд с заявлением о признании аудиторского заключения заведомо ложным.

2.7. Уточнен состав сведений, составляющих аудиторскую тайну

Состав сведений и документов, которые составляют аудиторскую тайну, установлен частью 1 статьи 9 Федерального закона «Об аудиторской деятельности». Здесь же определен перечень сведений, на которые не может быть распространен режим аудиторской тайны. Данный перечень дополнен:

- сведениями о заключении договора о проведении аудита, не являющегося обязательным;

- сведениями о заключении договора оказания сопутствующих аудиту услуг (ранее – только сведения о заключении договора о проведении обязательного аудита).

2.8. Уточнены права и обязанности аудиторских организаций (индивидуальных аудиторов) при оказании услуг

Права и обязанности аудиторских организаций (индивидуальных аудиторов), предусмотренные статьей 13 Федерального закона «Об аудиторской деятельности», распространены на сопутствующие аудиту услуги (ранее – только на аудит).

Введены новые обязанности аудиторских организаций (индивидуальных аудиторов):

- составлять документы на русском языке (включая рабочие документы аудитора);

- хранить документы (копии документов), полученные и (или) составленные в ходе оказания сопутствующих аудиту услуг, в течение не менее пяти лет после года, в котором они были получены и (или) составлены (ранее – только документы аудита);

- хранить документы (копии документов), полученные и (или) составленные в ходе оказания аудиторских услуг, на территории Российской Федерации;

- размещать базы данных информации, в которых осуществляются сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение сведений и документов (копий документов), полученных и (или) составленных в ходе оказания аудиторских услуг, на территории Российской Федерации;

- хранить документы (копии документов), полученные и (или) составленные в ходе оказания прочих связанных с аудиторской деятельностью услуг, не менее трех лет после отчетного года.

2.9. Уточнены права и обязанности аудируемых лиц

Права и обязанности аудируемых лиц (лиц, заключивших договор оказания аудиторских услуг), предусмотренные статьей 14 Федерального закона «Об аудиторской деятельности», распространены на сопутствующие аудиту услуги (ранее – только на аудит).

2.10. Введены обязанности аудиторов и аудируемых лиц в случаях коррупционных правонарушений

В статьях 13 и 14 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» предусмотрены обязанности аудиторских организаций и аудируемых лиц, направленные на противодействие коррупции.

Если при оказании аудиторских услуг аудиторской организации становятся известными случаи 1) коррупционных правонарушений аудируемого лица, в том числе случаи подкупа иностранных должностных лиц, 2) иных нарушений законодательства Российской Федерации, либо 3) признаках таких случаев, 4) риске возникновения таких случаев, то такая аудиторская организация обязана информировать об этом учредителей (участников) аудируемого лица или их представителей либо его руководителя. Аудиторская организация самостоятельно определяет 1) то лицо, которому она направляет соответствующую информацию, и 2) объем и форму этой информации. При этом адресат указанной информации зависит от характера выявленной ситуации.

Лица, получившие от аудиторской организации информацию, обязаны:

- рассмотреть эту информацию;
- не позднее 90 дней со дня, следующего за днем получения информации, сообщить аудиторской организации о результатах рассмотрения в письменной форме.

Если данные лица не принимают надлежащие меры по рассмотрению информации (т.е. аудиторская организация в течение 90 дней не получила письменный ответ), то аудиторская организация обязана проинформировать об этом соответствующие уполномоченные государственные органы.

Описанная обязанность аудиторских организаций в равной мере распространяется на индивидуальных аудиторов при оказании ими аудиторских услуг.

3. Изменения, связанные с обязательным аудитом и конкурсами

3.1. Уточнены случаи проведения обязательного аудита

В связи с вступлением в силу с 1 сентября 2014 г. новой редакции Гражданского кодекса Российской Федерации в пункте 1 части 1 статьи 5 Федерального закона «Об аудиторской деятельности»

уточнено, что обязательный аудит проводится в случае, если организация имеет организационно-правовую форму акционерного общества (ранее – открытого акционерного общества).

3.2. Расширен перечень случаев, в которых обязательный аудит вправе проводить только аудиторские организации

Частью 3 статьи 5 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» установлен перечень случаев, когда обязательный аудит проводится только аудиторскими организациями. Этот перечень дополнен еще одним случаем – обязательный аудит бухгалтерской (финансовой) отчетности, включаемой в проспект ценных бумаг.

3.3. Уточнен порядок проведения открытых конкурсов по закупке аудиторских услуг

Частью 4 статьи 5 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» установлено, что договор на проведение обязательного аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности организации, в уставном (складочном) капитале которой доля государственной собственности составляет не менее 25%, а также на проведение аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности государственной корпорации, государственной компании, государственного унитарного предприятия или муниципального унитарного предприятия заключается по результатам проведения открытого конкурса. Такой конкурс проводится в порядке, установленном Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», с одним исключением: организатор конкурса освобожден от обязанности вводить в качестве одного из условий конкурса требование об обеспечении заявок на участие в конкурсе.

С целью поддержки малых и средних аудиторских организаций и обеспечения возможности их участия в открытых конкурсах на заключение договоров на проведение аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности:

введено дополнительное требование, обязательное для организаторов таких конкурсов, – при проведении открытого конкурса организацией, объем выручки которой не превышает один миллиард рублей, организатор конкурса обязан обеспечить участие в нем малых и средних аудиторских организаций;

введено еще одно исключение из порядка проведения конкурса, установленного Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», – организатор конкурса освобожден от обязанности вводить требование об обеспечении исполнения договора закупки аудиторских услуг.

4. Изменения, связанные с деятельностью аудиторских организаций

4.1. Уточнены допустимые организационно-правовые формы, в которых может быть создана аудиторская организация

В связи с вступлением в силу с 1 сентября 2014 г. новой редакции Гражданского кодекса Российской Федерации в Федеральном законе «Об аудиторской деятельности» определено, что аудиторская организация не может быть создана в форме публичного (ранее – открытого) акционерного общества.

4.2. Отменена возможность передачи управления аудиторской организацией внешнему управляющему

Из Федерального закона «Об аудиторской деятельности» исключена норма, допускавшая возможность передачи функций исполнительного органа аудиторской организации внешнему управляющему (другой коммерческой организации или индивидуальному предпринимателю).

В связи с этим аудиторские организации, которые передали управление внешнему управляющему, должны не позднее 1 июля 2015 г. привести свои учредительные документы в соответствие с новым требованием закона и отказаться от внешнего управления.

Дополнены требования к независимости аудиторских организаций и аудиторов. Статьей 8 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» установлены важнейшие требования к независимости аудиторских организаций и аудиторов; данные требования развиты в Правилах независимости аудиторов и аудиторских организаций, одобренных Советом по аудиторской деятельности и принятых каждой саморегулируемой организацией аудиторов. Указанные требования дополнены для случаев, когда аудиторская организация (индивидуальный аудитор) обслуживает кредитную организацию.

4.3. Уточнены меры воздействия, принимаемые Росфиннадзором

Частью 6 статьи 20 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» установлен перечень мер воздействия в отношении аудиторских организаций, которые может принять Росфиннадзор. С учетом правоприменительной практики этот перечень уточнен:

- предписание Росфиннадзора о приостановлении членства аудиторской организации в саморегулируемой организации аудиторов выносится на срок до устранения выявленных нарушений, но не более 180 календарных дней со дня, следующего за днем принятия решения о приостановлении членства;

- Росфиннадзор вправе направить саморегулируемой организации аудиторов, членом которой является аудиторская организация – нарушитель, обязательное для исполнения предписание об исключении сведений об этой аудиторской организации из реестра аудиторов и аудиторских организаций (ранее – из саморегулируемой организации аудиторов).

Кроме того, определено, что за ряд нарушений Росфиннадзор принимает единственную меру воздействия – предписание саморегулируемой организации аудиторов об исключении сведений об аудиторской организации – нарушителе из реестра аудиторов и аудиторских организаций. К таким нарушениям законом отнесены:

- занятие какой-либо предпринимательской деятельностью, кроме оказания аудиторских и прочих связанных с ними услуг (часть 6 статьи 1 Федерального закона «Об аудиторской деятельности»);

- нарушение требований к независимости, установленных частью 1 статьи 8 Федерального закона «Об аудиторской деятельности»;

- нарушение требования о составлении документов на русском языке (пункт 2.1 части 2 статьи 13 Федерального закона «Об аудиторской деятельности»);

- нарушение требования о хранении документов (пункт 3 части 2 и часть 3 статьи 13 Федерального закона «Об аудиторской деятельности»).

5. Изменения, связанные с аттестатами аудиторов

5.1. Изменен порядок исчисления стажа работы, необходимого для получения квалификационного аттестата аудитора

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 11 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» претендент на получение квалификационного аттестата аудитора должен иметь соответствующий стаж работы. В интересах таких претендентов изменен порядок исчисления стажа работы:

- стаж работы определяется на дату подачи заявления о выдаче аттестата (ранее – на день объявления результатов квалификационного экзамена).

5.2. Уточнены основания и порядок аннулирования квалификационных аттестатов аудитора

По результатам анализа правоприменительной практики уточнено одно из оснований для принятия решения об аннулировании квалификационного аттестата аудитора, установленных частью 1 статьи 12 Федерального закона «Об аудиторской деятельности»:

- аттестат аннулируется в случае неучастия аудитора в осуществлении аудиторской деятельности (неосуществления индивидуальным аудитором аудиторской деятельности) в течение трех последовательных календарных лет (ранее – двух лет).

Также, с целью устранения имевшего место правового пробела, установлен порядок аннулирования выданных Минфином России до 1 января 2011 г. квалификационных аттестатов аудитора лиц, не являющихся членами саморегулируемых организаций аудиторов. Решение об аннулировании аттестатов принимает Минфин России по общим основаниям.

5.3. Установлен новый порядок переоформления «старых» квалификационных аттестатов аудитора

С учетом правоприменительной практики введен новый порядок переоформления квалификационных аттестатов аудитора, выданных Минфином России до 1 января 2011 г. Необходимость переоформления таких аттестатов возникает в случаях изменения фамилии, имени, отчества либо иных сведений, содержащихся в них. Для переоформления аудитор должен обратиться в саморегулируемую организацию аудиторов, членом которой он является. По заяв-

лению аудитора саморегулируемая организация аудиторов (ранее – Минфин России) производит обмен «старого» аттестата на свой аттестат (с учетом ограничений, предусмотренных для «старого» аттестата). Саморегулируемая организация аудиторов вправе взимать плату за обмен аттестата; однако размер такой платы не должен превышать затраты на изготовление аттестата и его пересылку.

Порядок указанного обмена будет утвержден Минфином России не позднее 1 июля 2015 г., а его применение начнется с 1 августа 2015 г. До этого времени переоформление «старых» аттестатов производится Минфином России.

б. Изменения, связанные с деятельностью саморегулируемых организаций аудиторов

б.1. Уточнены обязанности саморегулируемых организаций аудиторов

С целью противодействия уклонению аудиторских организаций от прохождения внешнего контроля качества работы введена дополнительная обязанность саморегулируемых организаций аудиторов: сообщать в Росфиннадзор о получении заявления аудиторской организации, включенной им в план внешних проверок качества работы, о выходе из членов саморегулируемой организации аудиторов.

Информация должна быть сообщена Росфиннадзору не позднее 7 рабочих дней со дня, следующего за днем получения заявления.

Также, саморегулируемые организации аудиторов освобождены от обязанности разрабатывать проекты федеральных стандартов аудиторской деятельности (после окончания переходного периода).

б.2. Введена возможность обмена информацией для ведения реестра аудиторов и аудиторских организаций в электронной форме

В связи с обязанностью вести реестр аудиторов и аудиторских организаций каждая саморегулируемая организация аудиторов осуществляет информационный обмен с другими лицами. В целях упрощения процедур такого информационного обмена участникам его предоставлена возможность выбора между бумажной и электронной формой направления соответствующих документов (ранее – только в бумажной форме).

6.3. Изменена обязательная минимальная численность членов саморегулируемой организации аудиторов

С целью совершенствования деятельности саморегулируемых организаций аудиторов, повышения ее эффективности и результативности, а также снижения административного и финансового бремени аудиторов и аудиторских организаций увеличена обязательная минимальная численность членов саморегулируемых организаций аудиторов: не менее 10000 аудиторов (ранее – не менее 700) или не менее 2000 аудиторских организаций (ранее – не менее 500).

6.4. Отменена плата за предоставление сведений из государственного реестра саморегулируемых организаций

С целью упрощения процедуры получения сведений, содержащихся в государственном реестре саморегулируемых организаций аудиторов, заинтересованным лицам по их запросам – отменена плата за это.

7. Прочие изменения

7.1. Уточнены функции Совета по аудиторской деятельности

Частью 2 статьи 16 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» определены функции Совета по аудиторской деятельности. Они дополнены функцией согласования назначения на должность и освобождения от должности единоличного исполнительного органа единой аттестационной комиссии.

Из функций Совета исключены:

- функции, связанные с принятием федеральных стандартов аудиторской деятельности – после окончания переходного периода внедрения МСА;

- оценка деятельности саморегулируемых организаций аудиторов по осуществлению внешнего контроля качества работы их членов.

7.2. Уточнена терминология

В отдельных нормах Федерального закона «Об аудиторской деятельности» уточнена использованная терминология: в соответствии с Федеральным законом «Об организованных торгах»; в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете».

Список литературы

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. № 403-ФЗ.

А.В. Прасолова, Е.С. Гавриш
Кубанский государственный технологический университет
г. Краснодар

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Управление предприятием осуществляется на базе определенной структуры, которую самостоятельно разрабатывает администрация предприятия. Структура предприятия – это элемент внутренней среды предприятия, в частности состав и соотношение его внутренних звеньев (цехов, участков, отделов и других подразделений), составляющих единый хозяйственный объект. Различают общую, организационную и производственную структуру предприятия.

Под общей структурой предприятия понимается комплекс производственных подразделений и подразделений, обслуживающих работников, а так же аппарат управления предприятием [1].

Организационная структура управления – это часть общей структуры управления, в частности подразделения, осуществляющие управление предприятием. Предназначением организационной структуры предприятия является:

- установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями;
- распределение между ними прав, функций, обязанностей и ответственности;
- построение единой организационной структуры, обеспечивающей согласованность между подразделениями.

Процесс формирования организационной структуры включает:

1. Деление организации по горизонтали на крупные блоки, соответствующие важнейшим направлениям деятельности по реали-

зации стратегии. Определение видов деятельности линейных и штабных подразделений.

2. Установление соотношения полномочий различных должностей. Руководство устанавливает цепь команд, производит дальнейшее деление на более мелкие подразделения, чтобы эффективно использовать специализацию.

3. Определение должностных обязанностей как совокупности определенных задач и функций и возложение их выполнения на конкретных лиц. Руководство может разрабатывать конкретные задачи и закреплять их за исполнителями, которые несут ответственность за их удовлетворительное выполнение.

В условиях многообразия форм собственности высшими органами управления предприятием могут быть: общее собрание акционеров, совет директоров, генеральный директор (директор) [2].

Современное производство предъявляет высокие требования к деловым качествам директора, требует от него глубоких знаний и разносторонней подготовки. Он должен быть хорошо осведомлен в вопросах техники, технологии, организации производства и труда, должен знать содержание и характер труда работников управленческого аппарата, занятых планово-экономической, снабженческо-сбытовой, учетно-аналитической, обслуживающей и другой деятельностью [3].

У генерального директора имеются заместители, имеющие в своем подчинении цехи, функциональные отделы и службы, отдельные должностные лица [4].

Заместитель директора по производству руководит производственной деятельностью предприятия, организует бесперебойную работу всех производственных цехов.

Производственно-диспетчерский отдел организует систему централизованного оперативного регулирования производственного процесса, которая называется диспетчированием. Диспетчирование направлено на обеспечение ритмичной работы предприятия, непрерывного и равномерного выпуска продукции, эффективного использования производственных мощностей и рабочего времени.

Служба главного технолога объединяет должностных лиц технологического профиля: главного технолога предприятия, сменных технологов цехов, заведующих производством, технологов-химиков, микробиологов, заведующих цеховыми лабораториями и др. Важное направление в работе технологической службы – подготовка к производству новой продукции повышенной пищевой и биологической ценности. Выпуск новых изделий осуществляют с учетом спроса на них населения и наличия производственных возможностей.

Основное производство пищевых предприятий включает отдельные цехи, которые органически связаны между собой и находятся в тесном взаимодействии, хотя каждый из них имеет свои технологические и организационные особенности. Производственным процессом в цехе руководит начальник, который подчиняется заместителю директора по производству.

Начальник цеха организует процесс производства и выполнение плановых заданий по количественным и качественным показателям, обеспечивает ритмичный выпуск продукции высокого качества, эффективное использование основных и оборотных средств и т.д. Низовое звено в производственной структуре цеха – производственный участок, возглавляемый мастером. Мастер непосредственно организует работу на производственном участке [5].

Заместитель директора по инженерно-техническим вопросам руководит производственно-технической деятельностью предприятия, организует бесперебойную работу всех участков производства, обеспечивает внедрение передовой техники, технологии и организации производства, возглавляет научно-исследовательскую и экспериментальную работу, организует работу бюро по рационализации и изобретениям [6].

В непосредственном подчинении заместителя директора находятся технический отдел, службы главного механика, главного энергетика, главного метролога, бюро по рационализации и изобретениям.

Список литературы

1. О техническом регулировании: Федеральный закон №184-ФЗ от 27 декабря 2002 г. Принят Гос. Думой 15 декабря 2002 г. // Российская газета. – 2002. – 3245.
2. Национальный стандарт как доказательство соответствия обязательным требованиям технических регламентов / С.В. Пугачёв, В.М. Самков // Стандарты и качество. – 2003. – № 10. – С. 34-37.
3. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С. 216-224.
4. О моделях систем управления: нужна ли альтернатива моделям МС ИСО серии 9000? Какова стратегия действий в этой области? / И.З. Аронов, В.Г. Версан // Стандарты и качество. – 2003. – № 2. – С. 56-58.
5. Шутилов, Ф.В. Коммуникационный потенциал как индикатор развития кластера / Ф.В. Шутилов, Е.С. Суровца // Вестник Адыгейского государственного университета – 2014. – № 2 (141). – С. 213-219.
6. Прохорова, В.В. О развитии системы межбюджетных отношений на региональном уровне / В.В. Прохорова, Л.Л. Гнетецкая // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2012. – № 3(104). – С. 91-95 ГОСТ Р 51705.1-2001. Системы качества. Управление качеством пищевых продуктов на основе принципов ХАССП. Общие требования. – М.: Изд-во стандартов, 2001. – 12 с.

*И.А. Прохорова, Л.Ю. Овсяницкая
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск*

УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ И МОТИВАЦИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ЭКОНОМЕТРИКЕ

Основной целью обучения студентов в вузе является подготовка специалистов, обладающих фундаментальными знаниями и профессиональными умениями, соответствующими потребностям современного общества. Участие в научной исследовательской работе развивает творческие способности в различных формах профессиональной деятельности, побуждает стремление к углублению знаний, формирует аналитические, прогностические, коммуникативные умения, профессиональные и личностные качества [1].

Научно-исследовательская работа студентов может быть включена в учебный процесс, то есть проводиться в учебное время в соответствии с учебными планами, выполняться во внеучебное время

и представлять собой участие в организационно-массовых мероприятиях (олимпиады, конференции, конкурсы). В статье мы представим опыт проведения учебно-исследовательской работы на занятиях по эконометрике бакалавров по направлению «Экономика» и «Прикладная информатика в экономике».

Как известно, главной движущей силой в поведении и деятельности человека является мотивация. Внутренними мотивами научно-исследовательской деятельности являются интерес к процессу обучения, желание получить больше знаний, интерес к содержанию учебного материала, стремление к самостоятельному выполнению работы и преодолению трудностей, получению удовольствия от интеллектуальной работы [4]. Особенную значимость приобретают внутренние мотивы, так как именно они определяют личностное, эмоциональное переживание познавательной потребности студентов [2].

Таким образом, для возникновения заинтересованности в выполнении работы, необходимо заинтересовать студентов темой исследования; методически обеспечить интересный процесс исследования; результат исследования должен быть понятен и значим для исследователя.

Подробнее рассмотрим каждое приведенное выше положение.

В качестве темы научного исследования нами предложена задача анализа зависимости ожидаемой продолжительности жизни при рождении от индекса экологической эффективности в различных странах мира. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении есть количество лет, которое в среднем предстояло бы прожить одному человеку из некоторого модельного поколения родившихся при условии, что на протяжении всей жизни этого поколения уровень смертности в каждом возрасте останется таким, как в годы, для которых вычислен данный показатель.

Индекс экологической эффективности – это глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг стран мира по показателю нагрузки на окружающую природную среду и рационального использования природных ресурсов. Рассчитывается по методике Центра экологической политики и права при Йельском университе-

те совместно с группой независимых международных экспертов, использующими в своей работе аналитические разработки и статистические данные национальных институтов и международных организаций.

Обсуждения, проводимые на занятиях, показали высокий интерес к данной теме и желание студентов выявить наличие или отсутствие закономерностей. Далее перед нами стояла задача превратить процесс поиска ответа на поставленный вопрос не в решение стандартной учебной задачи, а в научное исследование, в основе которого лежат теоретические знания и практические навыки, полученные на предыдущих занятиях, личный опыт и умения.

Студенты, рожденные в век компьютеров, умеют искать нужную информацию. В настоящее время существует большое количество информационных ресурсов, представляющих различные статистические данные в области экологии и здравоохранения. Однако необходимо потратить много времени и сил для того, чтобы найти достоверную информацию, соответствующую эконометрическим требованиям. Данные, найденные самими студентами, воспринимаются ими как первый успех в работе и служат мотивом для дальнейшей работы. А вариативность исходной информации, будет служить источником для совместного сравнительного анализа результатов.

Далее мы предлагаем провести преобразование данных в подходящую для анализа форму, визуализировать результат с помощью диаграмм и по полю корреляции предположить наличие или отсутствие корреляционной связи между признаками, то есть между ожидаемой продолжительностью жизни и индексом экологической эффективности.

Рассчитанные коэффициенты регрессии позволяют построить уравнение, выражающее зависимость ожидаемой продолжительности жизни при рождении от индекса экологической эффективности в различных странах мира и определить, на сколько в среднем возрастает ожидаемая продолжительность жизни при увеличении индекса экологической эффективности на единицу. Далее мы предлагаем оценить статистическую значимость коэффициентов регрес-

сии методом t-статистики Стьюдента, рассчитать тесноту связи изучаемых явлений с помощью линейного коэффициента парной корреляции и оценить качество построенной модели.

Заключительный этап исследования – совместный анализ результатов и подведение итогов, в процессе которых информация, полученная на лекционных занятиях, превращается в практические знания [3], а студенты осваивают аналитические, поисковые и синтезирующие элементы научной работы, в результате чего у них развиваются общие и специальные научные навыки проведения и обобщения результатов исследования, элементы критического мышления и комплекс творческих способностей.

Список литературы

1. Мартюшев, Н.В. Система мотивации студентов высших учебных заведений к выполнению научной работы / Н.В. Мартюшев, Е.С. Синогина, У.М. Шереметьева // Вестник ТГПУ. – 2013. – № 1 (129). – С. 48-52.
2. Педагогика: учеб. пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 1997. – 512 с.
3. Прохорова, И.А. Практические аспекты реализации компетентностного подхода при проведении занятий по эконометрике у бакалавров по направлению «Прикладная информатика» / И.А. Прохорова, Л.Ю. Овсяницкая // Материалы XXXI междунар. науч.-практ. конф. «Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы» / Урал. соц.-экон. ин-т (ф) ОУП ВПО «АТиСО». – Челябинск, 2014. – С. 333-336.
4. Шелковникова, Н.В. Научно-исследовательская работа студентов на младших курсах аграрных вузов как фактор развития внутренней учебной мотивации / Н.В. Шелковникова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2009. – № 4. – С. 52-54.

А.В. Родин

*Кубанский государственный технологический университет
г. Краснодар*

ИНСТРУМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ ТЕРРИТОРИЕЙ

Корпоративный менеджмент предоставляет возможность существенно повысить эффективность территориального управления. Требования инновационного развития экономики региона приводят к тому, что многие принципы и методы, средства и формы совре-

менного менеджмента используются в практике государственного и муниципального управления. Одной из технологий корпоративного менеджмента, успешно применяемой в управлении территорией, является менеджмент качества.

К концу восьмидесятых годов прошлого века процессы обеспечения качества обретают свойство системы и в бизнес-менеджменте сформировалась концепция Total Quality Management – всеобщего управления качеством (далее – TQM) в первую очередь на основе направлений менеджмента качества: концепции всеобщего контроля качества (TQC) (А. Фейнгенбаум) [1], управления качеством в масштабах компаний (CWQC) (К. Исикава) [2], методы Тагути (QC-circles) [3] и т.д.

В тоже время именно в этот период начинается активное сближение методов обеспечения качества с представлениями общего менеджмента. За рубежом наиболее характерным примером, на наш взгляд, является система ноль дефектов (Zero Defects) (Ф. Кросби) [4].

В зарубежном опыте используется еще один из инструментов менеджмента качества, повышающий эффективность использования бюджетных средств. Это концепция Value for money («ценность за деньги»), реализуемая в деятельности муниципальных организаций в Великобритании и других стран. Это своего рода концепция повышения эффективности расходования бюджетных средств реализуется в таких процессах, как реинжиниринг процессов и др.

Внедрение инструментов управления качеством в организациях государственного и муниципального управления чрезвычайно широко распространено в европейской практике. В 1998 г. Евросоюз принял решение о начале реализации инициативы по повышению качества государственного управления на основе лучшей практики – бенчмаркинга.

В США с 1988 года активно проводилась реформа государственного управления, основанная, главным образом, на принципах TQM и рекомендациях стандартов ИСО серии 9000, причем часть министерств и ведомств США уже в начале 90-х годов XX века были сертифицированы по этим стандартам [5].

Среди наиболее применяемых сегодня в России моделей следует выделить:

1) модель, основанную на использовании международного стандарта международной организации по стандартизации ИСО 9001-2001 «Система менеджмента качества» применительно к органам МСУ, нормативно закреплённую в ГОСТ Р 52614.4-2007 [6];

2) модель делового совершенствования на основе самооценки для бюджетных организаций и органов государственной и местной власти «Общая схема оценки» (Common Assesment Framework – CAF), сформированная на базе модели оценки бизнес-структур, применяемой Европейским фондом менеджмента качества (European Foundation for Quality Management, далее – EFQM) [7];

3) модель «Эффективная Публичная Служба» (ЭПУС), как модифицированный вариант CAF, разработанная в Ивановской области [8];

4) к самостоятельной модели можно отнести оценочные системы широко применяемых премий в области качества правительства РФ и администраций субъектов РФ. Оценки по данным премиям основаны на базе критериев EFQM и используются, в том числе, и для органов исполнительной власти [9].

С целью определения уровня качества управления развитием территории эффективно применять критерии региональных премий в области качества, например, критерии конкурса на присуждение премии Администрации Краснодарского края по качеству для органов исполнительной власти.

Система качества менеджмента состоит, в первую очередь, из документально оформленной Политики, ориентированной на удовлетворение потребностей населения и структуры, определяющей управление планированием, процессами деятельности, ресурсами, взаимоотношениями, а также оценку собственной деятельности. Еще в 2004 году была одобрена Концепция национальной политики России в области качества продукции и услуг.

Существуют несколько принципов, положенных в основу реализации национальной политики в области качества продукции, на

которых могут базироваться основные направления политики в области качества управления инновационным развитием территории:

- всеобщее повышение качества продукции – национальная идея;
- овладение методами управления качеством руководителями и специалистами всех уровней управления;
- создание правовых, экономических, социальных и организационно-технических условий, которые обеспечивают организациям успешный результат решения задач в области качества;
- формирование механизма защиты потребителей от недоброкачественной продукции [10].

Результативное применение инструментария менеджмента качества позволит органам власти гарантировать населению, что их потребности и ожидания полностью воспринимаются и что администрация способна последовательно и своевременно их удовлетворять. Разработанная и внедренная система менеджмента обеспечит устойчивое экономическое развитие территории, социальную справедливость и стабильность.

Список литературы

1. Feigenbaum A.V. Total Quality Control. – New York: McGraw-Hill, 1983.
2. Исикава, К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. – М.: Изд-во «Экономика», 1988. – 215 с.
3. Ефимов, В.В. Методы Тагути: практика применения / В.В. Ефимов // Методы менеджмента качества. – 2005. – № 6. – С. 28-35.
4. Кросби, Ф.Б. Качество и я. Жизнь бизнесмена в Америке / Ф.Б. Кросби. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2003. – 264 с.
5. Зайцев, Н.В. Система менеджмента качества в исполнительном органе власти региона: целесообразность и опыт внедрения / Н.В. Зайцев // Эффективность и качество государственного и муниципального управления: сб. матер. междунар. конф., Россия, Иваново, 29.04.2010. – С. 42-46.
6. ГОСТ Р ИСО 52614.4-2007 «Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в органах местного самоуправления» // Информационная система «Гарант». – URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 22.01.2015)
7. Маслов, Д.В. Улучшение качества менеджмента в сфере государственного управления через применение модели CAF / Д.В. Маслов // International Magazin of Management. – 2009. – № 4. – С. 46-49.
8. Система оценки эффективности деятельности аппаратов органов государственной власти и местного самоуправления «Эффективная публичная служба» (ЭПУС): концепция / Д.В. Маслов, А.Ю. Короленко, В.В. Смирнов. – М.: Флинта: Наука, 2006. – 50 с.

9. О конкурсе на соискание премий администрации Краснодарского края в области качества: Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 июня 2011 г. № 602. – URL: <http://www.analitical-centre.ru/law/post1/> (дата обращения 16.01.2015)
10. Концепция национальной политики России в области качества продукции и услуг // Стандарты и качество. – 2001. – № 4. – С. 4-12.

Е.А. Родина
Кубанский государственный технологический университет
г. Краснодар

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

Современные реформы в отечественной экономике осуществляются в условиях глубокого кризиса. Разбалансированность экономики приводит к обострению проблемы качества и конкурентоспособности продукции и услуг. В этих условиях для эффективной организации производства конкурентоспособной продукции все более актуальным становится создание на предприятиях системы обеспечения качества продукции [1].

Теория и практика управления качеством продукции находится в постоянном развитии [2]. Поиск наиболее эффективных форм и методов работы на предприятиях для обеспечения преимуществ в жесткой конкурентной борьбе привел к развитию концепции «Всеобщего менеджмента качества» [3]. Данная концепция включает не только управление качеством с целью выполнения установленных требований, но и управление этими целями и самими требованиями, а также и обеспечение качества, которое трактуется как совокупность планируемых и систематически осуществляемых процессов, процедур, операций и отдельных мероприятий, необходимых для подтверждения того, что продукция удовлетворяет определенным требованиям к качеству. Анализ и обобщение практики управления качеством продукции (продукция в данном контексте понимается в широком смысле слова как результат любого труда) дает возможность укрупненно классифицировать специфическое управление качеством в зависимости от вида продукции. Так может быть

предложено четыре класса такой продукции: оборудование, программное обеспечение, переработанные материалы, услуги. Применительно к каждому классу может быть рекомендован свой подход к построению системы качества.

«Всеобщий менеджмент качества» широко распространяется в мире и представляет собой стратегическое направление совершенствования систем качества для многих фирм. Эта концепция является комплексной системой, ориентированной на постоянное улучшение качества, минимизацию производственных затрат и поставку товара точно в срок. Оптимальное сочетание этих факторов и будет предопределять наивысший уровень конкурентоспособности продукции.

На современном этапе рыночной экономики происходит активное развитие принципов и методов управления качеством, обеспечивающих совершенствование управления предприятием в целом. Как нам представляется, первоосновой повышения качества и конкурентоспособности продукции и услуг, конкурентного статуса предприятия в целом должно стать создание гибкой мобильной высокоэффективной системы корпоративного менеджмента, использующей принципы, методы и инструментарий Всеобщего менеджмента качества, а также критерии национальной Российской и региональных премий в области качества.

В противоположность постоянному улучшению, которое постепенно «накапливает» эффективность, корпоративный менеджмент, основанный на этих принципах, совершает «прорыв», дает резкое повышение эффективности, результативности.

Для российских организаций в условиях рыночной экономики, большую роль в обеспечении конкурентоспособности продукции и предприятий стали играть конкурсы на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества, региональных администраций (в частности, Краснодарского края) [4]. Их оценочные критерии построены на основе широко признанной в мире модели Европейской премии по качеству, имеют большое значение для определения направлений и методов совершенствования работы не только по качеству, но и в области реструктуризации системы корпоративного менеджмента.

Практика прошедших лет показала, и это особенно важно, что критерии премии используют в качестве ориентиров не только участники конкурса. Самооценка на основе модели премии позволяет любой организации независимо от формы собственности, размера, отраслевой принадлежности и уровня развития, в том числе и не участвующей в конкурсе, получать всестороннюю картину своей деятельности, ее результатов и на этой основе определять направления своего дальнейшего развития и совершенствования.

Именно через призму критериев премии видна особая значимость таких важнейших факторов современного менеджмента, как личная вовлеченность руководителей в работу по качеству, стратегическое планирование на основе всесторонней информации, оценка удовлетворенности потребителей и персонала, лидирующая роль руководства в деятельности по постоянному совершенствованию системы менеджмента организации, разработка и актуализация политики и стратегии в рамках ключевых процессов, планирование и улучшение работы с персоналом, менеджмент процессов на основе ожиданий потребителей, влияние организации на общество, удовлетворенность потребителей организации качеством ее продукции и некоторые другие.

Конкурсы на соискание премий по качеству выявляют организации, которые имеют примеры хорошей организации работы по всем этим направлениям. В соответствии с Положением о премии Правительства Российской Федерации в области качества организации, ставшие лауреатами и дипломантами, должны делиться своим опытом с другими организациями.

Анализ результатов конкурсов показывает, что с каждым годом растет число обследованных организаций. Это весьма положительный фактор. Ведь даже в том случае, когда организация после обследования не становится дипломантом, общение с экспертами, обратный отчет, подготовленный на основе непосредственного ознакомления с организацией, позволяет ее работникам лучше понять и эффективнее использовать критерии премии для совершенствования своей деятельности.

Использование инструментария менеджмента качества – сложный инновационный проект, направленный на повышение эффек-

тивности корпоративного менеджмента организации. Ожидаемая результативность может быть достигнута лишь в случае грамотного управления этим проектом. Во внедрении инструментария главенствующая роль должна принадлежать менеджерам организации и прежде всего – руководителям высшего звена. При разработке политики качества следует избегать механического объединения требований международных стандартов на менеджмент (без учета концепций и принципов, на которых базируются эти стандарты, и специфики сложившегося в организации менеджмента), что может привести к их формальному, поверхностному внедрению.

Список литературы

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2008 Системы менеджмента качества. Требования. – М.: Стандартинформ, 2010. – 32 с.
2. Исикава, К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. – М.: Изд-во «Экономика», 1988. – 215 с.
3. Feigenbaum A.V. Total Quality Control. – New York: McGraw-Hill, 1983.
4. О конкурсе на соискание премий администрации Краснодарского края в области качества: Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 июня 2011 г. № 602. – URL: <http://www.analitical-centre.ru/law/post1/> (дата обращения 16.01.2015).

Е.А. Румянцев
Магнитогорский государственный технический университет
им Г.И. Носова

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОЦЕССА ПРОИЗВОДСТВА ПРОКАТА НА ШИРОКОПОЛОСНОМ СТАНЕ ГОРЯЧЕЙ ПРОКАТКИ

Стремительное развитие информационных технологий позволило широко использовать программное обеспечение в производственной сфере, в том числе и металлургической промышленности. Большинство таких систем базируется на детальном математическом описании того или иного процесса. В его основе лежат научные исследования одного или нескольких авторов, которые были сформулированы благодаря детальному анализу технологических

особенностей производства металлопродукции. Однако следует отметить, что многие методики, описывающие изменения основных технологических параметров при производстве проката учитывают нюансы конкретного оборудования и определенного стана, что лишает их универсальности. Поэтому перед разработчиками программных систем для металлургической промышленности стоит основная проблема – выбор адекватного математического описания производственного процесса. Решением может стать разработка системы, позволяющей аккумулировать в себе большинство методов расчета технологических параметров процесса производства металлопроката. Использование такой программы позволит специалисту однозначно определить алгоритм, по которому будут определены основные технологические единицы процесса прокатки горячекатаного листа. К ним относятся: параметры исходной заготовки (сляба), толщина промежуточного проката, обжатия горизонтальными и вертикальными валками в черновых клетях, обжатия в чистовых клетях, натяжения при прокатке, скорости прокатки в черновых и чистовых клетях, усилия прокатки.

Для реализации практической части разрабатываемого программного продукта была составлена схема взаимодействия основных модулей системы, представленная на рисунке.

В основу алгоритма разрабатываемой системы определения технологических параметров процесса прокатки горячего листа легли следующие математические описания:

- 1) методы определения параметров исходной заготовки и толщины промежуточного раската [1];
- 2) метод коэффициентов высотной деформации Н.В. Литовченко для определения обжатий горизонтальными валками в черновых клетях, метод определения обжатий вертикальными валками [1];
- 3) метод определения обжатий в чистовых клетях с использованием формулы Имаи [2];
- 4) методы определения скоростного режима прокатки в черновых клетях с нерегулируемой и регулируемой скоростью прокатки, методы определения скоростного режима прокатки в чистовых клетях [1];

- 5) методика определения усилия прокатки Эжелунда С. [2];
 6) методы расчета деформации Иванова Б.А.; Целикова А.И.;
 Эмике О. и Лукаса К.; Тягунова В.А., Малых Е.Т., Денисова Ю.В.;
 Ромащенко В.А.; Полухина В.П. [2].

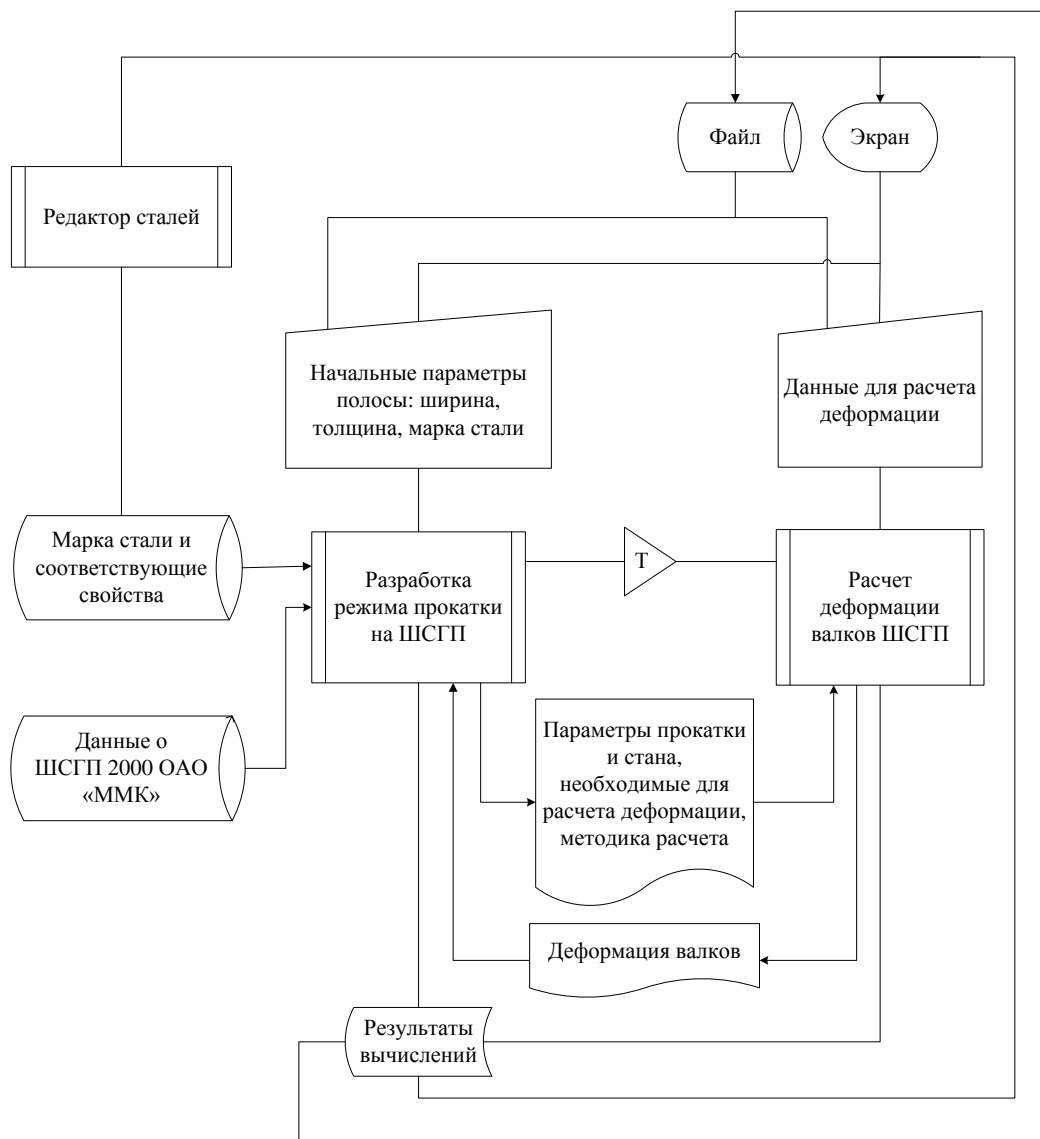


Схема взаимодействия основных модулей системы

В результате были реализованы следующие модули:

- 1) модуль определения режима прокатки на широкополосном стане горячей прокатки (ШСГП), включающий класс *Prokat* со следующими функциями:
 - *CalcRes* осуществляет расчет основных технологических единиц процесса прокатки;

- *DataVerify* проверяет полученные данные на соответствие ограничений технологического процесса;
- *LoadResFromForm*, *PrintResOnForm* – вывод результатов расчета для просмотра;
- *LoadFromFile*, *SaveInFile* – вывод результатов расчета при работе с файлом;

2) модуль, отвечающий за расчет деформации валков, включающий класс *Meth*, включающий следующие функции:

- *LoadFromFile* отвечает за вывод параметров и результатов расчета из файла, в который они были сохранены ранее;
- *SaveInFile* осуществляет сохранение в файл параметров и результатов расчета;
- *GetParamFromForm* загружает параметры с формы в массив данных *Data*;
- *CalcRes* осуществляет расчет деформации по выбранной методике;
- *PrintParamOnScr* выводит результаты расчетов на экран;

3) модуль с функциями корректировки списка сталей с присутствующими им характеристиками, состоит из класса *SteelEditor* в котором присутствуют основные функции *LoadSteelFromFile* и *SaveSteelInFile* для ввода и вывода характеристик сталей при работе с файлом, а также ряд вспомогательных, позволяющих осуществлять работу с данными.

Практическое использование программной системы состоит из нескольких этапов:

- 1) ввод данных о параметрах полосы;
- 2) выбор метода расчета параметров производства;
- 3) определение (числовые значения) основных параметров производства;
- 4) проверка адекватности результатов;
- 5) формирование итогового отчета, содержащего результаты расчетов и пояснения к ним.

Применение представленного алгоритма программной системы позволит повысить качества листового горячекатаного проката в условиях широкого размерного и марочного сортамента на основе

математического моделирования технологических процессов [4]. Анализ результатов расчета даст возможность унифицировать подход к формированию плана производства, достигая тем самым экономии трудовых и материальных ресурсов, сокращение сроков разработки и освоения новых видов продукции и длительности производственного цикла ее изготовления и, как следствие, увеличение производительности стана горячей прокатки [5].

Список литературы

1. Румянцев, М.И. Разработка режима прокатки на ШСГП: методические указания / М.И. Румянцев. – Магнитогорск: МГТУ, 2001. – 68 с.
2. Коновалов, Ю.В. Расчет параметров листовой прокатки: справочник / Ю.В. Коновалов, А.Л. Остапенко, В.И. Пономарев. – М.: Metallurgy, 1986. – 430 с.
3. ГОСТ 19.701-90. Единая система программной документации. Схемы алгоритмов, программ, данных и систем. Обозначения условные и правила выполнения. – Введ. 1992–01–01. – М.: ФГУП «Стандартинформ», 2005. – 24 с.
4. Салганик, В.М. Управление качеством горячекатаного проката по профилю и плоскостности на базе использования автоматизированной системы / В.М. Салганик, П.П. Полецков, Ю.Б. Кухта, Л.Г. Егорова // Моделирование и развитие технологических процессов: Вестник МГТУ им. Г.И. Носова. – 2010. – № 1. – С. 59-62.
5. Полецков, П.П. Алгоритм унификации процесса формирования плана производства на стане 2500 горячей прокатки ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» / П.П. Полецков, Е.Ю. Кожушков, Ю.Б. Кухта // Математическое и программное обеспечение систем в промышленной и социальной сферах. – 2014. – № 1. – С. 49-54.

П.Г. Рябчук

Челябинский государственный педагогический университет

ОЦЕНКА ИЗМЕНЕНИЯ ДИНАМИКИ ЛИЗИНГОВОГО БИЗНЕСА ПОД ВЛИЯНИЕМ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ

После фазы стагнации 2012-2013 годов объем нового бизнеса (стоимости имущества) продемонстрировал падение на 13,2% в 2014 году (рис. 1). Номинальный объем нового бизнеса (стоимости имущества) составил 680 млрд рублей (годом ранее – 783 млрд рублей). Несмотря на переориентацию лизинговых компаний на сделки с МСБ, компенсировать сокращение крупных договоров ли-

зинга им не удалось: сумма новых договоров лизинга за прошедший год упала на 23,1% и составила около 1 трлн рублей. Подобное сокращение (около четверти) суммы новых лизинговых договоров наблюдалось на лизинговом рынке в 2008 году. За 2014 год объем профинансированных средств показал отрицательные темпы прироста (-15,4%), что в последний раз отмечалось также в 2008-2009 годах. Лизинговый портфель на 1 января 2015 года составил 3,2 трлн рублей, темп прироста – 10,3% – наименьший за последние пять лет.

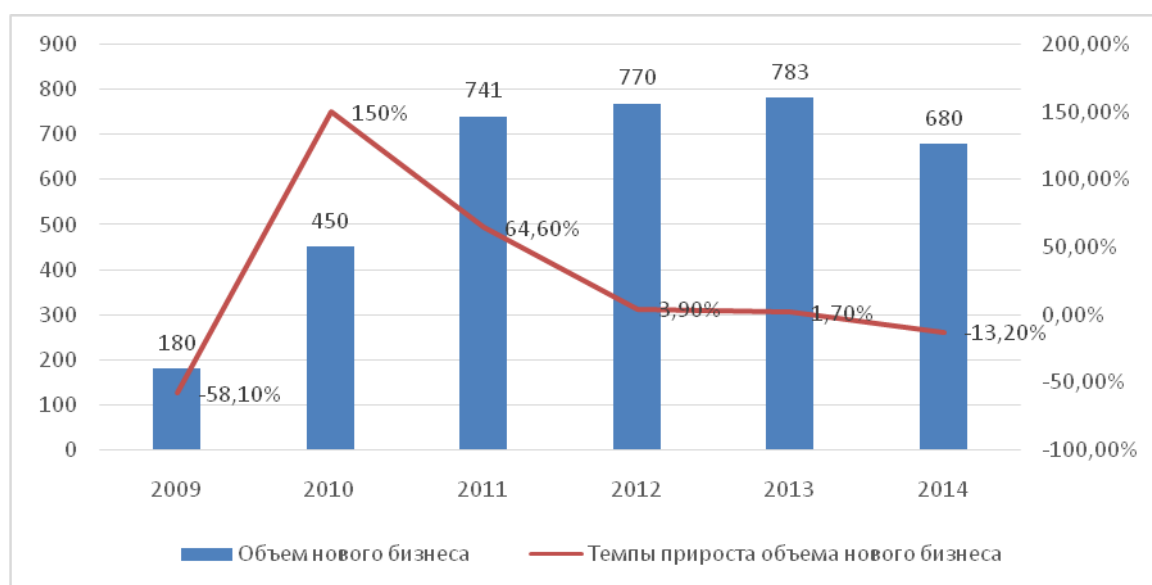


Рис. 1. Динамика объема нового бизнеса (млрд. руб.) и темпы прироста лизингового портфеля

Из-за сокращения крупных сделок на протяжении последних трех лет произошло ослабевание сезонности рынка лизинга. Ранее более трети лизинговых договоров заключались в IV квартале года, теперь на три последних месяца года приходится только около четверти заключенных сделок (246 млрд рублей за IV квартал 2014 года). Помимо этого, в прошедшем году сумма новых договоров лизинга распределилась поровну между полугодиями, что раньше было нехарактерно для российского лизингового рынка. Сумма новых договоров лизинга, очищенная от сегментов ж/д и авиатехники, за прошедший год сократилась всего на 5% в отличие от суммы лизинговых договоров с учетом всех сегментов (-23,1%). Более силь-

ного падения суммы новых договоров лизинга удалось избежать за счет сохранения объема сделок с автотранспортом (за 2013 год – 323,7 млрд рублей, за 2014 год – 331 млрд рублей).

В структуре финансирования сделок за 2014 год доля кредитов снизилась почти на 10 п.п. по сравнению с 2013 годом (рис. 2). Причина кроется в росте кредитных ставок на протяжении всего 2014 года. Отдельно стоит отметить шоковое повышение ключевой ставки Банком России в середине декабря 2014 года с 10,5% до 17%, последствия которого сегодня все больше ощущает лизинговый рынок. По данным анкетирования, не менее 95% лизинговых компаний столкнулись с пересмотром банками процентных ставок по уже выданным до 17 декабря кредитам. Повышение ставок составило от 2 до 13 п.п. Не менее 10% опрошенных лизингодателей отмечают, что одними из первых ставки стали повышать крупные государственные банки, несмотря на то, что они имеют доступ к источникам дополнительной ликвидности. Интересным фактом является то, что некоторые кредитные организации пересматривали ставки по действующим договорам даже для своих дочерних лизинговых компаний (повышение в среднем было аналогичным, как и для рыночных компаний).

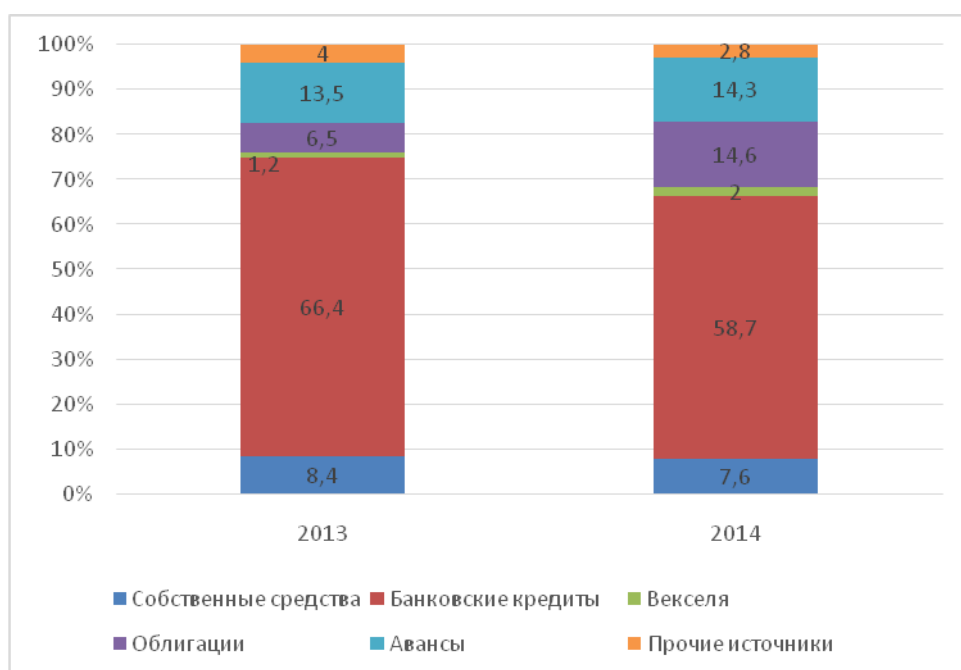


Рис. 2. Структура финансирования лизинговых компаний в 2013-2014 гг., %

Несмотря на удорожание средств на долговых рынках, доля облигаций в структуре финансирования сделок за прошедший год выросла на 8,1 п.п. Помимо крупных госкомпаний, облигации размещали и частные российские лизингодатели: так, в IV квартале 2014 года компания «ТрансФин-М» разместила облигации на 3 млрд рублей (срок погашения – 15.12.2017, размер купона – 10,5% годовых).

Однако в источниках финансирования лизингодателей без учета крупных сделок доля долговых ценных бумаг снижается (с 4,6% за 2013 год до 1,4% за 2014 год), а доля собственных средств выросла на 5,2 п.п. и составила почти 17%: в условиях дорогих кредитов рыночные лизинговые компании активнее стали использовать собственные средства для финансирования сделок. Пока у лизингодателей существует небольшой запас по капиталу, повышение авансов происходит гораздо реже (рост менее 1 п.п.). Стоит отметить, что в финансировании деятельности лизинговых компаний без учета крупных сделок произошло снижение доли авансов (-2,6 п.п.). По мнению агентства, рыночные компании для сохранения объемов нового бизнеса старались при возможности не повышать размеры авансовых платежей.

Средняя сумма сделки на рынке за 2014 год составила не более 6 млн рублей, годом ранее – 8,6 млн рублей (рис. 3).



Рис. 3. Динамика средней величины лизинговой сделки в период 2010-2014 гг., %

Это было обусловлено ростом общего количества заключенных сделок с малым и средним бизнесом (не менее 10% за 2014 год) по рынку: объем нового бизнеса с МСБ за 2014 составил 321 млрд рублей (годом ранее – 252 млрд рублей).

Лидером рынка, как и годом ранее, стал «ВЭБ-лизинг», второе и третье место занимают ВТБ Лизинг и «Сбербанк Лизинг» соответственно. В совокупности доля тройки лидеров составила около 37% всего объема нового бизнеса (за 2013 год – 35%). Стоит отметить, что активное заключение крупных сделок компанией «Сбербанк Лизинг» в IV квартале 2014 года удержало рынок от более сильного падения (около 18%). В четвертом квартале 2014 года «Сбербанк Лизинг» заключил несколько крупных контрактов. В их числе финансирование компании «УВЗ-Логистик» на 10 тысяч вагонов (общая стоимость лизингового проекта – 40 млрд рублей) и компании «Аэрофлот» на 10 самолетов Sukhoi Superjet 100 (стоимость проекта в каталожных ценах – 354 млн долларов). Концентрация на топ-10 компаний в сумме новых договоров лизинга немного выросла и составила 66,4% по итогам 2014 года против 65% в 2013 году (в 2012 году – 63%, в 2011 – 66,5%). Доля лидера рынка, «ВЭБ-лизинга», в 2014 году увеличилась на 6,4 п.п. и составила 15% (в 2013 году – 8,6%). Продолжающийся рост концентрации на крупнейших лизингодателях в новом бизнесе и сумме новых договоров лизинга также сказался на увеличении доли топ-10 в совокупном лизинговом портфеле (табл. 1). Так, на 01.01.2015 около трех четвертей лизинговых платежей к получению приходится на десять крупнейших лизингодателей.

Таблица 1

Структура лизингового портфеля, %

	2010	2011	2012	2013	2014
Доля ТОП-10 лизинговых компаний в совокупном портфеле	57,8	65,2	65,4	67,5	72,4
Доля остального рынка в совокупности портфеля	42,2	34,8	34,6	32,5	27,6

В структуре рынка по видам собственности произошли заметные изменения: без учета крупных сделок доля госкомпаний в сумме новых договоров лизинга выросла на 10 п.п., при этом доля отечественных частных банков сократилась почти на 8 п.п. (табл. 2). Заметно выросла доля дочерних компаний иностранных производителей оборудования (почти на 3 п.п.), что объясняется ростом сделок с легковым и грузовым автотранспортом иностранных марок до начала девальвации рубля.

Таблица 2

Структура рынка по видам собственности в период 2013-2014 гг., %

Вид инвестора	2013	2014
Иностранные частные собственники	5,6	5,5
Иностранный производитель оборудования	0,8	3,7
Иностранный фонд прямых инвестиций	5,6	7,3
Иностранный банк	2,7	2,4
Отечественные прочие собственники	30	27,6
Отечественный производитель оборудования	1,3	1,1
Отечественный частный банк	11,6	4,6
Государственный институт	42,4	47,8

Из табл. 2 видно, что доля государственных собственников растет на более чем 5 п.п. Доля отечественного производителя оборудования остается на очень низком уровне (1,1-1,3%). В целом ситуация характеризуется тем, что лизинговый бизнес во многом зависит от объема иностранных инвестиций.

П.Г. Рябчук

Челябинский государственный педагогический университет

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГОВОГО БИЗНЕСА В РФ

Анализ региональных аспектов лизинговой деятельности дает возможность оценить изменение структуры лизингового портфеля по регионам РФ и выявить основные направления развития рынка.

По сравнению с 2013 годом в территориальном распределении лизинговых сделок за прошедший год произошло снижение доли

Санкт-Петербурга на 5,6 п.п. (обусловлено крупной разовой сделкой в 1 полугодии 2013 года), первые (пилотные) сделки во 2 полугодии были заключены в Крымском ФО, а доля Центрального ФО за 2014 год выросла почти на 3 п. п. Крупнейшим регионом по объему заключаемых новых договоров лизинга по-прежнему остается Москва (43,1% за 2014 год).

Стоит отметить, что значительная часть нового бизнеса за пределами РФ обусловлена сделками с клиентами из стран, входящих в Таможенный союз. Основная доля таких сделок пришлась на лизингополучателей из Республики Казахстан и Республики Беларусь. В лизинг передавалось различное оборудование, автотранспорт, ж/д техника и прочее. В табл. 1 представлено географическое распределение сделок.

Таблица 1

Географическое распределение лизинговых сделок
в 2013-2014 гг., %

Регион	2013	2014
Москва	24,9	30,7
ЦФО (без Москвы)	12,5	12,7
Санкт-Петербург	12	10,1
СВО без (СПБ)	4,9	4,4
Приволжский ФО	14,1	14,5
Северокавказский ФО	1	0,8
Южный ФО	6,2	5,4
Уральский ФО	12,2	10
Сибирский ФО	8,2	8,5
Дальневосточный ФО	2,7	2,4
Новый бизнес за пределами РФ	1,3	0,5

Анализ структуры рынка по отраслям. 2014 год ознаменовался значительным падением прежних лидеров среди сегментов по сумме новых договоров лизинга – ж/д и авиатехники. Сокращение объема сделок с железнодорожной техникой за прошедший год составило 40,2%, а с авиатранспортом – 44,3%. Если стагнация в первом сегменте началась с 2012 года, то авиационная отрасль столкнулась с заметными проблемами в 2014 году. Падение курса рубля негативно отразилось, во-первых, на объемах международных авиапе-

ревозок, которые, в отличие от внутривосточных, давали значительную часть прибыли для авиакомпаний, а во-вторых, на росте суммы лизинговых платежей, так как подавляющая часть лизинговых договоров заключена в иностранной валюте. С наибольшими проблемами столкнулись авиаперевозчики, приобретавшие самолеты в финансовый лизинг, так как для его погашения авиакомпании использовали краткосрочные банковские займы, выдачу которых иностранные кредитные организации стали сворачивать после введения санкций западными странами.

С позитивной динамикой год закончил автолизинг, ставший крупнейшим сегментом по доле в сумме новых договоров лизинга (33,1% за 2014 год против 24,9% за 2013 год) и нарастивший абсолютные объемы (с 323,7 млн рублей за 2013 год до 331 млн рублей за 2014 год). Основной рост в сегменте автолизинга продемонстрировал легковой автотранспорт (+25,5%), а сделки с грузовыми автомобилями, несмотря на рост доли (+1,8 п.п.), в стоимостном выражении сократились почти на 13%. Данная динамика объясняется тем, что продажи грузовых автомобилей за прошедший год падали сильнее, чем легковых. Кроме того, девальвация рубля позитивно сказалась на продажах легковых автомобилей в IV квартале 2014 года, так как клиенты пытались приобрести технику до пересмотра цен продавцами. В целом причиной роста автолизинга стала ликвидность автотранспорта, что является важным аспектом при реализации изъятого имущества у неплатежеспособного клиента, а также активный выход госкомпаний за последние два года в сегмент МСБ. Всего по рынку из 17 крупнейших сегментов положительные темпы прироста продемонстрировали только 4. Годом ранее рост наблюдался в 9 сегментах (табл. 2).

Среди топ-10 сегментов по сумме новых договоров лизинга помимо автолизинга доли увеличили строительная техника (+1,2 п.п., в абсолютном выражении сегмент сократился на 12,1%) и недвижимость (+1,7 п.п., в абсолютном выражении сегмент вырос на 105,9%). Изменения долей остальных сегментов менее существенны для рынка лизинга. Рост доли авиасегмента (+6,8 п.п.) в совокупном лизинговом портфеле на 01.01.2015, несмотря на падение

суммы новых договоров лизинга (-44,3%), объясняется ростом курсов доллара США и евро по валютным лизинговым договорам с авиатехникой.

Таблица 2

Сегменты лизингового рынка

Предметы лизинга	Доля в новом бизнесе за 2014 год, %	Доля в сумме новых договоров за 2014 год, %	Доля в сумме новых договоров за 2013 год, %
Железнодорожная техника	22,7	26,9	34,6
Грузовой автотранспорт	18,9	17,1	15,1
Легковые автомобили	16,9	16,0	9,8
Авиационный транспорт (воздушные суда, вертолеты)	12,9	10,8	14,9
Строительная и дорожно-строительная техника, включая строительную спецтехнику на колесах	9,7	9,4	8,2
Оборудование для нефте- и газодобычи и переработки	3,0	2,9	2,8
Недвижимость (здания и сооружения)	2,1	2,7	1,0
Машиностроительное, металлообрабатывающее и металлургическое оборудование	1,8	2,0	1,9
Сельскохозяйственная техника и скот*	1,6	1,5	1,5
Погрузчики и складское оборудование, упаковочное оборудование и оборудование для производства тары	1,2	1,1	1,0
Суда (морские и речные)	1,1	1,4	1,1
Телекоммуникационное оборудование, оргтехника, компьютеры	0,9	1,9	0,4
Оборудование для пищевой промышленности, включая холодильное и оборудование для ресторанов	0,7	0,7	0,9
Оборудование для ЖКХ	0,7	0,7	1
Энергетическое оборудование	0,4	0,4	0,9
Полиграфическое оборудование	0,3	0,3	0,3
Медицинская техника и фармацевтическое оборудование	0,1	0,1	0,1
Прочее оборудование	5,1	5,1	4,5

Структура сделок по размеру бизнеса клиента. Сокращение крупных сделок (прежде всего ж/д и авиасделок) на рынке в 2014 году отразилось и на структуре сделок с точки зрения размеров лизингополучателей. Нарастание сделок с автотранспортом позволило укрепить позиции лизинга в малом и среднем бизнесе: впервые с 2009 года доля сделок с МСБ составила более трети от всей суммы новых договоров лизинга за год (табл. 3).

Таблица 3

Структура рынка по размеру реципиента, %

	2011	2012	2013	2014
Физические лица	0,1	0,2	0,1	1
Гос. учреждения	1,5	0,9	1,9	1,1
Крупный бизнес	70	64,3	65,8	50,7
Средний бизнес	13	13,3	8,8	9,7
Малый бизнес	15,5	21,5	23,5	37,5

Так же интерес представляет и отраслевая принадлежность лизингополучателей. В табл. 4 представлена отраслевая структура лизингополучателей.

Таблица 4

Отраслевая принадлежность лизингополучателей
с учетом субъектов малого бизнеса, %

Отрасль	2012	2013	2014
Сельское и лесное хозяйство	2,6	3,3	2,8
Обрабатывающие производства	15,2	12,6	10,8
Строительство	15,9	20,3	13,8
Оптовая торговля	9,6	14,8	18,5
Розничная торговля	5,5	2,5	5,6
Оказание услуг	30,3	27,6	27,8
Прочие	20,9	18,9	20,7

Снижение доли обрабатывающих отраслей свидетельствует об снижении интенсивности инвестирования в внеоборотные активы. Это негативная тенденция является следствием снижением курса рубля, ростом процентных ставок на рынке кредитных ресурсов и пессимизмом на фоне экономической нестабильности.

Для роста объема инвестиций в обрабатывающую сферу и активизации импортозамещения необходимы меры государственной поддержки структурообразующих отраслей путем задействования инструментов государственного регулирования: субсидирование процентных ставок, предоставление государственным лизинговым компаниям «длинных» целевых кредитов под разумные проценты.

В.Н. Савин, Н.Ю. Змеева
Уральский государственный экономический университет
г. Екатеринбург

КЛАССИФИКАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ТИПОВ И ВИДОВ АДАПТАЦИИ

В процессе перехода Российской Федерации к экономическому кризису рынка значительно изменилась профессионально-квалификационная структура рынка труда. В результате этого большое количество людей оказалось невостребованными на рынке труда и стали безработными.

Для того чтобы эти люди включились в экономическую жизнь нашей страны необходима адаптация этих людей к рынку, которая включает необходимость приобретения новой профессии, второго образования, фиксации и гиперфиксации новых профессиональных, социально-психологических и индивидуально-психологических установок.

Этот процесс идёт с большими трудностями, а в ряде случаев весьма болезненно. Это обусловило выявление специальной науки, исследующей этот процесс. Данная наука получила название трудовой адаптологии (как раздела социологии труда), предметом которой являются проблемы обучения и воспитания методам адаптации. В процессе становления новой науки очень важно правильно выбрать исходную категорию этой науки, «клеточку».

Логика процесса выделения исходной клеточки науки была нами изложена в тезисах нашего доклада на международной конференции «Научные понятия в школе и вузе», которая состоялась в ЧГПУ в 2007 году. Схематически логика выделения исходной кате-

гории, клеточки науки выглядит следующим образом: выделение объекта науки, его системообразующего процесса, далее выделяется элементарное отношение, элементарная связь (в пределах данного качества системы) этого системообразующего процесса, которая и является денотатом исходной категории рассматриваемой науки, т.е. «клеточки» этой науки.

Следуя этой логике, на наш взгляд, системообразующим, исходным процессом включения безработных в рыночную экономику является процесс труда, а исходной категорией (исходной клеточкой) соответственно выступает категория «трудовая адаптация». Поскольку новая наука об адаптации получила название «адаптологии», мы полагаем, что основной клеточкой (исходной категорией) этой науки будет категория «трудовая адаптация». При этом под трудовой адаптацией мы понимаем процесс приспособления человека к новым трудовым условиям, в основе которого лежит процесс смены, фиксации и гиперфиксации трудовых установок, коррекции трудовых мотивов и целей, выработки новых профессиональных и психологических качеств, которые лежат в основе всех основных видов его адаптационной трудовой деятельности и жизнедеятельности.

Более широко – психологический механизм адаптации включает изменение всех элементов структуры трудового поведения: изменение потребностей человека как энергетического источника адаптивного поведения, изменение его интересов, поскольку интересы – это осознанные потребности человека, мотивов как стартового механизма адаптивного поведения человека, установок, как психологического механизма, определяющего направленность адаптивного поведения личности, корректировку целей адаптивной деятельности, и изменение адекватности оценки степени их реализации, видов отчуждения от негативных сторон трудовой деятельности.

Эта клеточка обладает всеми свойствами исходной клеточки социального анализа. Она послужит основой построения системы категорий новой науки об адаптации – трудовой адаптологии как раздела социологии труда.

Трудовую адаптацию необходимо исследовать как систему. Системообразующим фактором процесса адаптации выступает процесс трудовой адаптации. Мы хотели бы предложить системную иерархическую классификационную модель типов и видов адаптации, т.е. целесообразно поставить вопрос о классификации типов и видов адаптации.

В качестве логического основания первого классификационного ряда иерархической модели типов и видов адаптации необходимо предложить дихотомический признак направленности адаптации на внешний мир и внутренний мир. Человек должен уметь приспособливаться к двум сторонам жизни: сначала к её внешней стороне – профессии, семье, социуму, и собственно внутреннюю адаптацию – адаптацию к внутренним витальным интересам.

В качестве второго классификационного ряда многие авторы выделяют первичную и вторичную адаптацию. Первичная адаптация характеризует адаптацию людей впервые начинающих свою трудовую профессиональную деятельность. Вторичная адаптация проходит у людей, которые сменили место работы, профессию или специальность, или то и другое вместе. Вторичная адаптация характеризует адаптивное поведение женщин, которые вернулись на производство после предродового и послеродового отпуска. Логическим основанием данного классификационного ряда иерархической модели адаптации выступает наличие или отсутствие адаптационного опыта. При возникновении внештатных или форс-мажорных ситуаций человек реагирует и адаптируется, прежде всего, с помощью прошлых схем адаптации.

В качестве третьего классификационного ряда иерархической классификационной модели адаптации важно выделять также производственную адаптацию – адаптацию работника к предприятию, и собственно трудовую адаптацию – адаптацию к самому процессу труда. Логическим основанием построения данного третьего классификационного ряда выступает различие между процессами адаптации в основной и в первичной производственных ячейках.

Следующим логическим основанием для построения четвёртого классификационного ряда иерархической классификационной модели адаптации выступает степень самостоятельности личности

в процессе адаптации. В этом случае можно выделить адаптацию к рынку или на предприятии с помощью родителей, родственников, их связей, с их материальной или финансовой помощью, консультативной помощью – редукативную адаптацию, и самостоятельную адаптацию, которая осуществляется без помощи родственников и родителей.

Пятый классификационный ряд иерархической классификационной модели адаптации предполагает выделение паразитической адаптации, когда взрослый дееспособный человек живёт в финансовом плане за счёт родителей и родственников, и активной адаптации, когда человек сам себе зарабатывает на жизнь. Логическим основанием пятого классификационного ряда иерархической классификационной модели адаптации выступает источник экономического дохода данного лица.

Шестой классификационный ряд иерархической классификационной модели адаптации традиционно выделяет виды адаптации по уровню организации организма и психики человека, который лежит в основе данного процесса адаптации. Здесь традиционно выделяется физиологическая адаптация, индивидуально-психологическая адаптация.

Седьмой классификационный ряд иерархической классификационной модели адаптации предполагает тип общественных отношений, к которому осуществляется адаптация. При этом выделяются следующие виды адаптации: экономическая адаптация, социальная адаптация, социально-психологическая адаптация, правовая адаптация, нравственная адаптация, эстетическая адаптация, духовная адаптация, религиозная, эстетическая, философская адаптация.

Восьмой классификационный ряд иерархической классификационной модели адаптации выделяет полную и частичную адаптацию. Этот классификационный ряд в качестве логического основания предполагает количество стадий (все стадии или только часть) адаптационного процесса, которые прошел в процессе адаптации человек (адаптант). При этом необходимо выделять полную и частичную внешнюю адаптацию, и полную и частичную внутреннюю адаптацию. Если мы будем последовательными, то мы должны рас-

смаатривать и те расстройтва и неблагоприятные влияния, которые идут к нам изнутри как симптом недостаточной адаптации к условиями внутреннего мира [1].

Как отмечает К.Г. Юнг, «...мало толку от того, чтобы с резиньяжцией (покорность судьбе и безропотное подчинение ей) записывать за счёт своей слабости как таковые. Здесь есть причины, намерения и следствия, в которые могут вмешиваться воля и понимание» [1].

В качестве девятого классификационного ряда иерархической классификационной модели адаптации выделяются такие типы адаптации, как активная и пассивная адаптации. Активная адаптация предполагает целеполагание и планирование адаптации самим человеком и его активную деятельность по адаптации. Человек должен прежде всего поставить вопрос о том, что я должен сделать для своей адаптации. Пассивная адаптация предполагает отсутствие целерациональной адаптации, стихийную адаптацию, где человек пассивно воспринимает изменение среды.

В качестве десятого классификационного ряда иерархической классификационной модели адаптации выступает выделение динамической и статической адаптации. Логическим основанием данного классификационного деления выступает изменение психологических качеств личности. При статической адаптации происходит изменение привычек личности (адаптанта). При динамической адаптации у человека (адаптанта) изменяется характер, например, сильный характер меняется на слабый, или наоборот, слабый характер становится сильным.

В качестве одиннадцатого классификационного ряда иерархической классификационной модели адаптации выступает деление процесса адаптации на две классификационные единицы (два типа адаптации). Адаптация, в процессе которой изменяется сам человек, и адаптация, в процессе которой человек сам меняет трудовую или социальную ситуацию.

В качестве двенадцатого классификационного ряда иерархической классификационной модели адаптации следует выделить уподобляющее приспособление объекта (предприятия) к субъекту, и уподобляющее приспособление субъекта к объекту (предприятию).

В процессе трудовой адаптации у адаптированного работника возникает психологическая (эмоциональная) зависимость от предприятия, на котором он трудится, от коллектива, в котором он трудится. Некоторая доля психологической (эмоциональной) зависимости действительно необходима для сохранения трудовой культуры постоянного работника, в основе которой лежат трудовые психологические установки на стабильную работу на данном предприятии, и для подавления угрожающих стабильности тенденций к переходу на другие предприятия. Поэтому мы считаем, что стабильность (стабильная работа на данном предприятии) трудового коллектива является важнейшим показателем трудовой адаптации. Мы объясняем появление психологической подчинённости работе на данном предприятии «степенью результативности выполняемой работы» и «силой характера, которая даёт возможность преодолевать трудности, которые возникают в процессе труда». Неслучайно, адаптированные, постоянные работники говорят о том, что они любят свою работу. Психологическая (эмоциональная) зависимость от предприятия у бывших безработных связана с тем, что данное предприятие помогло безработному в преодолении безработицы. Эта зависимость сильнее у мужчин, так как традиционно они должны обеспечивать семью. Работа на других предприятиях связана у них со склонностью к страху потерять работу. Эта склонность к страху проявляется сильнее всего во всех случаях, когда появляется возможность у них перейти на другое предприятие, т.е. в тех ситуациях, каким-либо образом отступающих от обычного, приносящих что-то новое, неожиданное непонятное.

При нарушении процесса адаптации человека наступает дезадаптация. Дезадаптация как процесс тоже представляет множество типов и видов дезадаптации, поэтому научное исследование с необходимостью требует построения иерархической классификационной модели дезадаптации.

Дезадаптацию также необходимо рассматривать как систему. Психологическим основанием процесса дезадаптации является нарушение процесса фиксации и гиперфиксации психологических установок личности, адекватных новой трудовой, социально-психоло-

гической или социальной ситуации, отсутствие корректировки мотивов к изменившейся ситуации.

В качестве первого классификационного ряда иерархической классификационной модели дезадаптации мы выделяем следующие типы адаптации: нормологическую, реактивную, и патологическую адаптацию. Логическим основанием данного первого классификационного ряда иерархической классификационной модели дезадаптации служит граница адаптационных возможностей данного конкретного человека (адаптанта). Норма дезадаптации описывается конечным количеством характеристик, за границами нормы наступает реактивное состояние дезадаптации, а затем патология дезадаптации. Под нормологической дезадаптацией человека (адаптанта) мы понимаем такое нарушение адаптации человека, которое проходит без существенного вреда для его здоровья. Под реактивной дезадаптацией мы понимаем дезадаптацию, которая происходит на грани адаптивных возможностей человека, т.е. на грани нормы и патологии. Под патологической дезадаптацией мы понимаем дезадаптацию, в результате которой возникает психологическое, соматическое или профессиональное заболевание. Игнорирование необходимости приспособления к двум различным направлениям, двум различным сторонам жизни – к внешней стороне (профессии, семье, социуму), а затем к витальным потребностям своей природы может привести к болезни [2].

Профессиональная болезнь, как утверждает охрана труда, – это ведь ослабление приспособляемости. Хотя каждый человек, чья неприспособленность усиливается, становится больным и в конце концов становится несостоятельным во внешней жизни, не все становятся больными из-за того, что не могли дорасти до требований внешнего бытия. Это происходит потому, что они не сумели понять, как с помощью своей неприспособляемости к внешнему миру, можно содействовать настоящему прорыву и в своём личностном развитии. Одни (дезаптанты) становятся невротичным (реактивная дезадаптация) по внешним причинам, другие по внутренним. Наша психология изучает причины ведущего к заболеванию ослабление приспособляемости [2].

Это даёт нам основание выделить второй классификационный ряд иерархической классификационной модели дезадаптации. Здесь мы подразделяем дезадаптацию на два вида: внешнюю и внутреннюю. Логическим основанием для данного классификационного ряда служит дихотомическая пара диалектических категорий внешнее и внутреннее. Легко можно себе представить насколько должны быть различными, а может быть и противоположными социологические и психологические формулировки, чтобы удовлетворять столь противоположным или диаметрально противоположным различиям. Психология изучает причины ведущего к заболеванию ослабления приспособляемости и неотступно следует по их запутанным тропам за дезадаптированным мышлением и ощущением, чтобы разведать тот путь, который вновь выведет человека из заблуждения и тупика к плодотворной работе и активной жизни. Поэтому психология – практическая наука. Мы исследуем процессы адаптации и дезадаптации и не ради исследования, но ради прямого желания помочь дезадаптантам легче и быстрее адаптироваться к трудовой деятельности [3]. Мы могли бы с таким же успехом сказать: научность не единственный атрибут нашей социологии труда, но не её главная цель. Ясно, что цель и внутренний смысл социологии труда лежат в её практической деятельности по управлению адаптацией работников. Поскольку каждый индивид являет собой всякий раз новую и своеобразную комбинацию психических элементов, то поиск истины должен заново начинаться в каждом конкретном случае, ибо каждый случай индивидуален и неповторим, и не выводим из каких-либо общих заранее определённых априорных формул. Каждый индивид – это новый эксперимент постоянно изменяющейся жизни, а также нового решения и нового приспособления. Мы не сможем уловить смысл индивидуальной дезадаптации, если будем толковать её на основе предвзятых мнений. Для социолога и психолога труда – это означает индивидуальное изучение каждого конкретного случая.

Третьим классификационным рядом иерархической классификационной модели дезадаптации выступает деление дезадаптации на первичную и вторичную дезадаптацию.

Первичная дезадаптация происходит с работником в начале трудовой деятельности, когда его поведение неадекватно трудовой ситуации, а новые трудовые психологические установки не фиксируются. Вторичная дезадаптация – явление чрезвычайно сложное, но очень типичное для рыночной экономики. Она наступает после первичной адаптации, человек не сумел адаптироваться к изменению трудовой ситуации. Адекватное восприятие трудовой ситуации заменяется субъективизмом, человек видит не то, что есть, а то, что он хотел бы видеть. З. Фрейд писал по этому поводу, что «...если при выборе следуешь собственным ожиданиям, то грозит опасность никогда не найти ничего другого, кроме того, что уже знаешь; если следуешь своим склонностям, то наверное исказишь то, что можно было бы узнать [4].

Четвёртым классификационным рядом иерархической классификационной модели видов дезадаптации выступает деление дезадаптации на свободную дезадаптацию и так называемую манипулированную дезадаптацию, когда человек выступает жертвой скрытого управления против его воли, приносящее субъекту скрытого управления односторонние преимущества, т.е. манипуляции. Причина возникновения манипуляции человеком – его слабости: невежество, невозможность постоять за себя, неуверенность в себе, медлительность, жалостливость, внушаемость, хвастливость, слабых характерность, жадность, тщеславие, отсутствие морального стержня, зависть, азартность и т.д. Вначале манипулятор получает управляющую информацию об адресате воздействия, затем выбирают мишени и приманки, и далее идёт понуждение к действию.

Пятый классификационный ряд иерархической классификационной модели типов и видов дезадаптации предполагает выделение дезадаптирующей ассимиляции и дезадаптирующей диссимиляции... Ассимиляция – есть уподобление нового содержания сознания дезадаптанта уже имеющемуся обработанному субъективному материалу, причём особо выделяется сходство нового содержания с уже имеющимся, иногда даже в ущерб независим качествам нового. В сущности, дезадаптирующая ассимиляция есть процесс апперцепции, отличающийся, однако, элементом уподобления нового содержания субъективному материалу. Такой способ оформления, т.е.

ассимиляции, выступает в представлениях особенно наглядно тогда, когда ассимилирующие элементы возникают путём воспроизведения, а ассимилированные – путём непосредственного чувственного впечатления. Тогда элементы образных воспоминаний как – бы вкладываются во внешний объект (предприятие), так что состоявшееся чувственное восприятие является в качестве иллюзии, обманывающей нас относительно настоящего свойства вещей, и это бывает особенно в тех случаях, когда объект и воспроизведённые элементы значительно отличаются друг от друга.

Диссимилирующая дезадаптация – это отчуждение субъекта от самого себя в пользу объекта, как нарушение уподобляющего приспособления субъекта объекту.

Ш.А. Надирашвили особо подчёркивает, что для адаптации необходимо выделение индивида из ассимилятивно – диссимилятивных процессов и формирование адекватной психологической установки [5].

В качестве шестого классификационного ряда мы выделяем полную дезадаптацию и частичную дезадаптацию. Логическим основанием для выделения данного классификационного ряда выступает полнота дезадаптации. Даже после непосредственного материального обмена со средой, выделения из ассимилятивно-диссимилятивных процессов, индивид всё же сохраняет своё «отражающее отношение к действительности» [5].

В качестве седьмого классификационного ряда мы делим патологическую психологическую дезадаптацию на невротическую (невроз) и психоневротическую (психоз).

Дезадаптация как процесс имеет систему своих показателей: это текучесть кадров, низкая производительность труда, плохой социально-психологический климат. Текучесть кадров как показатель дезадаптации имеет свои индикаторы и эмпирические референты: это фактическая и потенциальная текучесть кадров.

Основной источник появления безработных на рынке труда – это текучесть кадров, т.е. увольнение работников по собственному желанию и по желанию и решению администрации.

Результаты исследований адаптации безработных на рынке труда показали, что 21,7% сокращённых работников при сокраще-

нии испытывают стресс. Это было выявлено посредством тестирования и ретестирования тестом М. Люшера 3 000 безработных на предприятиях различных форм собственности в течение 2009 года.

Стресс у сокращённых работников приводит к появлению у них комплекса ущерб (А. Адлер). И автоматически у безработных появляется неотъемлемый спутник комплекса ущерб – комплекс завышенной самооценки (комплекс величия). Этим объясняется то, что большинство безработных ведут себя неадекватно на рынке труда. Конкретное лицо оказалось несостоятельным в жизненной борьбе на рынке труда и от него освободились и, как следствие, данный человек освободился от реальной самооценки, и начинает переоценивать самого себя (К.Г. Юнг). Одновременно появляется страх, связанный с неадекватностью самооценки. В результате психологических исследований мы выяснили, что этот страх может смениться дальнейшими продуктами психической переработки в виде конверсий, реактивных образований, защитных мер.

Интересы безработного часто находятся в области нереальных фантазий. Различие между адекватным и неадекватным поведением безработного в области рынка труда проявляется лишь позже, когда переход интересов безработного на нереальные объекты приведёт к его застою. Так как в этом случае почти всегда имеется частичная неадекватность самооценки, то в её клинической диагностической картине можно наблюдать три группы явлений:

1) явления, связанные с сохранившейся нормальностью (адекватностью самооценки);

2) явления, связанные с неадекватностью самооценки, отход интереса безработных от рабочих мест, предлагаемых им центром занятости;

3) явления самовосстановления адекватной самооценки и возвращение интереса безработного к объектам (предприятиям различных форм собственности) и рабочим местам.

Завышенная самооценка безработных приводит к тому, что после сокращения они ищут работу не по принципу надёжности и стабильности, а с более высокой по сравнению с прежним местом работы заработной платы. В результате наблюдается затянувшийся поиск нового места работы.

Это обстоятельство учитывают и работники служб управления персоналом, т.е. кадровики и менеджеры по персоналу. Как показали наши исследования, в 12,5% случаев приёма безработных работники кадровых служб обещают завышенную заработную плату, которую предприятие не планирует платить работнику и которую работник никогда получать не будет. Предлоги подыскиваются самые разные. Первый месяц говорят, что «вы новый работник и мы к вам присматриваемся, вы у нас пока ещё не адаптировались». На втором месяце руководство находит многочисленные недостатки в работе принятого недавно человека, как основание не платить обещанную заработную плату. В результате человек получает заработную плату в два-три раза ниже обещанной. Данное поведение работников кадровых служб практикуется, как правило, на муниципальном предприятии хлебозавод № 1 (г. Екатеринбург), детская больница № 9 (г. Екатеринбург) и т.д. Поведение вновь устроенных безработных варьируется: часть из них увольняется – 11%, часть остаётся работать – 81%, остальные – колеблются.

Длительный поиск работы может иметь и другой результат. Негативные переживания по поводу отсутствия работы и заработной платы постепенно вытесняются и замещаются страхом. Человек боится, что не справится с новой работой и его опять сократят, или проще говоря, выгонят [3]. Здесь налицо появление у безработного комплекса неполноценности [6].

Наивность в диагностике дезадаптации неуместна. Менеджер по персоналу должен быть бдительным и не исключать возможности быть обманутым – сознательно или бессознательно – не только поступающим или принятым на работу (например, стремление себя приукрасить, выявляемая при тестировании тестом ММРІ), но и в первую очередь самим собой. Склонность жить в иллюзии и верить в фикции о самом себе (в хорошем или дурном смысле) вряд ли преодолима у безработных. Длительно не работающий безработный – это невротик, который пал жертвой собственных иллюзий. Однако тот, кто был обманут, обманывает и сам. Для камуфляжа и лазеек годится всё.

Менеджер по персоналу должен знать, что, поскольку он верит в своё всезнание и во всемогущество какой-нибудь теории или ка-

кого-нибудь определённого метода, некоторыми дезадаптированными работниками он будет обведён вокруг пальца, т.е. обманут, и это произойдёт с ним тогда, когда работник (адаптант) будет достаточно ловок, чтобы подобрать себе безопасное укрытие за перлами теории и использовать этот метод, чтобы сделать это укрытие достаточно невидимым.

Дезадаптация работника – это всегда индивидуальное явление, поэтому действительная и действенная психотерапия дезадаптации всегда индивидуальна, а потому застывшее применение какой-либо теории или метода следует признать по сути неверным. Наряду с этой трудностью есть и другая: чтобы полностью правильно поставить диагноз дезадаптации необходимо перевернуть каждое психологическое утверждение, относящееся к дезадаптированному человеку. Так, например, некто дезадаптирован, потому что он вытесняет из головы некоторые реальные факты о рынке труда или не вытесняет; потому что у него голова полна инфантильных фантазий или потому, что у него нет фантазий и планов на будущее, потому что он живёт по принципу удовольствия, а не по принципу реальности; потому что он слишком бессознателен, или слишком сознателен; потому что он слишком эгоцентричен, или потому слишком мало живёт для себя [3].

Результаты наших исследований (только за январь-февраль 2015 года нами было проанкетировано 2000 человек – г. Сухой Лог, г. Первоуральск, г. Ревда, г. Екатеринбург) позволили выявить общие диагностические признаки дезадаптации: диссоциация, конфликт, комплекс, регрессия, которые принадлежат к неприкосновенному запасу дезадаптации. Эти положения не могут быть перевернуты. Всякий дезаптант характеризуется диссоциацией и конфликтом, обладает комплексом, обнаруживает явления регрессии. В ряде случаев у дезаптантов вместо вытеснения частенько обнаруживается состояние отстранённости, феномен, который представляет собой уже не вытеснение, а наблюдается отчётливо выраженное состояние одержимости. Человек, который находится в состоянии «дезаптации», по образному выражению К.Г. Юнга «терзает душу», т.е. неадекватно воспринимает мир рынка труда. При неудаче выбора объекта в качестве места новой работы решающее

значение имеют два момента. Во-первых, степень реальности запрета (например, на предприятие приглашаются лица до 40 лет), который не допускает на предприятие лиц старше 40 лет. Ведь нет никакого смысла заниматься выбором объекта, если запрещено вообще выбирать, если не имеешь никакой надежды выбрать что-либо достойное. Во-вторых, степень привлекательности прежней работы. Если эти два фактора достаточно сильны, то начинает действовать общий механизм образования неврозов. Интерес безработного отвращается от реальности, подхватывается работой фантазии, усиливает образец прежней работы, фиксируется на ней. Получение пособия по безработице может превратиться в психологическую зависимость, в основе которой «необыкновенная степень влюблённости в себя и в свою лень» и «слабость характера, обусловленная слабостью воли». Лень может маскироваться бесконечным поиском своих новых болезней как средства избавления от необходимости работать (ипохондрия – диагностируется психологическим тестом ММРІ – 1 шкала). Поэтому целесообразно проводить психотерапевтическую помощь безработным с задачей восстановления правильной психологической установки апперцепции, чтобы они приобретали, а точнее, восстанавливали свою реальную самооценку и адекватно воспринимали существующую на рынке труда ситуацию, реально позиционировали своё место на этом рынке. Это имеет прямой экономический эффект, так как сокращается время пребывания человека в статусе безработного и, тем самым, время выплаты ему пособия по безработице со стороны государства.

А с другой стороны, включение в процесс труда способствует развитию личности безработного, так как процесс труда и преодоление трудностей этого процесса способствует развитию личности безработного, преодолению ретардации, деградации и депрессии. У безработицы – женское лицо, поэтому необходимы квотируемые женские места на рынке труда, так как увеличивается пьянство и преступность среди безработных женщин.

Список литературы

1. Юнг, К.Г. Отношения между я и бессознательным // Юнг К.Г. Психология бессознательного. – М.: Издательство «Канон+», 2015. – С. 200.
2. Юнг, К.Г. Аналитическая психология и воспитание // Юнг К.Г. Психология бессознательного. – М.: Издательство «Канон+», 2015. – С. 304.

3. Юнг, К.Г. Аналитическая психология и воспитание // Юнг К.Г. Психология бессознательного. – М.: Издательство «Канон+», 2003. – С. 304, 312, 324.
4. Фрейд, З. Методика и техника психоанализа // Фрейд З. Психоаналитические этюды. – Минск: Издательство «Поппури», 2008. – С. 132.
5. Надирашвили, Ш.А. Понятие установки в общей и социальной психологии / Ш.А. Надирашвили. – Тбилиси: Издательство «Мецниереба», 1974. – С. 35.
6. Адлер, А. Воспитание детей / А. Адлер. – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – С. 66.

Н.В. Сапожникова
Уральский государственный университет физической культуры
г. Челябинск

ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ КУЛЬТУРЕ ИНОЯЗЫЧНОГО ОБЩЕНИЯ В ВУЗЕ

На современном этапе развития профессионального образования предполагается качественное изменение подходов к определению его содержания. Система вузовского образования должна помогать студенту в процессе приобретения профессиональных знаний, умений, навыков, а также должна помочь создать собственный мир личностных и профессиональных ценностей и научить решать научные и жизненные проблемы.

Поскольку Россия с каждым годом интенсивнее интегрирует в мировое сообщество, сотрудничает с другими странами в социально-экономической сфере, то в данных условиях возрастает необходимость в специалистах, которые наряду с качественной профессиональной подготовкой хорошо владеют иностранным языком, знают и учитывают в процессе делового общения национально-культурные особенности стран-партнеров. Нельзя назвать квалифицированным специалистом того, кто не владеет, по крайней мере, одним иностранным языком. Владение иностранным языком как инструментом межкультурной профессиональной коммуникации является визитной карточкой профессионала нового поколения в любой отрасли знания при приеме на работу. Иностранный язык помогает поддерживать общий культурный уровень студентов, расширять кругозор. Умение общаться на иностранном языке становится необходимым условием самореализации современного специалиста [3, с. 122].

Готовность к деловому общению на иностранном языке является важным показателем профессионализма специалиста в любой сфере трудовой деятельности, поскольку от уровня ее сформированности в значительной степени зависит успешность деловых контактов с зарубежными партнерами. Поэтому подготовка студентов к деловому иноязычному общению приобретает в современных условиях существенное значение и является составной частью профессиональной подготовки будущего специалиста. В связи с этим меняются и требования к уровню владения современным специалистами иностранным языком. Важнейшее значение приобретают практические навыки, которые направлены на овладение высоким уровнем иноязычной культуры в сфере делового общения, устной и письменной речи.

Культура общения будущих специалистов как важное, сложное и многогранное явление служит предметом изучения многих гуманитарных дисциплин: философии, педагогики, психологии, социологии, культурологии, лингвистики и др.

Философские аспекты выявления сущности культуры общения учащихся связаны с разработкой проблемы соотношения общественных отношений, деятельности и общения. Наиболее полно и концептуально эти вопросы освещены в трудах Л.П. Бугеовой, М.С. Кагана, В.В. Соколовой, В.М. Соковнина, В.И. Степинского и др.

Культура общения – это единство личностно важных мировоззренческих установок, ставших ценностными убеждениями человека и поведения, согласованного с требованиями, как морали, так и этикета. Таким образом, формирование культуры общения понимается как часть процесса нравственного воспитания, где преимущественное внимание уделяется формированию навыков поведения и общения, но важным является и этическое их наполнение.

Проблема формирования культуры общения, в широком ее понимании, обусловлена необходимостью повышения качества подготовки специалистов, так как усвоение и применение студентами общечеловеческих, гуманистических, этических ценностей и реализация их непосредственно в общении способствуют не только личностному и духовному развитию молодого человека, но и социального, профессионального потенциала специалиста.

Самый массовый вид общения людей в социуме – деловое общение. Для достижения высокой результативности практически в любой деятельности необходимо владеть определёнными принципами делового общения.

Культура делового общения обеспечивает установление и развитие сотрудничества и партнерства между коллегами, руководителями и подчиненными, партнерами и конкурентами, во многом определяя их эффективность [4, с. 98].

Формирование культуры делового общения будущих специалистов в процессе преподавания иностранного языка возможно, если:

- учебная деятельность строится на основе модели процесса формирования культуры делового общения;
- осуществляется дифференцированный подход к студентам в процессе формирования у них культуры делового общения;
- в учебном процессе широко используются современные информационные технологии и Интернет.

Различным аспектам обучения иностранным языкам в неязыковых вузах посвящены исследования А.С. Беляевой, Е.И. Калмыковой, Н.Ф. Коряковцевой, С.А. Кузнецовой, Е.В. Мусницкой, И.А. Цатуровой и других. Вопросы влияния лингвообразования на развитие профессионально значимых качеств специалиста раскрыты в исследованиях Н.В. Гизатулиной, О.А. Журавлевой, Л.А. Игнетенко, В.Г. Касьяновой, Н.К. Нижневой, Н.Л. Уваровой и других. В диссертационных исследованиях, посвященных проблемам обучения иностранному языку студентов неязыковых специальностей, в последнее время четко прослеживается ориентация на подготовку к профессионально направленному общению (Е.Г. Бжоско, Л.И. Девина, Р.М. Иванова, Л.Б. Котлярова, Г.П. Савченко и другие). В то же время анализ научных исследований показывает, что остается недостаточно исследованным вопрос о формировании культуры делового общения студентов средствами иностранного языка.

Перед практическими занятиями по иностранному языку можно поставить задачу развития коммуникативных способностей у будущих специалистов.

Коммуникативный компонент профессиональной деятельности стал активно разрабатываться в педагогике высшей школы с 80-х годов XX века. К настоящему времени достаточно полно изучены личностные качества, обеспечивающие компетентность в общении (А.А. Бодалев, М.Е. Дуранов, А.А. Леонтьев, И.Ф. Комогорцева, Н.В. Самоукина и другие), раскрыты теоретические основы формирования коммуникативной компетентности будущих специалистов и руководителей разного уровня (Ю.Н. Емельянов, Т.И. Липатова, Л.А. Петровская, Е.В. Руденский, В.Д. Ширшов и другие), довольно широко исследованы коммуникативные умения (Л.А. Аухадаева, Е.В. Быстрой, Н.М. Косова, И.Р. Петерсон, Т.И. Лукьяненко, Е.Б. Семенова и другие).

Коммуникативное обучение иностранному языку оказывает положительное влияние на развитие всех психических функций человека. Особенно ярко оно сказывается на развитии обобщенного абстрактного мышления. Л.С. Выготский по этому поводу писал: «Иностранный язык освобождает речевую мысль из плена конкретных языковых явлений». В сознании человека, владеющего только родным языком, существо мысли, и способы ее оформления неразрывно связаны между собой. Иностранный язык дает возможность понять, что существуют иные, чем в родном языке, способы выражения мысли, другие мысли, другие связи между формой и значением [1, с. 90].

Иностранный язык благотворно влияет на культуру общения, на речевую деятельность на родном языке. Формирование речевых умений на иностранном языке способствует развитию всех уровней речевой способности учащихся: слуховых, зрительных и моторных ощущений. Работа над текстом учит вдумчиво относиться к чтению книги вообще. Такие упражнения, как составление плана, тезисов к тексту, теме, рассказы по плану или рисунку, грамматическая и лексическая разминка, внеаудиторное чтение развивают навыки логично излагать свои мысли. Все это, несомненно, содействует повышению не только речевой, но и общей культуры.

Функция иностранного языка как средства формирования профессиональной направленности реализуется через организацию всего учебного процесса, содержание самого учебного материала,

его направленность, а также через методы введения этого материала и формы взаимодействия преподавателя и обучаемых в учебном процессе. Коммуникативное обучение предполагает организацию процесса обучения как модели процесса общения. Поэтому сегодня иностранный язык, как никакой другой предмет программы, может способствовать повышению культуры общения. Изучение иностранного языка становится занятием обучения общению посредством общения. «Иностранный язык, – по утверждению И.А. Зимней, – единственный предмет в вузе, в процессе обучения которому преподаватель может позволить себе целенаправленно учить культуре речевого общения взрослого человека».

Для повышения эффективности обучения иностранным языкам преподавание должно осуществляться на основе следующих методических положений:

- функциональный подход в определении этапов, разделов и тем обучения;
- комплексно-аспектный подход к организации учебной деятельности;
- коммуникативная направленность процесса обучения;
- учет специфики каждого вида речевой деятельности и их взаимосвязи;
- профессионально ориентированный характер процесса обучения;
- оптимизация и интенсификация процесса обучения;
- сознательное овладение иностранным языком [2, с. 300-302].

Учет в процессе профессиональной подготовки студентов стилей обучения позволит преподавателям и студентам гибко осуществлять формирование культуры делового общения в процессе изучения иностранного языка.

Список литературы

1. Выготский, Л.С. Развитие высших психических функций / Л.С. Выготский. – М.: Педагогика, 1960. – 500 с.
2. Маслыко, Е.А. Настольная книга преподавателя иностранного языка / Е.А. Маслыко, П.К. Бабинская, А.Ф. Будько, С.И. Петрова. – М.: Выш. школа, 1999. – 522 с.

3. Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учеб. пособие для слушателей фак-тов и ин-тов повышения квалификации преподавателей вузов и аспирантов / С.Д. Смирнов. – М.: Аспект Пресс, 1995. - 271 с.
4. Степинский, В.И. Свойство субъектности как предпосылка личной формы общения / В.И. Степинский // Вопросы психологии. – 1991. – № 5. – С. 98.

Е.Д. Сельницина
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА НА БИЗНЕС И СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВА

Основной причиной обострения экономической ситуации в России являются не только и не столько введенные против России экономические санкции, сколько низкие мировые цены на сырье, а также популистская экономическая политика государства. В российской экономике доминирует экспортно-сырьевая модель развития, и снижение мировых цен на энергоресурсы заставляет пересмотреть очень многие представления о том, как наиболее эффективно перераспределять имеющиеся ресурсы. В кризисных условиях крайне важно обеспечить разумный баланс между изменениями в налоговом законодательстве, направленными на преодоление кризисных явлений, и социальными обязательствами государства.

Необходимо решить две взаимно противоречивые задачи: с одной стороны, по возможности смягчить для налогоплательщиков последствия кризиса, с другой – обеспечить выполнение взятых государством социальных обязательств. Характеристика российского государства как социального возлагает на государство ответственность по осуществлению мероприятий, связанных с перераспределением национального дохода в пользу социально слабых категорий граждан.

Для исполнения социальных обязательств государство должно располагать финансовыми ресурсами. В этих целях формируются государственные доходы. Однако, снижение мировых цен на нефть

приводит к потере существенной части доходов федерального бюджета, более 50% которого составляют доходы в виде таможенных пошлин и НДС. С другой стороны, постоянный рост социальных обязательств приводит созданию избыточной нагрузки на бюджетно-налоговую сферу.

Бюджетная и налоговая политика должна быть направлена на достижение сбалансированности между социальными обязательствами государства и возможностями финансовых органов исполнять их. Для оптимизации этого процесса необходимо объективно оценивать возможности государства по выполнению своих обязательств (выплата заработной платы бюджетникам, пенсий пенсионерам и др.).

Одна из существенных статей расходов государства на социальные нужды – расходы на пенсионное обеспечение граждан.

В настоящее время сложились следующие убеждения в отношении ответственности государства за пенсионное обеспечение населения:

- пенсионное обеспечение должно быть всеобщим;
- пенсионное обеспечение должно быть обязательным;
- пенсии должны устанавливаться «на достойном уровне».

Все это звучит очень хорошо, но кто и из какого источника должен финансировать выплату всех этих «достойных пенсий».

Новые социальные обязательства, взятые Правительством за последние годы, привели к тому, что только дотирование пенсионной системы теперь обходится бюджету свыше 4% ВВП – много больше, чем во многих развитых странах. Общие же расходы на пенсионное обеспечение в России сейчас достигают 10% ВВП. Только очень немногие страны позволяют себе такой высокий уровень пенсионной «нагрузки» на экономику. В условиях падения мировых цен на энергоресурсы государство будет испытывать все больше проблем с исполнением взятых социальных обязательств.

В области социального обеспечения сегодня надо держаться поближе к реальности – чтобы понять и четко определить, кто и сколько у нас должен получать социальной помощи и кто и сколько за эту помощь должен платить.

На самом деле нигде в мире не платят пенсий такому количеству людей во вполне трудоспособном возрасте и состоянии. По оценкам экспертов Независимого института социальной политики, фактический средний возраст оформления пенсии в России составляет 54 года для мужчин и 52,5 года для женщин. Досрочные пенсии в среднем назначаются 48-49-летним, при этом многие далеко не вырабатывают 30-летнего стажа, который, в соответствии с Конвенцией МОТ, признается минимальным для того, чтобы претендовать на получение «полной пенсии» (которая, также по нормативам МОТ, должна составлять 40% от прежнего заработка). МОТ также предлагает для получения минимальной трудовой пенсии установить минимальный трудовой стаж в 15 лет (а нынешнее российское законодательство пока удовлетворяется стажем всего в 5 лет).

Кроме того, нигде в мире не существует и такого огромного разрыва (до 20 и более раз) между минимальной и максимальной государственными пенсиями. Нигде в мире нет и такого количества «льготных» и «привилегированных» категорий граждан, которые получают невиданные по размерам даже в самых развитых странах, громадные пенсии. Кроме того, во всех развитых странах, если гражданин получает высокий пенсионный доход, он платит с этого дохода налоги, а в России даже и этого нет.

В свое время государство полагало, что решить проблему пенсионного обеспечения граждан поможет введение единого социального налога. Но расчеты на «самофинансирование» Пенсионного фонда не оправдались, и фактически его растущие дефициты стали покрываться за счет целевых субсидий федерального бюджета. Не решив вопроса гарантирования исполнения социальных обязательств государства, введение ЕСН, а впоследствии и его замена уплатой страховых взносов лишь увеличили налоговую нагрузку на бизнес.

Справедливости ради стоит отметить, что сложившаяся пенсионная система в кризисе не только у нас, но и на Западе, хотя там трудоспособных граждан так щедро пенсиями не обеспечивают.

Посмотрим, как эти вопросы решаются в ряде европейских стран.

Возьмем, например, Болгарию. В этой стране минимальная пенсия – 100 евро, и еще установлен потолок пенсий, с максимумом в 350 евро (прежде различия между низшими и высшими пенсиями составляли 10 и более раз). Обратимся также к Чехии. Пенсионный возраст в этой стране сейчас уже поднят до 62 лет (одинаковый для мужчин и для женщин) и принят план его постепенного повышения до 70 лет. Установлен также потолок пенсий, проводится курс на снижение разрыва между минимальной и максимальной пенсией. Если говорить о накопительной модели пенсионного обеспечения, то в качестве наиболее успешного примера, среди наших соседей, можно назвать Польшу. В пенсионном обеспечении Польши присутствуют три уровня:

первый – государственная пенсия, финансируемая за счет обязательных платежей (дает только самый минимум из условий проживания, но переход к этому минимуму дает возможность и минимизировать размеры обязательных социальных сборов);

второй уровень – собственные сбережения, которые каждый гражданин может вкладывать и размещать в рекомендуемые и пользующиеся льготным налоговым режимом объекты инвестирования;

третий уровень – частное пенсионное страхование, которое также поддерживается налоговыми льготами и строго контролируется государственными органами.

Обратимся к опыту такой динамично развивающейся экономики как Китай. В Китае совсем не спешат создавать «современную пенсионную систему» и приступать к массовой раздаче «достойных пенсий». До сих пор пенсионным обеспечением охвачены только государственные служащие, для частного сектора обязательного пенсионного страхования нет (есть возможности частного пенсионного страхования), но зато нет и соответствующих социальных сборов.

Для России все эти уроки и примеры имеют особое значение. Современную систему социальной помощи необходимо срочно реформировать, иначе работающей части экономики России ее просто не потянуть.

Во-первых, надо отказаться от неоправданной щедрости в пенсионном обеспечении, финансовых оснований для нее нет и не будет. Конкретно, пенсия не должна быть «достойной» и не должна быть «заслуженной» (т.е. повышенной за особые заслуги или за должность), пенсии должны обеспечивать самые минимальные потребности человека и в принципе быть равными для всех. Тогда эти минимальные и равные для всех государственные пенсии можно будет принять на государственный бюджет и покрывать за счет сборов обычных налогов. Соответственно, специальные социальные сборы отпадут, и у граждан откроются широкие возможности использовать другие альтернативные средства обеспечения своей старости.

Во-вторых, государственные пенсии должны выплачивать только нуждающимся и только при достижении человеком установленного пенсионного возраста (единственное исключение – пенсии по инвалидности).

В-третьих, необходимо всячески поощрять граждан к самостоятельному обеспечению в отношении своего пенсионного периода. Многие из таких мер и средств хорошо известны и давно применяются в развитых странах. Это налоговые льготы для личных пенсионных счетов, для полисов страхования жизни, поощрение различными средствами создания пенсионных фондов корпоративного и ведомственного уровня, широкие налоговые льготы и повышение социальных пособий для семей с детьми и т.д.

В результате этих мер государство будет освобождено от той непосильной задачи, за которую оно так неосмотрительно взялось (пусть государство впредь помогает только тем, кто реально нуждается в помощи, а большинству пусть будет позволено самостоятельно обеспечивать свое благосостояние, не рассчитывая на социальные пособия, но и не облагаясь непосильными налогами).

Конечная цель всех этих мер – приведение общих социальных обязательств государства к равновесию с его финансовыми возможностями.

КОНЦЕПТ «ВОЙНА» В РУССКОМ И ДРУГИХ ЕВРОПЕЙСКИХ ЯЗЫКАХ

Принято считать, что в лингвистических дисциплинах, развивающихся в условиях глобализации современного мира, доминанта мышления смещается с познания на взаимопонимание, что неизбежно приводит к необходимости исследовать формы взаимодействия языка, культуры и личности разных народов.

Взаимодействие языка и культуры происходит в самых разнообразных формах: язык является формой отражения человеческого сознания и окружающей человека действительности. Взаимодействие человека с окружающим миром зафиксировано в нашем сознании в виде понятий, образов и поведенческих актов, что и связано с появлением новой научной дисциплины – лингвокультурологии.

Лингвокультурология относится к числу стремительно развивающихся дисциплин. Она возникла в середине 90-х годов XX века в рамках антропологически ориентированной лингвистики, составляющей самостоятельную лингвогуманитарную парадигму. Язык и культура, являясь знаковыми системами, одновременно представляют собой неразрывно связанные социальные феномены и в этом качестве являются главным объектом исследования лингвокультурологии. Основной исследовательской целью лингвокультурологии является анализ культурной языковой компетенции членов какого-либо этноса, изучение менталитета членов конкретного лингвокультурного коллектива. Этот фактор определяет приоритетность и теоретико-прикладную ценность исследований семантики языка в отечественном и зарубежном языкознании.

Вместе с тем категориальный состав этой науки разработан не полностью, список концептов, подлежащих изучению, находится в стадии разработки. Да и само толкование понятия «концепт» не завершено: «концепт» относится к числу наиболее спорных вопросов этой области языкознания. Большинство учёных под «концептом»

понимают совокупность существенных признаков предмета, «погружённого» в культуру и язык. В этом значении он является основной когнитивной единицей лингвокультурологии. Таким образом, можно говорить о лингвоконцептологии как о разделе, изучающем языковую (национальную) картину мира, языковое (национальное) сознание, языковую личность, ментальность, культурный код и т.д.

Концепт «война» играет исключительно важную роль в русской культуре. Он представляет собой сложное ментальное образование, в котором можно выделить определённые признаки, только частично совпадающие в русской и иноязычных картинах мира, имеет особенные образные, понятийные и ценностные характеристики. Словари являются самым надёжным средством сохранения этнокультурных когнитивных структур, поэтому научно корректное толкование слова и формирование концепта должно опираться на их данные.

М. Фасмер приводит следующую этимологию слова «война»: война – укр. **війна́**, русск.-цслав. **воина**, болг. **война́**, словен. **vójna**, чеш., слвц. **vojna**, польск. **wojna**, в.-луж., н.-луж. **wojna**. Связано с **воин** и родственными ему.

Итак, война – общеславянское слово, образованное от существительного «воин», родственно латинскому «охотиться» и древне-немецкому «охота».

Толкование слова «война» по «Толковому словарю великорусского языка» В.И. Даля относится к числу самых обширных и многозначных. Приведём основные из них: **ВОЙНА** ж. (война, воевать, от бить, бойня, боевать, как вероятно и боярин, и воевода или боевода), раздор и ратный бой между государствами, международная брань. *Наступательная* война, когда ведут войско на чужое государство; *оборонительная*, когда встречают это войско, для защиты своего. *Война междусобная*, усобица, когда один и тот же народ, раздвоившись в смутах, враждует между собою оружием. *Война сухопутная*, морская, битва на материке, на море. *Война подземная*, подкопы разн. родов, при осаде, с той и с другой стороны. *Малая* война, аванпостная служба, занятия и обязанности сторожевой час-

ти войска. *Партизанская* война, действия отдельных, мелких частей войска, с крыльев и с тыла неприятеля, для отрезки ему средств сообщены и подвоза. *Народная* война, в которой весь народ принимает, по сочувствию к поводу раздора, живое участие. *Чернильная* война, перебранка на письме.

После этого В.И. Даль приводит несколько десятков пословиц, которые выражают народное отношение к войне: *Хорошо про войну слышать, да не дай Бог ее видеть. Войной да огнем не шути. Всякая война от супостата, не от Бога. Кто силен да богат, тому хорошо воевать* и др. Нельзя не заметить, что русские пословицы трактуют войну как тяжелейшее горе, общенародное бедствие. Это объясняется тем, что история России история воюющей страны. Учёные утверждают, что за свою тысячелетнюю историю наша страна воевала больше, чем любая европейская страна, и за это время не было ни одного поколения, которое бы родилось, возмужало и не повоевало.

Домонгольский период, т.е. относительно благополучное время по сравнению с ордынским лихолетием, называется в летописях «рять без перерыва». Ордынское иго, войны с Золотой Ордой, освободительная борьба, Смутное время, войны за выход к морям, нашествие Наполеона... И, наконец, страшный XX век: три революции, Русско-японская война, Гражданская, две мировые войны, «холодная» война, локальные войны и т.д. Всё это не могло не отразиться на истории, языке, литературе, и – ментальности русского народа.

В русском языке самая богатая синонимическая база для обозначения воинских качеств: храбрость, смелость, доблесть, отвага, героизм, стойкость, мужество.... Можете ли вы объяснить разницу между этими понятиями? А ведь в русском языке все они известны издавна, и наши предки понимали разницу между ними и использовали её в речевой практике.

ХРАБРЫЙ – неустрашимый среди боя, вообще воин, храбрец, церк. **храбрник**. Храбрость – однокоренное со словом «крепость», т.е. храбрый – это физически мощный воин, его мужество опирается на могучую силу. *Дремлет в поле Ольгово храброе гнездо* («Сло-

во о полку Игореве»). *Князь Святослав Ростиславич бяше храбор на рати* (летопись). **Храбрецки, храборски**, молодецки, храбро. **Храборник**, доблестный подвижник. **Храборство** – бодрствовать, ратоборствовать с доблестью. *И бе видети чудное храборство правоверных* (летопись). **Храборствовать, храбровать**, принимать на себя вид храбреца.

СМЕЛЫЙ – бесстрашный, неустрашимый, безбоязненный, решительный, противоположное – робкий, боязливый, малодушный, трусливый, страшливый, застенчивый. Слово «смелый» имеет более широкое значение, чем «храбрый». Оно происходит от глагола «сметь», это тот, кто «смеет». Смелой может быть мысль, научная гипотеза, предположение. *Смелым Бог владеет. Будь смел на правду. Досталось по куску, а кто смел, и два съел. Смелее лучше, раздумье не берет. Смелёхонько, смелым-смелешенько на коня садится. Волк смелей медведя. Смелейший из смелых. Смелый шаг. Смелое слово. Смелое перо. Смелые глаза мужчине краса, а женщине порок. Кто смел, наперед поспел. Про доброе дело говори смело. Поди в гости смело, коли дома нет дела. Таково уж дело, что надо идти смело (война и женитьба). Двое (семеро) одного обедать не ждуют, а смелый и один ест.*

ДОБЛЕСТЬ – высшее душевное мужество, стойкость, благородство; высокое свойство души, высшая добродетель, великодушие, самопожертвование. *Один всеми доблестями не овладеет.* Доблестный, доблий, доблественный, крепкий в добре, сильный и твердый в высоких добродетелях, доблестях. **Доблественик**, мужественный сподвижник добродетели. **Добльствовать (доблествовать)**, доблестно подвизаться.

В литературе военная тема – одна из главнейших. Уже первое произведение русской литературы «Слово о Законе и Благодати» митрополита Илариона затрагивает эту тему. Русские чувствуют горделивое превосходство за свои храбрые дружины, сделавшие Русскую землю «ведаемой и знаемой всеми четырьмя концами земли».

Воинские повести Древней Руси, военные повествования Смутного времени, литература Нового времени от «Тараса Буль-

бы», «Войны и мира» к «Тихому Дону» представляют собой удивительное единство в трактовке положительных воинских качеств, остающихся неизменными на протяжении огромного исторического периода.

Можно смело утверждать, что в русской культуре слово «воин» воспринимается как «защитник». Показательно, что в иерархии земных занятий высшее место занимают монах и воин, древнерусская «двоица». Воин и монах жертвуют собой за других, ведя открытую борьбу со злом: с оружием в руках в поле, «духовную брань» в монастыре. *«Нет выше той любви, когда кто-нибудь отдаст душу свою за други своя».* *«Сам погибай, а товарища выручай».*

Проведённые исследования отмечают важную особенность. Русские женщины, пережившие войну (70-90 лет), женщины средних лет (30-50 лет), молодые женщины и девушки (14-30 лет) практически одинаково воспринимают войну. Ассоциативные ряды к слову «война» выглядят практически одинаково во всех возрастных группах: *разруха, боль, лишения, слёзы, страдания, страх, голод, холод, смерть.* Русские мужчины (воевавшие и невоевавшие) всех возрастов называют следующие ассоциации: *борьба, кровь, отвага, мужество, смерть, бой, крики, потери, тыл, оружие.* Между тем как самые частотные ассоциации к слову «война» у немцев выглядят иначе. «Общее поле», конечно, есть: *смерть, оружие, потери, разрушения, скорбь.* Но следует обратить внимание на различия: *насилие, торговля, грабёж, безумие, злость, беженцы и пленные* (имеются в виду завоёванные народы). Эти понятия практически не встречаются у русских.

Американцы 45-50 лет приводят следующие ассоциативные ряды: *мясорубка, Вьетнам, Нагасаки, пилоты, убийства, ужас, страдания, война за независимость.* Американцы 25-30 лет: *смерть, грабёж, насилие, инвалид, партизаны, Афганистан, террористы, звёздные войны.*

Сербы 20-30 лет: *страдания, семья, страх, слава, Косово, свобода, злость, предательство.*

Концепт «война» в русском языковом сознании ассоциативно связан с необходимостью защищать свою родину, семью, себя на

своей земле. В англоязычной картине мира «война» ассоциируется с вооружёнными действиями на территории других государств, иногда за тысячи километров от своей страны. Часто «война» означает разрешение экономических задач (*торговля, грабёж*). Другой важной особенностью является перенос понятия «война» в область интеллектуальных и творческих усилий, мало связанных с личным опытом. Но у славянских народов есть много общего в отношении к войне, что объясняется общностью исторической судьбы.

С.В. Серебрянский
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

ФЕНОМЕНОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: РАЦИОНАЛЬНОСТЬ, ИРРАЦИОНАЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТЫ ОТЧУЖДЕНИЯ В СИСТЕМЕ КОММУНИКАЦИИ

Современность системы образования естественно интерпретировать как функциональную адекватность по отношению к онтологическим основаниям социальной системы современного типа. Институционализация воспроизводства этих оснований актуализируется в периоды цивилизационных сдвигов. Масштабные изменения в структуре и функционировании социальной системы в целом обусловлены существенными, взаимно сопряженными изменениями в цивилизационно-технологическом базисе и в культурно-нормативной, символической сфере. Социальная система современного типа, следовательно, должна включать в свой состав институт образования, соответствующий этому двуединству, в ней должны сохраняться и транслироваться идеальные конструкты и методы их трансформации в материю социальной практики.

Общая негативная оценка состояния системы образования в новейшей истории страны является практически солидарной в различных группах общества – в группах, формирующих социальный запрос на современный уровень качества образования, в группах, функционально интегрированных в систему, в группах экспертного

сообщества, в группах, администрирующих процесс образования на разных уровнях.

Эта система длительное время претерпевала кризис, и длительность депрессивного состояния системы образования может измеряться размерностью поколения. Перманентное реформирование, приводя к неоднозначным и проблематичным результатам, выступает симптомом сохраняющегося неблагополучия. Так, в отношении системы высшего образования констатируется, что в преподавательском корпусе последние двадцать лет «... происходил фактически отрицательный отбор» и вся система подверглась «тяжелой деградации» [7].

В системе подготовки и аттестации научных кадров высшей квалификации обнаруживается институциональная деформация, которая проблематизирует научный этос в качестве коммуникативного регулятора. Представители экспертного сообщества отмечают, что институционализация нарушений в действующих нормах сопряжена с правовым нонсенсом, что деформация «... не только дискредитирует всю систему аттестации научных кадров в РФ, но и подрывает профессиональную репутацию тех многочисленных членов экспертных советов и Президиума ВАК, чья научная биография безупречна» [6], а «к участию в работе по подготовке и аттестации научных и научно-педагогических кадров систематически допускаются лица, относящиеся к своим обязанностям по поддержанию научных стандартов халатно или получившие научные степени и звания на основании фиктивных научных результатов или работ, не имеющих научной ценности» [4].

Соразмерные жизненным циклам поколений социальные процессы обнаруживают тенденцию институционализации. При этом качественные характеристики процессов не являются решающим критерием отбора для фактической институционализации. В роли первичного критерия действует устойчивая воспроизводимость коммуникативной структуры и актуально принятых норм социального обмена в ней.

Фактическая институционализация, следовательно, включает все формы коммуникативного обмена, которые оправданы в самом

общем смысле адаптации социального субъекта к наличному составу социальной предметности. Поэтому в процесс институционализации вовлечены как рационально продуцируемые формы коммуникации, адекватные онтологическому базису современности, так и спонтанно возникающие формы коммуникации, для которых такая адекватность является внешним фактором. Иначе говоря, в социальной системе устойчиво воспроизводятся квазисовременные формы коммуникативного обмена. А поскольку институт образования транслирует не только актуальное знание, но и актуальный социальный опыт, то этот институт так или иначе включает в свой состав и функцию продуцирования квазисовременных предметностей.

Продолжительность неблагополучия в системе образования влечет различные адаптивные формы его освоения и присвоения в коммуникативной практике. Коммуникативный обмен-общение на основе и по поводу социальных предметностей, норм и ценностей включает в их состав и такую предметность, как образование низкого качества. Квалификация качества образования следует из отношения релевантности/нерелевантности результата образовательного процесса онтологическому базису современной культуры и цивилизации.

Как отмечается в «Докладе о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год», по формальным признакам отечественная система образования входит в группу мировых лидеров, однако социальный эффект существенно отличается от такового в передовых странах: «... учитывая уровень образования российского населения и в соответствии со сложившимися в мире соотношениями душевой ВВП в России должен был быть в два раза выше, а коэффициент Джини на треть ниже, чем фактически достигнутые значения» [2, с. 108]. Авторы доклада констатируют несоответствие системы и качества отечественного образования требованиям современной экономики и современного общества.

В феноменологии коммуникации такая сущность, как «образование низкого качества», сопровождается устойчивой негативной аксиологической коннотацией. Образование низкого качества, сле-

довательно, не является непосредственным предметом личного выбора, так как в экзистенциальном мире избирающего избираемая цель всегда понимается как благо. Находимое в феноменологии коммуникации внешнепредметное соответствие избранной цели также субъективно определяется через причастность благу. Как заметил еще Аристотель, «... ни одно умение не существует ради зла», а «благом называется либо то, что является лучшим для каждого сущего, т.е. нечто по самой своей природе достойное избрания, либо то, что делает благими другие причастные ему вещи, т.е. идея блага» [1, с. 297].

Таким образом, каждый участник коммуникации в образовательном процессе, действуя из пределов собственной экзистенции, субъективно избирает причастность благу. Общение-обмен на этой основе – полное содержание коммуникации в данной системе отношений. Тем не менее, образование низкого качества, «зло» в этой системе отношений приобретает институциональный статус. А поскольку общество – прием позицию социологического номинализма – суть составляющие его люди с их потребностями, интересами, ценностями и целями, то этот институциональный статус возникает как объективное следствие частных выборов-предпочтений благонамеренных людей.

Если личностный, экзистенциальный компонент коммуникации естественным образом не содержит в себе сознательной установки на выбор ничтожного, то генезис ничтожного следует приурочить к структуре коммуникации, к отношениям взаимного обмена. Анализ структуры приводит к следующим выводам. Во-первых, момент начала коммуникации по поводу образования связан с презумпцией доверия и презумпцией добросовестности – запрос социального субъекта на образование как ценность предваряется и сопровождается верой в то, что институт образования и агенты образовательного процесса по своему существу соответствуют запросу и в принципе способны сформировать адекватное запросу качество образования. Во-вторых, коммуникативный обмен между участниками образовательного процесса основывается на презумпции свободы как переадресованной ответственности. Расширенное и устойчивое

воспроизводство этого типа отношений является условием возможности негативного отбора в системе образования и институционализации деформированных отношений.

Образовательная коммуникация современного типа существенно определяется беспрецедентной открытостью. В качестве характерного примера можно указать на проект OpenCourseWare Массачусетского технологического института, который предлагает более двух тысяч курсов онлайн [9]. Один из лидеров современного образования избирает стратегию свободной циркуляции знания в социальной системе, предлагая содержательные курсы по различным направлениям подготовки и отвечая за их качество собственной репутацией, но не занимаясь при этом сертификацией персональных результатов. Современное знание в качестве ценности оказывается в принципе общедоступным ресурсом. Презумпция свободы в отношениях с символическим ресурсом в данном случае подчеркнута отсутствием ограничительных процедур сертификации, а определение прагматического смысла образовательной коммуникации на этой основе переадресовано свободному субъекту.

Технологически обусловленное возвышение степени свободы в современном образовательном процессе вступает в противоречивые отношения с нормативно-ценностными комплексами, сформировавшимися в доцифровую эпоху. Общая проблема взаимной зависимости цивилизационных форм и символического культурного содержания модифицируется ввиду влияния факторов времени новации и инерции в социальной системе. Различная темпоральность технологических инноваций и нормативно-ценностных регулятивных комплексов приводит к тому, что свободный доступ в сферу образовательной коммуникации получает субъект, не прошедший сравнительно «медленной» школы интериоризации культурных императивов.

Следует отметить, что академическая свобода входит в состав необходимых условий современного образовательного процесса и является нормативной ценностью, регулирующей коммуникацию в системе. Вместе с тем, континуум свободы охватывает как содержание, так и форму коммуникации, и норма заключается в таком их

единстве, в котором приоритет современного содержания знания поддерживается адекватной формой, структурой его трансляции.

Риски в образовательной коммуникации возникают ввиду открытой возможности увеличения структурного расстояния между содержанием и формой. Относительная самостоятельность формально правильных процедур в эмпирическом многообразии образовательного процесса потенциально содержит в себе тенденцию отождествления необходимых и достаточных условий смены социального ранга и социального статуса. В условиях экстенсивного расширения образовательной коммуникации, характерных для постсоветской социальной системы, эта тенденция актуализируется. Формальная правильность процедур вводит в социальный обмен и легализует социальные статусы как в случае их нормальной корреляции с содержанием знания, так и в случае ничтожности содержания. Таким образом, формально правильная процедура приобретает автономную коммуникативную ценность, выполняя функции социального лифта в качестве не только необходимого, но и достаточного условия смены социального статуса.

В результате один социальный эффект достигается за счет инфляции другого. Социально-адаптационная функция образовательной системы определяется положительной обратной связью с актуальными потребностями основных субъектов коммуникации, следовательно, в ней актуализируется запрос на компетенции, достаточные для сравнительно успешной коммуникации в наличных условиях социального обмена. Содержательно эта функция реализуется за счет инфляции идеально-ценностной составляющей образовательного процесса.

Инфляционной деформации подвергается как идеальный комплекс знания – по качественным и количественным показателям, так и нормативно-ценностный комплекс научно-образовательного этоса. В структуре научно-образовательного этоса формируется конфликтная конфигурация ценностных установок: положительная обратная связь в пределах образовательной системы призвана поддерживать стандарты научно-образовательного дискурса, оперируя автономными критериями и эталонами, тогда как положительная

обратная связь с общим социальным контекстом транслирует в пределы образовательной системы внешние для нее критерии и нормы коммуникации, элиминация которых в порядке отрицательной обратной связи не достигает удовлетворительной полноты и качества, в чем и выражается инфляционный характер процесса коммуникации.

Деформация нормативно-ценностной структуры критически важного элемента социальной системы проявляется в феноменологии социальной целостности. Так, в частности, «... вопреки всем мировым тенденциям, доля населения с высшим образованием положительно коррелирует с коэффициентом Джини, то есть, чем больше в регионе людей с высшим образованием, тем выше там коэффициент Джини» [2, с. 111].

Структура образовательной системы советского периода по количественным и качественным параметрам была стабилизирована в соответствии с основными целями и задачами цивилизации индустриального типа. «К концу 1980-х годов в СССР функционировала детально спроектированная машина высшего образования, в своей основе, однако, сформированная процессами индустриализации и милитаризации страны, в условиях изоляции от глобальной экономики» [8].

В 1980/81 учебном году в России действовало 494 вуза, в которых обучалось 3045,7 тыс. студентов, на заочную форму приходилось несколько более тридцати процентов от этого числа; в 1990/91 действовало 514 вузов, количество студентов несколько снизилось, но пропорции между формами обучения сохранились. В следующие два десятилетия количественные показатели и пропорции резко изменяются: в 2010/11 учебном году в России действовало 1115 вузов, в которых обучалось 6935,6 тыс. студентов, из них более половины заочно [см. 8]. Более чем двукратное увеличение количества вузов и количества студентов не позволяли сохранять в неизменном виде структуру и качество коммуникации в образовательном процессе.

Коммуникативный обмен между основными участниками образовательного процесса может быть охарактеризован в терминах

концепции отчуждения, согласно которой производимые в человеческой деятельности предметности, приобретая относительную автономность, обращаются против человека. Та предметность, которая формируется в процессе образования, непосредственно относится к сущности человеческого бытия и составляет момент этой сущности. Из всех возможных модальностей знания в этой системе формируется и воспроизводится также особая ценность-цель – знание ради понимания, в том числе понимающее знание конститутивного характера ценностей истины, красоты, добра, справедливости. В многообразии человеческих занятий знание такого типа, ориентация на него в поведенческих стратегиях выступает своеобразным пределом, той целью, которая ни для чего иного не является средством. В этом отношении и культивирование такого чистого знания, и его трансляция в образовательной коммуникации тождественны собственно человеческой природе.

Распространение отчуждения на сферу образования, следовательно, свидетельствует о глубине и масштабности кризиса всей социальной системы. Иерархия ценностей трансформируется таким образом, что в феноменологии коммуникации условный и относительный статус поведенческих максим универсализируется, распространяется на конститутивные нормы. В социологическом плане процессу отчуждения в системе образования предпослано массивное представительство на всех ее уровнях субъекта повседневности и его ценностных горизонтов. Субъект повседневности как социологическая реальность является нормальной предпосылкой и условием коммуникации. Норма нарушается, если субъект повседневности выступает детерминирующим фактором коммуникации за пределами адекватной применимости своих ценностных установок.

Образование как социальный институт и субъект повседневности как автономный источник и носитель потребностей и ценностей в случае их встречи в коммуникативном процессе должны подвергнуться взаимному воздействию-корреляции. Нормальная корреляция предполагает возвышение уровня организованности, уровня рациональности, уровня культуры и, следовательно, подчинение

простого сложному, непосредственно очевидного опосредованному, существенному, не очевидному. Отчуждение, транслируемое через субъекта повседневности, проявляется в обратной корреляции, в социальном институте образования начинает действовать механизм отбора на понижение.

Отбор на понижение приобретает институциональный статус и распространяется на всех агентов образовательной коммуникации. В качестве институциональной реальности он противостоит любым личным, экзистенциальным ориентациям-ценностям, подчиняя последние по схематике процесса отчуждения. Как отмечал Кант, «тупой или ограниченный ум, которому недостает лишь надлежащей силы рассудка и собственных понятий, может обучением достигнуть даже учености» [5, с. 121]. Но даже при такой специфической ограниченности способности суждения не ставятся под сомнение профессиональная компетентность и добросовестность в отношениях с предметной областью. Профессиональный этос обеспечивает функцию трансляции знания.

Одним из необходимых следствий отчуждающего действия отбора на понижение стало формирование субъекта, ответственного за трансляцию знания, но не способного выполнить эту ключевую функцию. В радикальной форме отчуждения этот субъект продуцирует фикции, так как профессиональная компетентность, общекультурная основательность и добросовестность в отношениях с предметной областью в качестве регулятивных ценностей воспроизводятся также в порядке симуляции.

Поскольку функция трансляции знания предполагает институционализацию статуса соответствующего субъекта, то результаты процесса отчуждения получают оформление в имитации научных степеней и ученых званий. В конечном счете, отчуждение выражается в том, что образовательный процесс, призванный транслировать современное знание, и научный процесс, призванный продуцировать знание, приобретают имитационный характер. А так как социальная система формирует актуальный запрос на действительное – разумное, в гегелевском смысле – качество образования, адекватное онтологическим основаниям современности, то в феноме-

нологии коммуникации отчуждение находит выражения в явной и неявной сегрегации.

Следует отметить, что особенности образовательного процесса в России соотносятся с обширным контекстом современной культуры и фундаментальными трансформациями в системе коммуникации. Авторы исследования, посвященного культуре Европы XXI века, констатируют общее изменение социокультурных ориентаций современного общества, среди которых сдвиг «от этики отложенного вознаграждения к потребительскому гедонизму» [3, с. 59], «культурный реванш повседневности» [3, с. 81], «виртуализация научного поиска» [3, с. 307], «рыночный плен» высшей школы» [3, с. 369], «... увеличение (а не уменьшение, как было зафиксировано в Болонье), разрыва между университетскими и неуниверситетскими вузами» [3, с. 418].

Институционально оформленное отчуждение в системе образования не приемлемо в качестве нормы ни для подлинного – не имитационного – личного бытия, ни для социума и государства, действительной целью которых является свобода. Таким образом, преодоление отчуждения требует как экзистенциальной сопричастности сути бытия, явленной в образовательной коммуникации, так и последовательной экспликации нормативно-ценностных установок на суть бытия, институционального оформления.

Список литературы

1. Аристотель. Большая этика // Сочинения: В 4-х т. Т. 4 / пер. с древнегреч.; общ. ред. А.И. Доватура. – М.: Мысль, 1983.
2. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год / под ред. Л.М. Григорьева и С.Н. Бобылева. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2014. – 204 с. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/4758.pdf> – (Дата обращения – 02.03.15)
3. Европейская культура: XXI век / под ред. Е.В. Водопьяновой. – М.; СПб.: Нестор-История, 2013. – 480 с. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ieras.ru/pub/vodopinova/Evrop-cultura.pdf> – (Дата обращения – 07.03.15)
4. Итоговый доклад Комиссии Минобрнауки России по проведению экспертной оценки диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук, защищенных в совете Д212.154.01 ВАК / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/ajax/3029> – (Дата обращения – 09.02.15)

5. Кант, И. Критика чистого разума / И. Кант. – М.: Мысль, 1994. – 591 с.
6. Письмо членов ЭС ВАК руководителям МОН и ВАК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://onr-russia.ru/sites/default/files/exp_sovety_7.pdf – (Дата обращения – 19.02.15)
7. Разбор полета: Дмитрий Ливанов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.echo.msk.ru/programs/razbor_poleta/1085618-echo/ – (Дата обращения – 09.02.15)
8. Фрумин, И. Незавершенный переход: от госплана – к мастер-плану / И. Фрумин, Я. Кузьминов, Д. Семенов // Отечественные записки. – 2013. – № 4 (55) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2013/4/nezavershennyu-perehod-ot-gosplana---k-master-planu> – (Дата обращения – 20.02.15)
9. MITOpenCourseWare / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ocw.mit.edu/courses/> – (Дата обращения – 20.02.15)

Н.С. Созирина
Челябинский филиал ФГОБУ ВПО «Финансовый университет
при Правительстве РФ»
г. Челябинск

МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Рынок труда является системой общественных отношений и институтов, которая позволяет обеспечить воспроизводство, обмен и использование труда. В последние годы в российской экономике вопросам занятости и безработицы уделяется особое внимание. Еще большую остроту приобретает эта проблема в разрезе обеспечения эффективного функционирования предприятий, составляющих основу потенциала экономического развития страны в целом и Челябинской области в частности.

Основные показатели рынка труда Челябинской области за 2011-2015 гг. сгруппированы и представлены в табл. 1¹.

По данным, представленным в табл. 1, прослеживается рост общей численности населения Челябинской области к 2015 г. на 15,7 тыс. чел. по сравнению с 2011 г. На увеличение численности в

¹ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Челябинской области. Официальная статистика [электронный ресурс] // Справочно-правовой портал «Гарант» (официальный сайт). – Режим доступа: http://chelstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/chelstat/ru/statistics/.

последние годы оказывает влияние миграционный прирост населения, который в большей степени наблюдается переселением людей из Казахстана.

Таблица 1

Динамика основных показателей рынка труда
Челябинской области за 2011-2015 гг.

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г. (1 кв.)
Численность населения, тыс. чел.	3475,6	3480,1	3485,3	3490,1	3491,3
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	1882	1879	1877	1863,4	1853,5
Численность занятого населения, тыс. чел.	1758	1759	1764	1745	1726
Численность безработного населения, тыс. чел.	124	120	113	118,4	127,5
Численность населения, моложе трудоспособного возраста, тыс. чел.	573,2	586,7	604,5	622,7	637,4
Численность трудовых ресурсов, тыс. чел.	2109,1	2085,3	2057,3	2029	2001,2
Численность населения, старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	793,3	808,1	823,5	838,4	852,7
Коэффициент Джини, %	39,6	40	38,9	41,6	-
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	20015,0	22500,5	25650,5	26101	27459
Реальная начисленная заработная плата, в процентах к предыдущему году	104,1	106,7	107,9	104,4	91,7
Просроченная задолженность по заработной плате, тыс. руб.	3565	2400	1766	1560	2917

Тревожной тенденцией является снижение экономически активного населения к 2015 г. на 28,5 тыс. чел., что негативно влияет на экономику области, вследствие чего замедляется рост ВВП, происходит снижение отчислений налоговых поступлений в бюджет. В Челябинской области за 2011-2014 гг. наблюдается заметное снижение числа занятых (на 23 тыс. чел.) и роста безработных (на 3,5 тыс. чел.). Наглядно динамика коэффициентов занятости и безработицы представлена на рис. 1. В 2011 г. коэффициент занятости составлял 93,41% и коэффициент безработицы 6,59%, то к первому кварталу 2015 г. данные приняли негативную тенденцию – коэффициент занятости 93,12% и коэффициент безработицы 6,88%.

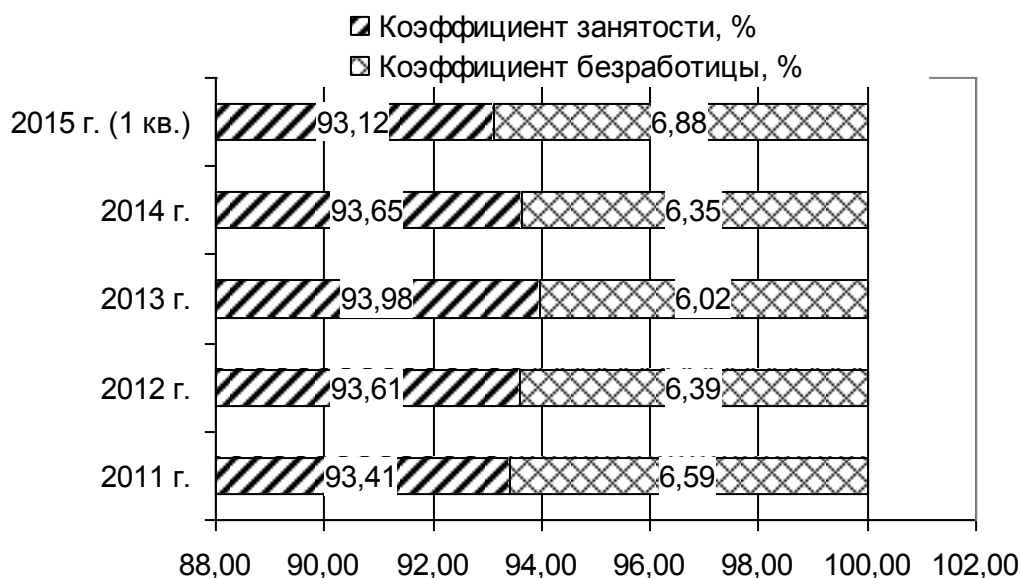


Рис. 1. Динамика коэффициентов занятости и безработицы населения Челябинской области, %

Таким образом, на фоне финансово-экономической нестабильности в стране, в Челябинской области также наблюдается снижение занятого населения на 1,8%. А численность безработного населения увеличилась на 2,8%, что ведет к возрастанию социальной напряженности населения.

Численность трудовых ресурсов с 2011 г. по 1 квартал 2015 г. снизилась на 5,1%, что является следствием роста на 7,5% численности населения, старше трудоспособного возраста. Вместе с этим, численность населения в Челябинской области моложе трудоспособного населения возросла на 11,2% (рис. 2).

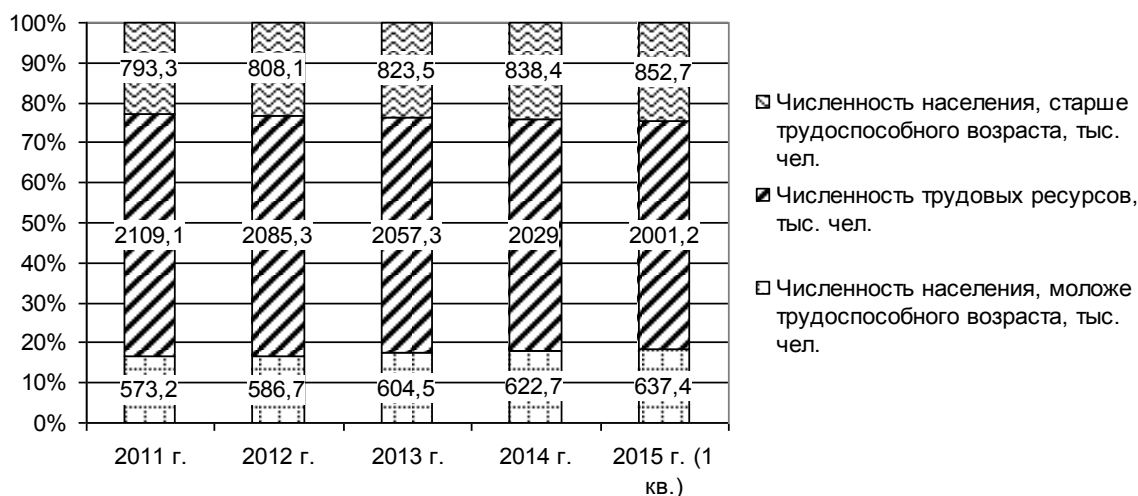


Рис. 2. Динамика численности трудовых ресурсов в Челябинской области, тыс. чел.

В целом же, нагрузка на трудоспособное население к 2015 г. увеличилась на 9,7% и составила 74,5% по сравнению с 2011 г. (значение показателя составляло 64,8%).

Если номинальная заработная плата за последние пять лет увеличилась на 37%, то в реальном выражении заработная плата имеет тенденцию к снижению: прирост в 2011 г. по сравнению с 2010 г. составлял 4,1%, в 2014 г. по сравнению с 2013 г. 4,4%, а за первый квартал 2015 г. наблюдается снижение на 8,3% (рис. 3).

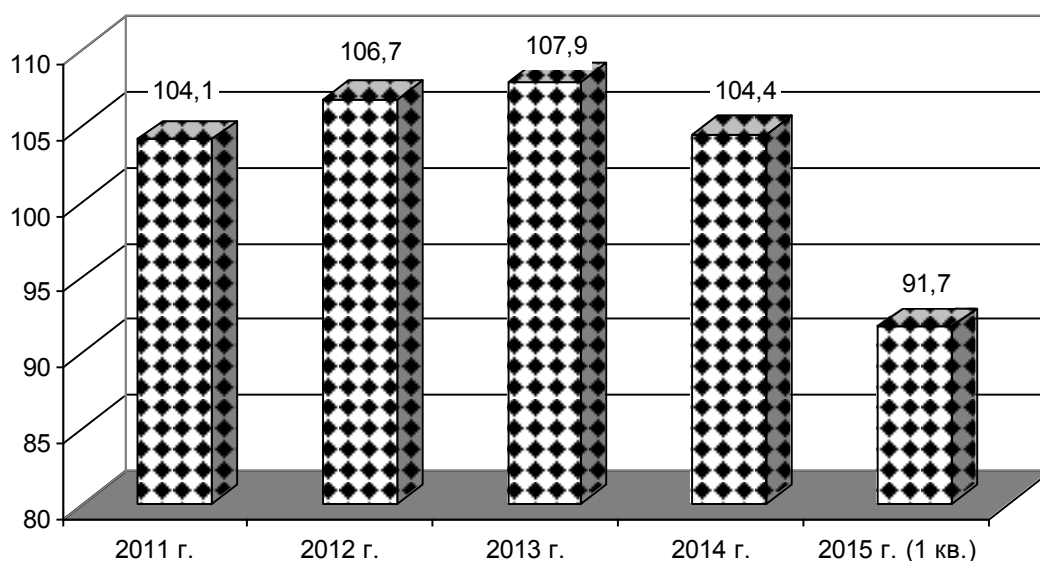


Рис. 3. Динамика реальной начисленной заработной платы в Челябинской области, в % к предыдущему году

Еще одной негативной тенденцией является рост просроченной задолженности по заработной плате, которая увеличивается к 2015 г. на 517 тыс. руб. (или 21,5%), начиная с 2012 г.

Все выше перечисленное отражается на дифференциации населения по доходам, которая выражается коэффициентом Джини и свидетельствует о возрастающей социальной напряженности: в 2011 г. значение показателя составляло 39,6%, а в 2014 г. уже 41,6 %.

Мониторинг рынка труда Челябинской области свидетельствует о потребностях рынка в квалифицированных трудовых кадрах. По состоянию на 1.04.2015 г. численность требуемых работников на вакантные рабочие места составляет 19900 чел. Кроме того, в следующем месяце предприятиями Челябинской области планируется высвободить 1535 рабочих мест (табл. 2).

Таблица 2

Численность требуемых работников на вакантные рабочие места в Челябинской области на 1.04.2015 г.

Выборочные отрасли экономики	Численность требуемых работников на вакантные рабочие места	Численность работников, намеченных к высвобождению в мае 2015 г.
Всего по обследованным видам деятельности	19900	1535
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	555	67
добыча полезных ископаемых	489	29
обрабатывающие производства	4473	508
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	519	163
строительство	185	13
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	975	18
гостиницы и рестораны	324	14
транспорт и связь	2052	107
финансовая деятельность	321	13
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	741	64
государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	3424	147
образование	1570	202
здравоохранение и предоставление социальных услуг	3747	149
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	525	41

По результатам табл. 2 видно, что наибольшая нехватка рабочих наблюдается в таких отраслях экономики Челябинской области, как: обрабатывающие производства (4473 чел.), здравоохранение и предоставление социальных услуг (3747 чел.), государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование (3424 чел.). Однако, несмотря на выявленную потребность в кадрах, все же в мае 2015 г. планируется в тех же отраслях значительное количество сокращений рабочего персонала.

Таким образом, за 2011-2015 гг. рынок труда в Челябинской области развивается в соответствии с общероссийскими тенденциями. Однако наблюдается положительная тенденция по замещению трудовых ресурсов за счет численности населения моложе трудоспособного возраста, а также росту номинальной заработной платы.

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ

Одним из эффективных средств повышения качества образования является использование рейтинговой системы оценки знаний студентов. Рейтинговая система оценки знаний, умений и навыков студентов представляет собой интегральную оценку результатов всех видов деятельности студента за семестровый период обучения по определенной дисциплине.

Слово «рейтинг» происходит от английского «to rate» (оценивать) и «rating» (оценка, оценивание). Рейтинг – это сумма баллов, набранная в течение некоторого промежутка времени по определенным правилам. Для составления рейтинга используется язык цифр, что в какой-то мере исключает влияние личности учителя, то есть отметка более объективна.

В вузовской практике рейтинг – это некоторая числовая величина, выраженная, как правило, по многобалльной шкале (например, 20-балльной или 100-балльной) и интегрально характеризующая успеваемость и знания студента по одному или нескольким предметам в течение определенного периода обучения (семестр, год и т.д.).

Рейтинговая система – совокупность правил, методических указаний и соответствующего математического аппарата, реализованного в программном комплексе, обеспечивающем обработку информации, как по количественным, так и по качественным показателям индивидуальной учебной деятельности, позволяющем присвоить персональный рейтинг.

Введение рейтинговой системы преследует следующие цели:

- стимулирование регулярной систематической работы и повышение мотивации к изучению предмета;
- повышение состязательности в учебе путем замены усредненных категорий студентов (отличники, хорошисты, троечники) точной оценкой того места, которое конкретный студент занимает среди своих сокурсников;
- уменьшение роли случайности при оценке знаний;

- осуществление текущей аттестации студентов;
- обеспечение более высокого уровня планирования учебного процесса;
- повышение качества образования.

Рейтинг позволяет студентам организовать систематическую, ритмичную работу по усвоению учебного материала, регулярно оценивать результаты своей работы по выполнению всех видов учебной работы, корректировать ход самостоятельной работы по курсу, быть осведомленными о своих знаниях по отдельным блокам учебной дисциплины и прогнозировать итоговую оценку, получение итоговой оценки по результатам рейтинга.

Преподавателям – рационально планировать учебный процесс по дисциплине, знать ход усвоения курса каждым студентом, корректировать ход учебного процесса, осуществлять всесторонний и объективный контроль за самостоятельной работой студентов, точно и объективно определять итоговую оценку каждому студенту, решать вопрос о безэкзаменационной оценке по каждой дисциплине.

При этом важнейшим принципом рейтинговой системы является единство требований и критериев оценки. Рейтинговую систему от традиционной системы обучения отличают:

1. Особое построение курса, при котором оцениваются все виды деятельности студентов по каждой теме, согласно их рейтинговой «стоимости» – студент, последовательно работая с каждой темой, отчетливо представляет себе структуру учебного курса.

2. Многобалльность оценки – дифференцированный подход к студентам: исключена одинаковая оценка разных результатов и субъективная позиция; преподавателя по отношению к студенту.

3. Интегральность оценки – даже самый незначительный положительный результат, полученный студентом, является вкладом в достижение им положительного результата при контроле качества знаний.

Несомненные преимущества рейтинговой системы оценки знаний студентов заключаются в осуществлении предварительного, текущего и итогового контроля. Развернутая процедура оценки результатов отдельных звеньев контроля обеспечивает его надежность; реализует мотивационную и воспитательную функции; дает

возможность развивать у студентов навыки и умения самоконтроля в профессиональной деятельности¹.

Таким образом, в настоящее время в вузовской практике активно используется рейтинговая система, представляющая собой объективную шкалу сопоставления качества и объема знаний студентов, по которой определяется индивидуальный рейтинг каждого из них.

Н.Н. Стародубова
Челябинский государственный университет

РОЛЬ СБЕРБАНКА РОССИИ В ЭКОНОМИКЕ РФ И ЕЕ РЕГИОНОВ

Деятельность банковского сектора является решающим фактором, определяющим развитие финансового рынка страны и ее регионов, что предопределяется основными конституирующими функциями коммерческих банков. Во-первых, именно банки аккумулируют основную часть свободных финансовых ресурсов и перераспределяют их тем субъектам, кто в данных ресурсах нуждается, тем самым превращая бездействующие ресурсы в работающие активы. Во-вторых, являясь основными посредниками в расчетах предприятий и населения, банки способствуют экономическому кругообороту, в том числе внутрирегиональному. И, наконец, функция обеспечения хозяйства средствами платежа является исконно банковской, поскольку деньги во всех своих формах и проявлениях обслуживаются банковской системой.

Воздействие банковского сектора на экономику происходит при реализации основных функций банков, что находит отражение в таких статистических показателях, как объемы кредитования экономики (включая финансовый и нефинансовый сектор) и населения, а также объемы привлеченных ресурсов, включая вклады физических лиц и средства на счетах и в депозитах предприятий и организаций.

¹ Верещагин, Ю.Ф. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза: учеб. пособие / Ю.Ф. Верещагин, В.П. Ерунов. – Оренбург: ОГУ, 2003. – 105 с.

ОАО «Сбербанк России» является абсолютным лидером среди российских банков по всем вышеперечисленным показателям, больше половины населения страны являются его клиентами. По данным официального сайта Сбербанка России в нашей стране 110 млн. человек пользуются его услугами, количество зарубежных клиентов превышает 11 млн. человек [1].

Сбербанк России, возглавляя строчки различных рейтингов, исторически широко представлен во всех регионах нашей страны. Доля подразделений Сбербанка в российской банковской системе составляет около 40%, что подробно представлено в табл. 1.

Таблица 1

Доля Сбербанка России в составе подразделений кредитных организаций (КО) на территории РФ¹

Показатель	01.01.2013 г.	доля Сбер- банка, в %	01.01.2014 г.	доля Сбер- банка, в %	01.01.2015 г.	доля Сбер- банка, в %
Количество филиа- лов КО в РФ, всего	2349	100	2005	100	1708	100
в т.ч. филиалы Сбербанка	239	10,17	95	4,74	95	5,56
дополнительные офисы (ДО)	23347	100	24486	100	23301	100
в т.ч. Сбербанка	10923	46,79	11880	48,52	11734	50,36
операционные кас- сы вне кассового узла (ОК), всего	9685	100	7845	100	23301	100
в т.ч. Сбербанка	6724	69,43	5243	66,83	11734	50,36
кредитно-кассовые офисы (ККО), всего	2161	100	2463	100	2289	100
в т.ч. Сбербанка	0	0	0	0	0	0
операционные офи- сы (ОО)	7447	100	8436	100	9273	100
в т.ч. Сбербанка	670	9,00	669	7,93	651	7,02
Передвижные пункты кассовых операций, всего	118	100	146	100	196	100
в т.ч. Сбербанка	113	95,76	141	96,58	194	98,98
Всего подразделе- ний КО в РФ	45107	100	45381	100	60068	100
в т.ч. Сбербанка	18669	41,39	18028	39,73	24408	40,63

¹ Составлено по данным Статистического бюллетеня Банка России

Доля Сбербанка России в кредитовании предприятий и организаций, а также населения России варьирует в пределах 32,7-35,9% от всего объема выданных банковским сектором страны кредитов, а в привлечении средств населения доля Сбербанка составляет около 45% (табл. 2).

Таблица 2

Доля Сбербанка России в объемах привлеченных средств
и выданных кредитов на территории РФ¹

Показатель	01.01.2013 г. млн. руб.	доля Сбер- банка, в %	01.01.2014 г., млн. руб.	доля Сбер- банка, в %	01.01.2015 г., млн. руб.	доля Сбер- банка, в %
Кредиты предпри- ятиям и организа- циям, выданные КО-ями в РФ, всего	20917366	100	23678043	100	30842408	100
в т.ч. Сбербанком России	7019344	33,6	7872188	33,2	10802951	35,0
Кредиты населе- нию, выданные КО-ями в РФ, всего	7737071	100	9957094	100	11329549	100
в т.ч. Сбербанком России	2528285	32,7	3332837	33,5	4069342	35,9
Средства предпри- ятий и организа- ций, привлеченные КО-ми в РФ, всего	9619503	100	10838319	100	17007890	100
в т.ч. Сбербанком России	2901324	30,2	3412158	31,5	5553472	32,7
Вклады населения в КО-ях, всего	14251046	100	16957531	100	18552682	100
в т.ч. в Сбербанке России	6510315	45,7	7915894	46,7	8347330	45,0

В годовой отчетности Сбербанка не выделяется региональный разрез, в то же время, 16 территориальных банков Сбербанка России объединены на территории страны в 4 операционных сегмента (табл. 3), 5-й выделяемый сегмент касается зарубежных операций.

¹ Составлено по данным Статистического бюллетеня Банка России и информационного портала banki.ru

Таблица 3

Операционные сегменты деятельности Сбербанка России

№ п/п	Сегмент и входящие в его состав территориальные банки	Регионы, охватываемые территориальным банком
I	Москва	
1)	Московский банк	г. Москва
II	Центральный и Северный регионы Европейской части России	
2)	Северный банк	Ярославская, Костромская, Ивановская, Вологодская, Архангельская области, Ненецкий автономный округ
3)	Северо-Западный банк	город Санкт-Петербург, Ленинградская, Мурманская, Калининградская, Псковская, Новгородская области, Республика Карелия
4)	Центрально-Черноземный банк	Воронежская, Орловская, Липецкая, Курская, Белгородская, Тамбовская области
5)	Среднерусский банк	Московская, Тверская, Калужская, Брянская, Смоленская, Тульская, Рязанская области
III	Поволжье и Юг Европейской части России	
6)	Волго-Вятский банк	Нижегородская, Владимирская, Кировская области, Республика Мордовия, Республика Марий Эл, Чувашская Республика, Республика Татарстан
7)	Поволжский банк	Самарская, Ульяновская, Оренбургская, Саратовская, Волгоградская, Астраханская, Пензенская области
8)	Северо-Кавказский банк	Ставропольский край, Республика Ингушетия, Республика Северная Осетия - Алания, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Дагестан, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Калмыкия, Чеченская Республика
9)	Юго-Западный банк	Ростовская область, Краснодарский край, Республика Адыгея
IV	Урал, Сибирь и Дальний Восток России	
10)	Западно-Уральский банк	Пермский край, Республика Коми, Удмуртская Республика
11)	Уральский банк	Свердловская, Челябинская, Курганская области, Республика Башкортостан
12)	Сибирский банк	Новосибирская, Томская, Кемеровская области, Алтайский край, Республика Алтай
13)	Западно-Сибирский банк	Тюменская, Омская области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Ямало-Ненецкий автономный округ
14)	Дальневосточный банк	Хабаровский край, Приморский край, Амурская, Сахалинская области, Еврейская автономная область, Магаданская область, Камчатский край, Чукотский автономный округ
	Байкальский банк	Забайкальский край, Иркутская область, Республика Бурятия, Республика Саха (Якутия)
	Восточно-Сибирский банк	Красноярский край, Республика Тыва, Республика Хакасия

Кредитный портфель Сбербанка, а также привлеченные средства юридических и физических лиц распределены по вышеперечисленным территориальным сегментам следующим образом (табл. 4).

Таблица 4

Структура распределения кредитов и привлеченных средств клиентов Сбербанка России по операционным сегментам, в %

Показатель	Москва		Центральный и Северный регионы Европейской части России		Поволжье и Юг Европейской части России		Урал, Сибирь и Дальний Восток России	
	01.01. 2014 г.	01.01. 2015 г.	01.01. 2014 г.	01.01. 2015 г.	01.01. 2014 г.	01.01. 2015 г.	01.01. 2014 г.	01.01. 2015 г.
Ссудная задолженность клиентов	40,2	44,7	19,1	18,3	16,6	15,1	24,1	21,8
Средства предприятий и организаций	26,4	27,8	28,2	28,0	20,6	20,1	24,8	24,1
Вклады физ. лиц	59,3	66,3	16,2	12,8	10,1	8,4	14,5	12,6

Из таблицы видно, что наибольшая доля кредитов приходится на Москву – более 40% всего кредитного портфеля Сбербанка. Вклады физических лиц имеют по Москве еще больший удельный вес, составляя на начало 2015 г. 2/3 всего объема привлеченных Сбербанком средств населения. Средства на счетах и в депозитах юридических лиц распределены относительно равномерно по всем выделяемым сегментам.

В разрезе отдельных регионов Сбербанк не публикует официальной информации, в то же время, по данным Московского территориального банка Сбербанка России, его доля на региональном рынке вкладов и кредитов весьма существенна и составляет в среднем от 20 до 33% на начало 2015 года (рис. 1). Поддержанию высокой доли рынка способствует и программа обновления филиальной сети Сбербанка, в соответствии с которой Московский банк только в 2014 году открыл 106 обновленных клиентских офисов, всего на начало 2015 года действовало 737 внутренних структурных подразделений (ВСП), из них 398 – нового формата [1].

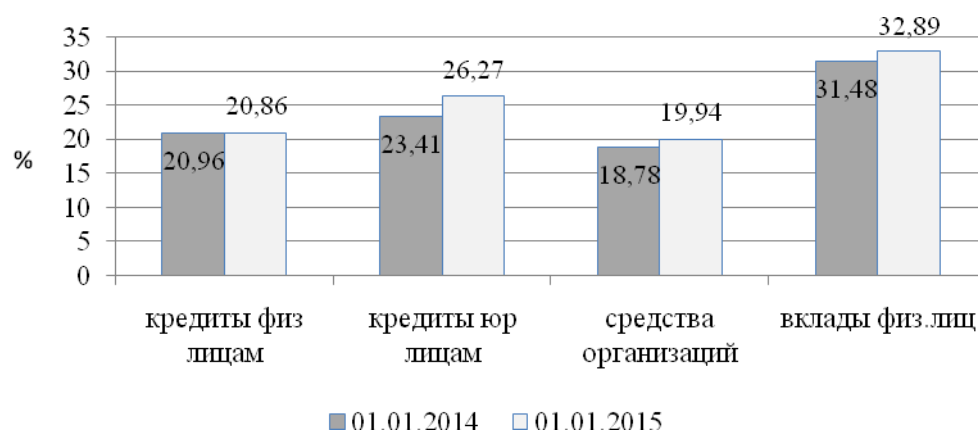


Рис. 1. Изменение доли Московского Сбербанка на региональном рынке кредитования и привлечения средств юридических и физических лиц

Проведенные расчеты по данным остальных региональных сегментов Сбербанка показали следующие результаты (табл. 5).

Таблица 5

Доля Сбербанка России в объемах привлеченных средств и выданных кредитов в регионах (сегментный анализ), в %

Показатель	Центральный и Северный регионы Европейской части России		Поволжье и Юг Европейской части России		Урал, Сибирь и Дальний Восток России	
	01.01. 2014 г.	01.01. 2015 г.	01.01. 2014 г.	01.01. 2015 г.	01.01. 2014 г.	01.01. 2015 г.
Кредиты юридическим лицам	19,3	23,1	25,1	31,8	26,8	34,2
Кредиты физическим лицам	26,4	30,1	26,3	30,0	24,1	28,3
Средства предприятий и организаций	28,3	35,8	32,0	38,1	32,5	38,6
Вклады физических лиц	53,0	49,3	54,2	51,1	50,4	48,5

Как видно из таблицы, в регионах гораздо выше доля Сбербанка в привлечении средств населения, чем в Москве, однако некоторую потерю рынка Сбербанком можно отметить в 2015 году по сравнению с предыдущим годом. В то же время, растет его доля на рынке кредитования как физических, так и юридических лиц во всех территориальных сегментах.

Рассмотрим аналогичные показатели функционирования отделений Сбербанка в Челябинской области.

Анализ институционального состава банковского сектора Челябинской области показывает, что доля подразделений Челябинского отделения Сбербанка России среди прочих банковских учреждений высока. На территории региона функционирует Челябинское отделение Сбербанка России № 8597 и структурные подразделения СБ РФ, в том числе 234 дополнительных офиса (49,2% от их общего числа по области), 86 операционных касс Сбербанка (76,1% от общего числа ОК по области), а также 4 пункта передвижных кассовых операций (ППКК). На начало 2015 года доля подразделений Сбербанка составляет в Челябинской области 30,8% среди всех точек банковского обслуживания (рис. 2).

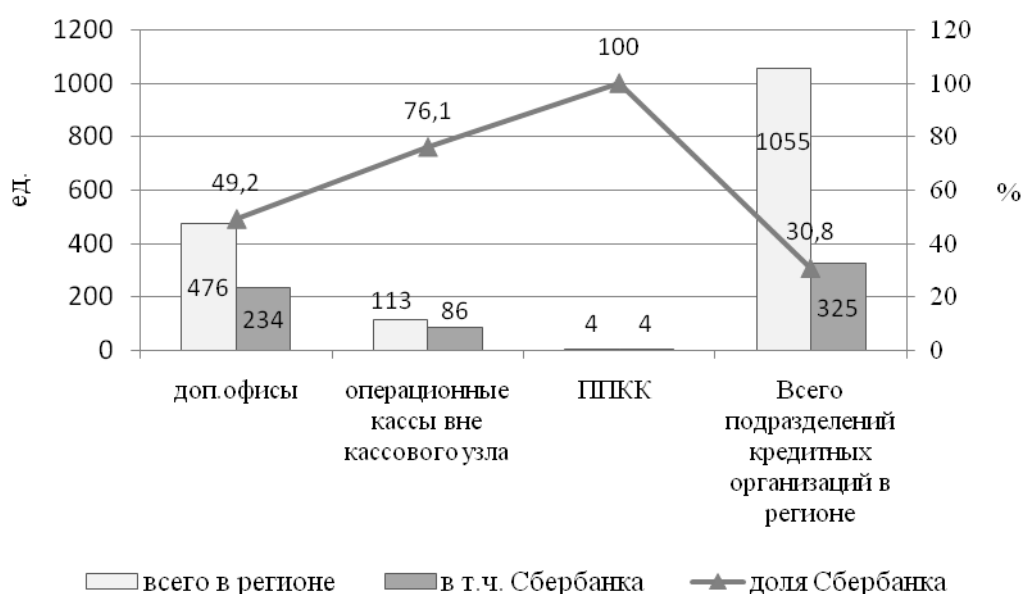


Рис. 2. Доля учреждений Сбербанка России в банковском секторе Челябинской области на начало 2015 г.

По данным Уральского банка Сбербанка России, являющегося одним из 16 территориальных банков Сбербанка и осуществляющего свою деятельность на территории Свердловской, Челябинской, Курганской областей и Республики Башкортостан, доля банка на рынке региона по привлечению средств физических лиц на начало 2015 года составила 43,9%, по привлечению средств юридических

лиц – 31%, по кредитованию физических лиц – 35,6%, по кредитованию юридических лиц – 28,8% [1].

Таким образом, по основным показателям своей деятельности, связанным с воздействием на экономику, Сбербанк России уверенно держит лидирующие позиции на рынке банковских услуг. На Сбербанк приходится более трети кредитного рынка страны и немногим менее половины рынка вкладов населения. Доля Сбербанка России на различных сегментах региональных банковских рынков варьируется, но результаты исследования позволяют говорить о возможности выделения Сбербанка в отдельную группу либо кластер в целях анализа ситуации в банковском секторе отдельно взятого региона и оценки вероятности формирования негативных тенденций в отдельных сегментах банковского рынка.

Список литературы

1. Официальный сайт ОАО «Сбербанк России». – Режим доступа: <http://www.sberbank.ru>.
2. Статистический бюллетень Банка России № 1 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru/publ/?PrId=bbs>.

Е.А. Степанченко

Кубанский государственный технологический университет

г. Краснодар

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА – ЕСТЕСТВЕННАЯ СТУПЕНЬ К УСПЕШНОМУ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Главной задачей промышленной политики любого предприятия на современном этапе развития рыночных отношений является технологическая модернизация производства. Одним из важнейших факторов, обеспечивающих решение этой задачи, является качественный и количественный состав применяемых средств производства [2, 3, 5]. Модернизация на предприятии способствует: выпуску новой продукции или продукции с улучшенными характеристиками, повышению эффективности использования парка технологического оборудования, сокращению трудоемкости производственных

процессов и, как следствие, оптимизации численности операционного персонала, сокращению длительности производственного цикла изготовления продукции, сокращению потерь (производительных и непроизводительных), сокращению себестоимости изделия [1, 2]. Безусловно, модернизация важна и актуальна во всех сферах производства. Рассмотрим условия проведения модернизации на примере молочной промышленности. Продукция данной отрасли хорошо знакома каждому, ведь польза от нее является необходимым компонентом для полноценного роста и развития человека.

Производство молочных продуктов – значительный сегмент пищевой промышленности России. Молокоперерабатывающие предприятия обеспечивают около 12% суммарного объема продукции отрасли. Общее число компаний, вырабатывающих молочные продукты, превышает 1600, из них 72 предприятия имеют мощность по переработке более 55 тыс. тонн молока в год. Но, несмотря на это, последние годы характеризуются для данной отрасли сокращением производства молока. Так Росстат предоставляет цифры в пределах 5,5% падения, а «СОЮЗМОЛОКО» не менее 10%. Данная статистика объясняется постоянным удорожанием сырья. Особенно эта проблема актуальна сейчас, после введения санкций в отношении РФ. Также из-за постоянного роста цен сокращается и покупательская способность потребителей, к примеру, по оценке Минэкономразвития, в 2014 году потребление молочной продукции сократилось до 243 кг/чел. в сравнении 248,8 кг/чел. в 2013 году. Между тем российский рынок молочной продукции продолжает расти. Ведь, какова бы ни была ситуация с сырьевой базой отрасли, эти обстоятельства не могут привести к корреляционному сокращению спроса на молочную продукцию без других причин, оказывающих влияние на уровень покупательной способности населения в стране. В настоящее время абсолютным лидером потребления в России является питьевое молоко, на втором месте – кисломолочные продукты, на третьем – сыры, четвертую строчку занимает сливочное масло. При этом самый продаваемый продукт – кефир.

Ежегодно на 40-50% растет спрос на йогурты с кусочками фруктов, так же активно завоевывают позиции молочно-соковые коктейли. Из традиционных сегментов хороший рост показывают сыры (твердые и плавленые) – на 15% в год, творожные продукты – на 10-12% в год [2, 3, 4].

Рассмотрим пример модернизации в сфере молочной промышленности на примере предприятия ЗАО «КМКК», которое осуществляет свою деятельность в г. Кореновске Краснодарского края. Основным видом деятельности данного предприятия является производство и продажа молока и молочных продуктов. Основной торговой маркой предприятия является «Коровка из Кореновки». Продукция комбината присутствует на рынке России уже более 10 лет и завоевала в лице потребителей доверие и любовь. ЗАО «КМКК» постоянно развивается и расширяет ассортимент своей продукции, так с 2009 г. по 2014 г. список производимых видов продукции предприятия пополнился на 20 позиций. Расширение ассортимента продукции неизменно ведет к укреплению позиций на рынке. И, анализируя экономические показатели предприятия за последние 3 года, отметим, что выручка предприятия увеличилась на 67%, а прибыль на 28% и в 2013 г. составила почти 2 млрд. руб. Сегодня комбинат – это современное производство, перерабатывающее свыше 100 тысяч тонн молока в год. Производственные цехи постоянно модернизируются. Обновляется и само производство. Установлены дополнительные ёмкости для приёма сырого молока, реконструирован цех мороженого, завод приобрёл современное фасовочное оборудование, благодаря проведённым мероприятиям увеличилась мощность электро-, газо- и водоснабжения.

С 2013 г. на предприятии реализуется проект по модернизации творожного цеха. Основные задачи проекта: закупка и монтаж дополнительного оборудования для производственных цехов, капитальный ремонт линии по изготовлению паяной банки, а также создание необходимой инженерной инфраструктуры. Общая стоимость проекта составила 610 273 тыс. руб., в том числе на строительные-монтажные работы направленно 126 543 тыс. руб., на по-

купку нового оборудования – 379 742 тыс. руб. В процессе реализации проекта планируются работы в цехе молочных консервов: монтаж дополнительных линий подачи сиропа на каждый вакуум / аппарат отдельно, монтаж дополнительного трубопровода подачи молочных консервов на фасовку, приобретение ножниц для жести, капитальный ремонт линии по изготовлению паяной банки (в дополнение к линии сварной банки), приобретение этикетировочной машины для ж/банки.

В цехе цельномолочной продукции: увеличение производительности приемно-аппаратного участка: 2 танка по 50 т для приемки и хранения молока, пастеризационно-охлаждающая установка производительностью 25 т/час, гомогенизатор 15 т/час, нормализатор в потоке на 25 т/час, сепаратор на 25 т/час. Увеличение мощностей участка розлива: приобретение 8 дополнительных емкостей на 6 т каждый, приобретение дополнительного оборудования для приемки и переработки сырья, а также увеличение фасовочного оборудования. Мощности по выпуску творога – оборудование фирмы Тевес-Бис.

Расширение производственных мощностей предприятия приведет к возникновению потребности в складских помещениях для хранения готовой продукции. В планах строительство двух складских комплексов по 1500 кв. м каждый. Производственная программа проекта предполагает постепенное наращивание объемов производимой продукции, к 2017 г. объемы производимой продукции, достигнут плановых значений. Итоговые результаты реконструкции цеха, с учетом всех сопутствующих затрат представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные экономические показатели проекта

Наименование	Значение без учёта государственной поддержки
Выручка без НДС, млн. руб. (годовая)	1 183,9
Чистая прибыль, млн. руб. (годовая)	124,5
IRR, %	21,48
NPV, млн. руб.	172 634
PI	1,35

Далее представим более конкретную оценку экономической эффективности с учетом ставки рефинансирования и уровня инфляции. Поправка на риск определена исходя из типовых и специфических рисков проекта обозначенных в табл. 2.

Таблица 2

Шкала рисков при реализации проекта

Величина типового риска	Суть проекта	P, процент
Низкий	Снижение себестоимости продукции	6-10
Средний	Увеличение объема продаж существующей продукции	8-12
Высокий	Производство и продвижение на рынок нового продукта	11-15
Очень высокий	Вложения в исследования и инновации	16-20

В расчете приняты: действующая ставка рефинансирования ЦБ РФ в размере 15%; уровень инфляции, по прогнозам на 2015 г. в размере 12%. В связи с этим в соответствии с данной шкалой, надбавка за риск была принята в размере 9,25%. Таким образом, ставка дисконтирования, используемая в расчётах, будет составлять 14,8%.

Далее были рассчитаны основные показатели эффективности проекта, их значения приведены в табл. 3.

Таблица 3

Основные экономические показатели проекта

Показатель	Значение
Без учета государственной поддержки	
Чистый приведенный доход, тыс.руб.	172 634
Индекс прибыльности	1,35
Внутренняя норма доходности	21,48%
С учётом государственной поддержки	
Чистый приведенный доход, тыс.руб.	192 663
Индекс прибыльности	1,39
Внутренняя норма доходности	22,50%
Влияние государственной поддержки на экономическую эффективность проекта	
Изменение чистого приведённого дохода, тыс.руб.	20 029
Изменение индекса прибыльности	0,04
Изменение внутренней нормы доходности	1,02%

Таким образом, после модернизации производства ЗАО «КМКК» сможет увеличить объемы реализации, расширить ассортимент, улучшить качество продукции и её потребительские свойства, сократив производственные затраты за счет эффекта масштаба. Как следствие, все эти факторы приведут к увеличению прибыли предприятия на 172634 млн. руб. в год, рентабельности производства на 2%, а рентабельности продаж на 2,7% [4, 5].

Таким образом, модернизация производства является естественным шагом к успешному развитию предприятия. Именно поэтому любому предприятию важно выработать эффективную систему работы с обновлением оборудования и внедрением новых технологий. От ее наличия и степени развитости зависит, насколько грамотно организация сможет использовать ресурсы, находящиеся в ее собственности [1, 3, 5].

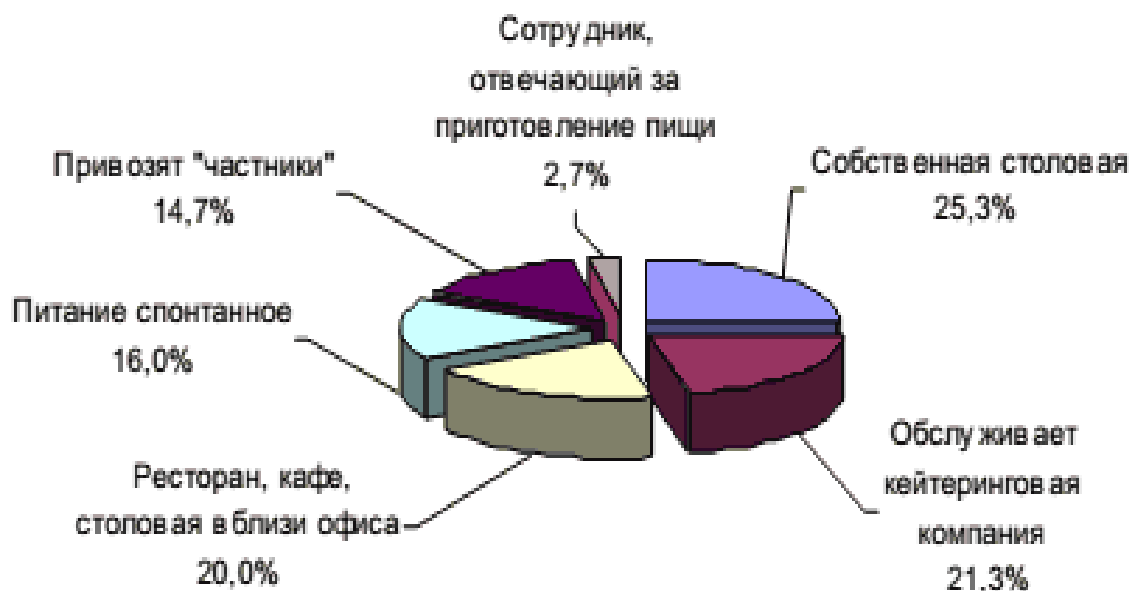
Модернизация на предприятии приводит к более эффективному использованию ресурсов, как материально-технической базы, так и трудовых ресурсов. Современное, модернизированное оборудование и технологии требуют необходимости повышения квалификации персонала, что приведет к росту производительности труда, прибыли и рентабельности производства.

Список литературы

1. Баева, Л.С. Модернизация производства как решающий фактор повышения конкурентоспособности продукции / Л.С. Баева // Вестник Мурманского государственного технического университета. – 2010. – Т. 13, № 1. – С. 46-50.
2. Басюк, А.С. Эффективное развитие региональных кластеров в условиях глобализации / А.С. Басюк // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Экономика». – Майкоп: изд-во АГУ, 2013. – Вып. 3 (127). – С. 86-90.
3. Басюк, А.С. Региональные кластеры: проблемы и перспективы развития / А.С. Басюк // Материалы II международной научно-практической конференции. – Саратов: СГТУ, 20 сентября 2014, с. 33-36.
4. Молочный Союз России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.dairyunion.ru/>
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/>

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПИТАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Одной из форм обслуживания в сфере общественного питания является кейтеринг. Кейтеринг подразделяется на две группы – выездное обслуживание – проведение банкетов и фуршетов, и стационарное обслуживание (обеспечение каждодневного питания сотрудников компаний и предприятий) [1]. Одной из форм кейтеринга является доставка обедов в офис. Разновидностью этой услуги является организация столовой. Прибегают к ней большие компании (с численностью сотрудников от 200 человек), имеющие достаточное свободное помещение. Приготовление еды может вестись как в конторе клиента, так и привозиться в термостойких контейнерах [2]. Распределение способов организации питания в компаниях с численностью более 15 человек представлено на рисунке.



Распределение способов организации питания в компаниях
с численностью более 15 человек

Как видно из диаграммы, лидирующие позиции занимают санкционированные способы организации питания: «собственная столовая» и «обслуживает кейтеринговая компания», первое и второе место соответственно.

Интересно рассмотреть зависимость существующего в компании способа организации питания от численности штата (табл. 1). Тем более что выдвинутые в ходе разработки исследования гипотезы указывали на прямую связь между этими переменными.

Таблица 1

Взаимосвязь способов организации питания в компании
и численности штата

Штат сотрудников, чел.	Способ организации питания, %					
	Обслуживает кейтеринговая компания	Привозят «частники»	Питание спонтанное, каждый питается самостоятельно	Собственная столовая	Вблизи офиса есть столовая, кафе, ресторан	Есть сотрудник, отвечающий за приготовление пищи
15-30	18,8	43,6	18,8	–	18,8	–
30-60	26,7	6,7	13,2	16,7	30,0	6,7
60-100	12,5	12,5	25,0	43,6	6,4	–
более 100	23,1	–	7,7	53,8	15,4	–

Из табл. 1 видно, что в компаниях со штатом «15-30 человек» лидирует способ организации питания «привозят частники» – 43,8%. В компаниях со штатом «30-60 человек» на первом месте – «столовая, кафе вблизи офиса» – 30%, на втором – «обслуживает компания по доставке обедов» – 26,7%. В группах «60-100 человек» и «более 100 человек» бесспорное лидерство – «собственная столовая» – 43,8% и 53,8% соответственно. Также в группе «более 100 человек» высок процент формы организации питания «обслуживает компания по доставке обедов» – 23,1%. Данные исследования наглядно демонстрируют, что краснодарские компании в целом чаще прибегают к сотрудничеству с кейтеринговой компанией (доставка горячих обедов). Так, общий показатель по указанному способу питания в местных компаниях – 24,5%, против 13,6% в филиалах. Единственная категория, в которой доминируют филиалы компаний – «более 100 человек»: 20% местных компаний против 33,3%

общероссийских. Сотрудники филиалов (по всем категориям численности штата) чаще, чем сотрудники местных компаний, приобретают обеды у «частников». Данная ситуация типична для компаний, в которых обеды не оплачиваются руководством и желающих приобретать комплексные обеды немного. «Частники», как известно, готовы работать с небольшими заказами, от 5 человек.

Спонтанное питание преобладает в филиалах компаний, нежели в краснодарских организациях: 22,7% против 13,2% соответственно.

Способ организации питания «собственная столовая» немного чаще встречается в краснодарских компаниях, персонал краснодарских компаний реже пользуется услугами рядом находящихся столовых, кафе, ресторанов, нежели сотрудники филиалов [3].

В краснодарских компаниях, пусть и в малом количестве (10,5%), присутствует такой способ организации питания, как «есть сотрудник, отвечающий за приготовление пищи».

Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что краснодарские руководители в целом более осознанно подходят к проблеме организации питания собственных сотрудников, нежели местные руководители филиалов.

Сопоставительный анализ мнений пользователей услуги «доставка комплексных обедов в офис» представлен в табл. 2 [4].

Таблица 2

Сопоставительный анализ мнений пользователей услуги «доставка комплексных обедов в офис»

Положительный фактор	Согласившиеся, %	Негативный фактор	Согласившиеся, %
Вкусные обеды	68,8	Невкусная пища	12,5
Разнообразное меню	43,8	Однообразное меню	37,5
Большие порции	12,5	Небольшие порции	5
Нет недостатков	18,8	Нет положительных моментов	6,3
Оптимальное соотношение цены и качества	18,8	Высокие цены	6,3
Высокое качество сервиса	0	Сначала кормят хорошо, потом хуже	43,8
		Другое	6,3
		Неудобная упаковка	0

Таблица наглядно демонстрирует положительные и отрицательные стороны работы кейтеринговых компаний, а также позволяет сделать определенные выводы.

- Клиенты кейтеринговых компаний в подавляющем большинстве считают доставляемые в офис обеды вкусными (68,8%).
- Мнения по поводу разнообразия/однообразия меню разделились (43,8% против 37,5% соответственно).
- Основные недостатки в работе: «небольшие порции» – 50%, «сначала кормят хорошо, потом хуже» – 43,8%.
- Ценовая политика компаний практически полностью устраивает клиентов. Так, лишь 6,3% отметили в недостатках пункт «высокие цены».
- Клиенты кейтеринговых компаний ни разу не отметили в положительных факторах пункт «высокое качество сервиса», это позволяет сделать вывод: уровень сервиса еще не достиг тех высот, при котором клиентам хотелось бы его особенно отметить.
- Количество экспертов, считающих, что «нет недостатков» почти втрое превышает количество полагающих, что «нет положительных моментов»: 18,8% против 6,3% соответственно.

Список литературы

1. Рыжова, Н.И. Кейтеринг: учеб. пособие / Н.И. Рыжова. – Изд.: ООО «Новое знание», 2003. – 24 с.
2. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С. 216-224.
3. Смирнова, Е.В. Управление экономическим развитием санитарно-курортных комплексов региона / Е.В. Смирнова, Ф.В. Шутилов // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – № 2 (120). – С. 91-96.
4. Прохорова, В.В. Потенциал производственных кластеров в развитии территории / В.В. Прохорова // Бизнес в законе. – 2010. – № 3. – С. 326-328.

**СРОЧНЫЕ РУБЛЕВЫЕ ВКЛАДЫ НАСЕЛЕНИЯ
КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ В РЕГИОНАХ РОССИИ
(НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)**

На территории Челябинской области зарегистрировано 7 коммерческих банков, присутствуют филиалы инорегиональных и иностранных банков. Все эти кредитные организации предлагают клиентам широкий перечень банковских услуг, в том числе каждый банк предлагает линейку программ по срочным вкладам для населения.

Рассмотрим параметры банковских предложений в части срочных рублевых вкладов населения. Для обзора использованы данные ряда местных банков и филиалы инорегиональных, выбранных случайным образом. Ключевые характеристики срочных вкладов показаны в табл. 1.

Таблица 1

Ключевые параметры срочных вкладов населения кредитных организаций на территории Челябинской области

Банк	Размер, руб.		Срок		Процентная ставка	
	min.	max	min.	max	min.	max
ПАО «Сбербанк России»	1000		1 мес	3 г.	6,15	10,52
ПАО «Челиндбанк»	*	*	1 день	1111дн.	9,5	13,5
ПАО «Челябинвестбанк»	5000	3 000 000	31 день	5 лет	11	13,5
ПАО «Уралсиб»	*	10 000 000	91 день	1100 дн.	6,7	15,5
ВТБ 24 (ПАО)	100	10 000 000	31 день	1102 дн.	6,75	15,35
ПАО «Совкомбанк»	30 000		1 мес	3 года	12	14
ПАО «Уралтрансбанк»	5	100 000	1 день	1830 дн.	2	15
ПАО «Россельхозбанк»	*	*	91 день	3 года	11,11	15,36

* – нет информации

Рассмотренные банки предлагают населению вклады сроком до 5 лет. Ставки варьируются в пределах 2-15,36%. Сумма до 10 млн. руб.

Остановимся детальнее на характеристике предложений каждого из представленных банков.

Сбербанк принимает вклады граждан на срок от 1 месяца до 3 лет. Указывает только минимальные суммы – от 1 000 руб. Процентная ставка составляет 6,15-10,52% годовых. Почти по всем вкладам предусмотрена ежемесячная капитализация процентов.

Челиндбанк принимает вклады населения на срок от 1 дня до 5 лет. Процентная ставка находится в диапазоне 9,5-13,5% годовых. Почти по всем вкладам отсутствует капитализация процентов.

Уралсиб принимает вклады граждан на срок от 91 дня до 1100 дней в сумме 100 000 – 10 000 000 руб. Процентная ставка составляет 6,7-15,5% годовых. По ряду вкладов предусмотрена ежеквартальная капитализация процентов.

ВТБ 24 принимает вклады граждан на срок от 31 дня до 1102 дней. Сумма от 100 руб. до 10 000 000 руб. Процентная ставка 6,75-15,35% годовых. Возможна капитализация по ряду программ.

Челябинвестбанк принимает вклады граждан на срок от 31 дня до 5 лет. Сумма от 5 000 руб. до 3 000 000 руб. Процентная ставка составляет 11-13,5% годовых. По части вкладов предусмотрена ежемесячная капитализация процентов.

Совкомбанк принимает вклады граждан на срок от 1 месяца до 3 лет. Указывает только минимальные суммы – от 30 000 руб. Процентная ставка составляет 12-14% годовых. Возможна капитализация.

Уралтрансбанк принимает вклады граждан на срок от 1 дня до 1830 дней. Сумма от 5 руб. до 100 000 руб. Процентная ставка составляет 2-15% годовых. По части вкладов предусмотрена ежемесячная выплата процентов.

Россельхозбанк принимает вклады граждан на срок от 91 дня до 3 лет. Процентная ставка составляет 11,11-15,36% годовых.

Следует отметить, что самая низкая ставка – 2% имеется в Уралтрансбанке. Она используется при сумме вклада 100 рублей сроком на 3 года. Ставка возрастает с увеличением суммы вклада.

Самые высокие ставки по различным банкам выплачиваются при вложении максимальных сумм.

А.С. Филиппова
Уральский федеральный университет имени
первого Президента России Б.Н. Ельцина
г. Екатеринбург

**РАЗРАБОТКА ДИНАМИЧЕСКОЙ
ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ
ДЛЯ СИСТЕМ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
В БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Системы поддержки принятия решений в финансовой сфере – одно из основных направлений развития информационных технологий, призванных обеспечить значительные конкурентные преимущества использующим их банкам. Основной причиной их использования является расширение спектра услуг, усложнение процессов реализации банковских продуктов, а также рост конкуренции на финансовых рынках и объективно сопровождающие банковскую деятельность риски, которые требуют поиска качественно новых подходов к систематизации, анализу и формированию управленческой информации в целях разработки стратегии развития, определения тактических задач и оптимизации управления текущей банковской деятельностью.

Система поддержки принятия управленческих финансовых решений представляет собой совокупность взаимосвязанных по целям, параметрам и условиям задач, методов (методик), программных средств и технических систем, позволяющих формировать в автоматизированном режиме набор отчетных форм, содержащих информацию – как для принятия управленческих решений, так и/или варианты таких решений [2].

Разработка экономико-математических моделей, адекватных рассматриваемым банковским процессам и позволяющих формировать альтернативные варианты развития финансовой деятельности с учетом имеющихся у банка возможностей, определять оптимальные (или приемлемые) варианты реализации соответствующих процессов, а также, при необходимости, вносить коррективы в це-

левые установки его деятельности, является весьма актуальной задачей для высокотехнологичных и конкурентоспособных банков.

Рассмотрим компоненты процесса принятия управленческих решений в деятельности Розничного блока коммерческого банка на примере увеличения/уменьшения численности сотрудников Розничного блока и влияния данного мероприятия на динамику портфелей розничных продуктов и прибыли этого блока банка.

Для формирования экономико-математической модели процесса принятия решений в банковской деятельности введем следующие обозначения:

n – общее количество основных банковских «портфельных» продуктов. К «портфельным» продуктам будем относить те, состояние которых можно охарактеризовать величиной сложившегося портфеля. Например, потребительские кредиты, жилищные кредиты, срочные вклады, банковские карты и так далее.

m – общее количество типов должностей сотрудников, реализующих данные продукты. За каждой из должностей таких сотрудников закреплен определенный функционал по продаже тех или иных продуктов.

Пусть $x(t) = (x_1(t), x_2(t), \dots, x_n(t))' \in \mathbf{R}^n$ – вектор, характеризующий объем портфеля каждого из банковских продуктов в период времени t в тыс. руб. ($t \in \overline{0, T-1} = \{0, 1, 2, \dots, T-1\}; T \in \mathbf{N}$), у которого каждая j -ая координата $x_j(t)$ есть значение объема портфеля j -го вида банковского продукта ($i \in \overline{1, n}$); здесь и далее для $k \in \mathbf{N}$, \mathbf{R}^k есть k -мерное евклидово векторное пространство векторов-столбцов, а знаки $\leq, \geq, =$ и \neq используются для обозначения операций сравнения между его элементами, которые определяются естественным образом – путем соответствующего покоординатного сравнения; \mathbf{N} есть множество всех натуральных чисел.

$y(t) = (y_1(t), y_2(t), \dots, y_m(t))' \in \mathbf{R}^m$ – вектор, характеризующий численность различных категорий сотрудников в банке (кол-во чел.) в момент времени t ($t \in \overline{0, T-1}$), у которого каждая j -ая координата $y_j(t)$ есть значение штатной численности сотрудников j -го типа должности ($j \in \overline{1, m}$);

$A(t) = \|a_{ij}(t)\|, i \in \overline{1, n}, j \in \overline{1, m}$ – матрица нормативов продаж в момент времени t ($t \in \overline{0, T-1}$), в месяц, $a_{ij}(t)$ – нормативное количество проданных продуктов i -го вида сотрудником j -той категории, шт. ($i \in \overline{1, n}, j \in \overline{1, m}$);

$H(t) = (h_1(t), h_2(t), \dots, h_n(t))' \in \mathbf{R}^n$ – вектор коэффициентов ежемесячного погашения каждого из видов портфелей (в %), в период времени t ($t \in \overline{0, T-1}$), у которого каждая i -ая координата $h_i(t)$ есть значение коэффициента ежемесячного погашения портфеля i -го вида банковского продукта ($i \in \overline{1, n}$);

$S(t) = (s_1(t), s_2(t), \dots, s_n(t))' \in \mathbf{R}^n$ – вектор средних сумм реализации продуктов, тыс. руб., в момент времени t ($t \in \overline{0, T-1}$), у которого каждая i -ая координата $s_i(t)$ есть значение средней суммы реализации i -го вида банковского продукта ($i \in \overline{1, n}$);

$u(t) = (u_1(t), u_2(t), \dots, u_m(t))' \in \mathbf{R}^m$ – вектор введения численности каждой категории сотрудников (кол-во чел.), в момент времени t ($t \in \overline{0, T-1}$), у которого каждая j -ая координата $u_j(t)$ есть значение количества вводимых (выводимых) штатных единиц сотрудников j -го типа должности ($j \in \overline{1, m}$).

Тогда динамика рассматриваемого процесса будет описываться следующей системой линейных рекуррентных уравнений:

$$\begin{cases} y_j(t+1) = y_j(t) + u_j(t), y_j(0) = d_j, u_j(0) = 0, \\ x_i(t+1) = x_i(t) - h_i(t)x_i \frac{(t)}{100} + s_i(t)\sum_{j=1}^m a_{ij}(t)y_j(t), \\ x_i(0) = b_i, (t \in \overline{0, T-1}, i \in \overline{1, n}, j \in \overline{1, m}), \end{cases} \quad (1)$$

где приняты следующие обозначения:

$x(t+1) = (x_1(t+1), x_2(t+1), \dots, x_n(t+1))' \in \mathbf{R}^n$ – вектор объемов составляющих портфеля банковских продуктов к началу периода времени $(t+1)$;

$y(t+1) = (y_1(t+1), y_2(t+1), \dots, y_m(t+1))' \in \mathbf{R}^m$ – вектор численности различных категорий сотрудников (кол-во чел.) к началу периода $(t+1)$;

$b = (b_1, b_2, \dots, b_n)' \in \mathbf{R}^n$ – вектор начального объема портфеля банковских продуктов в начальный момент времени (при $t=0$), у которого каждая i -ая координата b_i есть значение объема портфеля i -го вида ($i \in \overline{1, n}$) в начальный момент времени;

$d = (d_1, d_2, \dots, d_m)' \in \mathbf{R}^m$ – вектор начальной численности сотрудников в начальный момент времени (при $t = 0$), у которого каждая j -ая координата d_j есть значение численности сотрудников j -го типа должности ($j \in \overline{1, m}$) в начальный момент времени.

В векторном виде система выглядит так:

$$\begin{cases} y(t+1) = y(t) + u(t); u(0) = 0; y(0) = d; \\ x(t+1) = x(t) - H(t) x \frac{(t)}{100} + S(t)A(t) y(t), x(0) = b, t \in \overline{0, T-1}. \end{cases} \quad (2)$$

Введем дополнительные параметры в модель:

$v(t) = (v_1(t), v_2(t), \dots, v_m(t))' \in \mathbf{R}^m$ – вектор величины заработной платы каждой категории сотрудников, тыс. руб.;

$r(t) = (r_1(t), r_2(t), \dots, r_n(t))' \in \mathbf{R}^n$ – вектор ставок процентных доходов по каждому виду портфеля в годовом исчислении (в %);

$c(t) = (c_1(t), c_2(t), \dots, c_n(t))' \in \mathbf{R}^n$ – вектор ставок процентных расходов по каждому виду портфеля в годовом исчислении (в %);

$p(t)$ – прибыль банка по всем видам розничных продуктов нарастающим итогом, тыс. руб. $p(t_0) = 0$.

Тогда в системе появляется еще одно уравнение:

$$\begin{cases} y_j(t+1) = y_j(t) + u_j(t); y_j(0) = d_j, u_j(0) = 0, \\ x_i(t+1) = x_i(t) - h_i(t)x_i \frac{(t)}{100} + s_i(t) \sum_{j=1}^m a_{ij}(t) y_j(t); x_i(0) = b_i; \\ p(t+1) = p(t) + \frac{1}{12+100} * \sum_{i=1}^n r_i(t)x_i(t) - \frac{1}{12+100} \sum_{i=1}^n c_i(t)x_i(t) \\ \quad - \sum_{j=1}^m v_j(t) y_j(t); \\ t \in \overline{0, T-1}. \end{cases} \quad (3)$$

Кроме того, в рамках разработанной модели были произведены следующие действия:

– введены ограничения на параметры фазового вектора системы (1) – (3);

– введены ограничения на вектор управляющего воздействия в системе (1) – (3);

– осуществлено формирование оптимизационных функционалов (критериев качества) для рассматриваемого процесса управления;

– определены целевые установки для выбранных оптимизационных функционалов.

В целях максимизации темпов роста прибыли Розничного блока банка была разработана экономико-математическая модель, основу которой составляет дискретная динамическая система (1) – (3). В результате разработки соответствующей методики, создания и использования системы поддержки принятия управленческих решений были сформированы альтернативные варианты развития финансово-хозяйственной деятельности с учетом имеющихся возможностей Банка.

В заключение отметим, что для выбора оптимального решения при разработке продуктивно-рыночной стратегии банка необходимо дальнейшее совершенствование динамической экономико-математической модели (1) – (3). Отметим также, что разработанная дискретная экономико-математическая модель (1) – (3), которая описывает динамику основных количественных параметров для рассматриваемых процессов управления, подобна результатам из работ [3-5]. Предложенная динамическая экономико-математическая модель (1) – (3) может служить и основой для разработки банковской компьютерной информационной системы поддержки принятия управленческих решений.

Список литературы

1. Лаптырев, Д.А. Система управления финансовыми ресурсами банка: Процессы – задачи – модели – методы / Д.А. Лаптырев. – М.: «БДЦ-пресс», 2005.
2. Титоренко, Г.А. Автоматизированные информационные технологии в экономике: учебник / Г.А. Титоренко. – М.: ЮНИТИ, 2005.
3. Шориков, А.Ф. Минимаксное оценивание и управление в дискретных динамических системах / А.Ф. Шориков. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1997.
4. Шориков, А.Ф. Динамическая оптимизация комплексного управления технологическими процессами на предприятии / А.Ф. Шориков, Е.Ю. Виноградова // Известия Уральского гос. экон. ун-та. – 2007. – № 1 (18). – С. 254-266.
5. Шориков, А.Ф. Многокритериальная оптимизация формирования ассортимента продукции предприятия / А.Ф. Шориков, Е.С. Рассадина // Региональная экономика. Научный информационно-аналитический журнал. – 2010. – № 2 (22). – С. 189-196.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК МЕТОД СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Стимулирование в бизнесе играет значительную роль, как для руководителя, выступая в данном случае мощным рычагом управления, так и для персонала, в результате этого процесса получающего определенные блага.

Стимул (от лат. «*stimulus*» – остроконечная палка, которой погоняют животных) – внешнее воздействие на человека, группу, организационную систему, влияющее на процесс и результаты трудовой деятельности [1]. В основе мотивации работника, как и каждого человека, лежат потребности. Они выступают внутренними, глубинными источниками развития личности и ее деятельности. Есть несколько способов вознаградить людей за труд:

1. Материальное вознаграждение за более интенсивный труд и лучшее его качество вне зависимости от стажа работника в различной форме.

2. Разовое денежное вознаграждение за выполнение научных и инженерных работ при их внедрении в производство (премии).

3. Повышение в должности, звании, которые в наибольшей степени соответствуют возможностям работника.

4. Поощрение свободным временем или предоставление возможности работнику самостоятельно планировать свой рабочий день, что ведет к росту производительности труда.

5. Общественное и личное признание заслуг работника посредством наград, благодарностей, грамот, прессы, радио, телевидения. Похвалы в соответствующей форме, доверие, предоставление преимуществ и привилегий за лучшую работу.

Вознаграждение служит для побуждения людей к эффективной деятельности. Вознаграждение – это все, что работник считает ценным для себя. Но понятия ценности у людей специфичны, следова-

тельно, различна оценка вознаграждения и его относительной ценностей. Например, для цивилизованных людей кейс, полный денежных купюр, будет считаться ценным вознаграждением, тогда как для членов какого-нибудь африканского племени, ведущего отшельнический образ жизни, он будет представлять какой-либо интерес разве что сам по себе, то есть пустой, а денежные купюры будут любопытными картинками, которые к тому же послужат хорошим средством для розжига огня [2].

Стимулирование является ориентацией на фактическую структуру ценностных устремлений и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала. Стимулирование, с точки зрения руководства, является тактикой решения проблемы, удовлетворяющей определенные мотивы работника (в большинстве случаев материальные) и позволяющей ему более эффективно трудиться [3].

Социально-экономическая поддержка персонала или социальная политика организации по отношению к персоналу на сегодняшний день является одним из приоритетных направлений в стимулировании труда персонала, и она занимает особое место в методах управления персоналом и формирования мотивации работников, повышении их самовыражения в труде.

Социальная политика организации по отношению к сотруднику организации представляет собой набор выплат, льгот и услуг социального характера и предоставляется сотруднику в виде социального пакета. В системе общего вознаграждения социальный пакет представляет собой инструмент непрямого (денежные выплаты производятся не самому сотруднику, а третьей стороне, предоставляющей услуги) материального вознаграждения. Так как каждая компания может предлагать свой список компенсаций, выплаты социальных пакетов зависят, прежде всего, от финансовых возможностей предприятия и ее стратегии в области управления персоналом.

Основными задачами социального пакета в современной компании можно назвать: предоставление сотрудникам социальной защиты, обеспечение дополнительным конкурентным преимущест-

вом компании перед работниками на рынке труда, повышение удовлетворенности сотрудников своим трудом, обеспечение работникам благоприятных условий труда и отдыха, создание положительного имиджа компании в глазах работников [4].

Таким образом, разработка социального пакета выступает как одна из важнейших стратегических задач в управлении человеческими ресурсами компании. В более узком аспекте, значение и цели предоставления социального пакета можно рассматривать с двух сторон: для работодателя выгода предоставления социального пакета состоит в том, что присутствие социального пакета формирует лояльность персонала через удовлетворение его потребностей. Следовательно, предоставление сотрудникам социального пакета – это возможность для работодателя привлечения, удержания, получения лояльности сотрудника и косвенное стимулирование результативности труда работника (таблица) [4].

Таблица

Роль социального пакета с позиции работодателя и сотрудника

Значение для работодателя	Значение для сотрудника
1. Возможность привлечения, удержания, получения лояльности сотрудника и косвенно стимулирование к повышению результативности труда.	1. Появление ощущения социальной защищенности.
2. Усиление положительного имиджа компании на рынке труда.	2. Получение более комфортных условий труда.
3. Экономия на предоставлении услуг и уверенность в том, что средства потрачены по назначению	3. Появление дополнительного стимулирования к работе.
	4. Получение компенсации расходов личных средств, потраченных на рабочие цели

Структура социального пакета состоит из трех основных составляющих: обязательного социального пакета, конкурентного пакета и компенсационного пакета. Данное разграничение вводится на основании принципа добровольности (обязательности) предоставлений их работнику помимо зарплаты, а также по признаку дополнения к зарплате либо возмещения личных расходов [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что социальный пакет является одним из ведущих методов непрямого материального стимулирования персонала, с одной стороны – удовлетворяющего потребности сотрудника компании, тем самым выступая в качестве вознаграждения, а с другой – предоставляющего возможность работодателю косвенно стимулировать результативность работников.

Список литературы

1. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие / под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – С. 46-47.
2. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала: пособие / С.А. Шапиро. – СПб: «ГроссМедиа, ГроссМедиа Ферлаг», 2005. – С. 118.
3. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С. 216-224.
4. Шутилов, Ф.В. Коммуникационный потенциал как индикатор развития кластера / Ф.В. Шутилов, Е.С. Суровцева // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2014. – № 2 (141). – С. 213-219.
5. Прохорова, В.В. О развитии системы межбюджетных отношений на региональном уровне / В.В. Прохорова, Л.Л. Гнетецкая // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2012. – № 3 (104). – С.91-95

А.М. Чеботарев

Челябинская государственная академия культуры и искусства

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЕЧАТАНИЕМ РЕКЛАМНЫХ ГАЗЕТНЫХ ОБЪЯВЛЕНИЙ (1728-1762 гг.)

С 1728 года Академия наук стала печатать газету «Санкт-Петербургские ведомости» на русском языке. Но основное содержание газетных материалов составляли переведенные из иностранных газет сообщения. Для того чтобы газета публиковала информацию о российских делах 1 мая 1728 года публикуется указ: *«Об отсылке в Академию из Сената, Коллегий, и Канцелярий известий, кроме секретных, для печатания во всенародное известие [1].* В указе говорилось о том, что Тайный Советник Алексей Макаров объявил, что еще 8 апреля 1725 года «блаженные и вечнодостоинья памяти, Ея Императорское Величество» указала, *«о всех знатных публичных делах, принадлежащих к ведению народному, кроме сек-*

ретных, для печатания в народное ведение в куранты, изо всех Коллегий и Канцелярии сообщить в типографию ведомости» [1]. Однако по этому предложению Сенат решения не принял. Хотя по доношению из Академии наук объявлено, что «при Академической типографии печатаются газеты на Латынском, на Немецком и на Российском диалектах, с иностранных газетов» [1]. Академия наук предлагала присылать в типографию академии сведения из различных канцелярий и коллегий. Сенат приказал: «по силе вышеобъявленнаго, блаженныя и вечнодостойныя памяти, Ея Императорскаго Величества указу, как из Сената, так и из Штатских Коллегий и Канцелярий и Контор о принадлежащих к ведению народному публичных делах, кроме секретных и не подлежащих к народному известию, ведомости для припечатания в газеты посылать в Академию Наук; и о том в Коллегии и Канцелярии послать указы» [1].

В 1731 году правительство Анны Иоанновны, а вероятно сам Бирон, который был большой любитель лошадей, предложили стимулировать продажу добрых немецких лошадей на ярмарке в г. Риге. 31 мая публикуется указ: «О приглашении иностранцев, чрез газеты, приводить Немецких лошадей на Рижскую ярмонку, для продажи беспошлино в продолжение десяти лет» [2]. В указе говорилось о том, что открытая по указу Петра Великого ярмарка в Риге, которую рекламировали печатными плакатами «печатными плакатами опубликовано» показала, что на нее из чужих краев лошадей на продажу не приводят. Для того чтобы привлечь продавцов в указе было сказано: «кто похочет, тех лошадей на продажу приводили как сухим путем, так и морем; токмо б те лошади, которая из за рубежа приводить станут, привожены были Немецкия добрыя; а чтоб в том торгу чужестранные больше охоту имели, того ради по все милостивейшему Нашему соизволению дается вольность им десять лет тех лошадей продавать беспошлинно» [2]. Для этой цели предполагалось публиковать в газетах объявления. Нужно отметить, что это первое свидетельство в XVIII веке настоятельного требования Сената для применения специальных объявлений в газетах.

В 1735 году 23 января публикуется сенатский указ: *«О взыскивании недоимки в три месяца; о подряде вина в Москву в Лифляндии, Эстляндии и в Малороссии; о позволении подрядчикам курить вино в том только случае, когда не достанет привозного; о публикации в газетах, что из зарубежья, также из Лифляндии и Эстляндии дозволяется беспошлинный привоз хлеба»* [3]. Обращает внимание на себя то место в указе, где говорится, что в газетах необходимо сообщить о том, что в России дозволяется торговать хлебом беспошлинно. Такое распоряжение объясняется тем, как говорится в указе: *«Генваря 9 дня 1735 года Правительствующий Сенат в Кабинете Ея Императорскаго Величества о нынешней от хлебнаго недорода крестьянской скудости и нужном процветании (о чем Ноября 28 дня прошлаго 1734 года подано из Сената Ея Императорскому Величеству доношение, от которой скудости и ныне еще в Сенате из некоторых Провинций доношениями подтверждают)»* [3].

В 1742 году произошло событие, в котором газета оказалась виновата. В февральском номере газеты от 26 числа было опубликовано сообщение о том, что якобы *«того числа Ея Императорское Величество Действительнаго Тайнаго Советника Михайла Бестужева пожаловала кавалериею Святаго Апостола Андрея, котораго пожалования от Ея Императорскаго Величества не бывало»* [4]. Чтобы в дальнейшем не происходило таких и подобных ошибок Сенат издал указ: *«О печатании Академии Наук Российских Ведомостей с апробации Сенатской Конторы»* [4]. В указе было сказано: *«Правительствующий Сенат Приказал: Академии Наук в Сенат ответственовать, с чего оное в тех Ведомостях напечатано; а впредь той Академии Наук показания Российския Ведомости печатать с апробации Сенатской Конторы, а без того отнюдь не печатать, дабы впредь таких же неисправностей не было, и по несколько тех печатных Ведомостей присылать в Москву в Правительствующий Сенат»* [4].

В правление императрицы Елизаветы Петровны газета впервые стала играть значительную роль не только в торговле, публикуя различные рекламные объявления о продаже, но впервые стала

применяться для религиозной рекламы. Все дело в том, что жена «действительного камергера» Николая Корфа графиня Марфа Скавронская и «действительный камергер» Яков Балк, состоявшие в католической вере были крещены в веру православную «греческого исповедания» [5]. По этому случаю был издан указ: *«О именовании новокрещеных в письмах новонареченными именами, и о печатании в Академических газетах о всех восприявших Православную веру»* [5]. В указе было сказано: *«повелеваем: Святейшему Синоду об оном для известия во всем Нашем Государстве публиковать, и дабы в письмах, где имеют они упоминаться, писали их теми новонареченными именами, да и предъ, ежели кто из других вер Греческого исповедания веру и Святое миропомазание примет, для известия и напечатания о том в настоящих газетах, сообщать от Святешаго Синода в Академию»* [5].

Важная роль стала отводиться газете после того, как было принято решение об обязательной публикации в газете рекламного объявления для желающих взять сборы на откуп. Дело заключалось в том, что Московской первой гильдии купец Никита Бумажников, да Новгородской купец первой же гильдии Михайло Аркажской, опоздав на торги, стали добиваться проведения новых торгов. На что Сенат издал указ от 16 марта 1749 года *«О прописывании Камер-Коллегии в объявлениях об отдаче сборов на откуп, что бы желающие взять те сборы являлись сами или поверенных своих присылали к назначенному сроку, и о недопущении к торгам по окончании последняго торга и по подписании журналов»* [6]. В указе было сказано: *«Камер-Коллегия по Регламенту своему об отдаче сборов на откуп будет публики производить, в оных писать именно, чтоб охотники, о взятие тех сборов на откуп, конечно являлись сами или поверенных своих присылали в такое время, как в тех публикациях будет написано»* [6]. Указ строго требовал, что в тех случаях, когда торги кончились и желающий участвовать в них не явился и не прислал поверенных, а решения уже приняты и журналы подписаны, то в этом случае уже никто к торгам допускаться не будет [6].

Изданные правительством российской империи указы относительно публикаций газетных объявлений, свидетельствуют о том, что существовавшая в этот период времени газета «Санкт-Петербургские ведомости» стала признанным каналом распространения информации.

Список литературы

1. ПСЗ № 5267.
2. ПСЗ № 5765.
3. ПСЗ № 6674.
4. ПСЗ № 8529.
5. ПСЗ № 8945.
6. ПСЗ № 9589.

М.С. Чернобай, Е.С. Гавриш
Кубанский государственный технологический университет
г. Краснодар

ОБЗОР РЫНКА БЕЗАЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ РОССИИ

Продажи безалкогольных напитков в России в 2012 году увеличились на 5% в натуральном выражении, превысив 12 млрд. литров, и на 10% в денежном, достигнув отметки в 455 млрд. рублей. Но период 2010 года совпал с восстановлением рынка после кризиса и жаркого лета. Темпы роста в 2011-2012 годах свидетельствуют о том, что рынок безалкогольных напитков вступил в зрелый этап роста, когда не стоит ожидать значительных скачков продаж. Российский рынок безалкогольных напитков, как в денежном, так и в натуральном выражении, оказался крупнейшим в Восточной Европе и занял 12-е место на мировом уровне. Но если в абсолютном выражении российский рынок выглядит довольно внушительным, то в расчете на одного жителя с результатом в 86 литров в 2012 году Россия уступает многим странам, как в Восточной Европе, так и в других регионах (рис. 1) [1].

Для сравнения: в Эстонии потребление безалкогольных напитков на одного человека в среднем составляет 120 литров в год, в Польше – 182 литра, в Чехии – 200 литров, в странах Западной Европы – 223 литра, а в Северной Америке – свыше 300 литров.

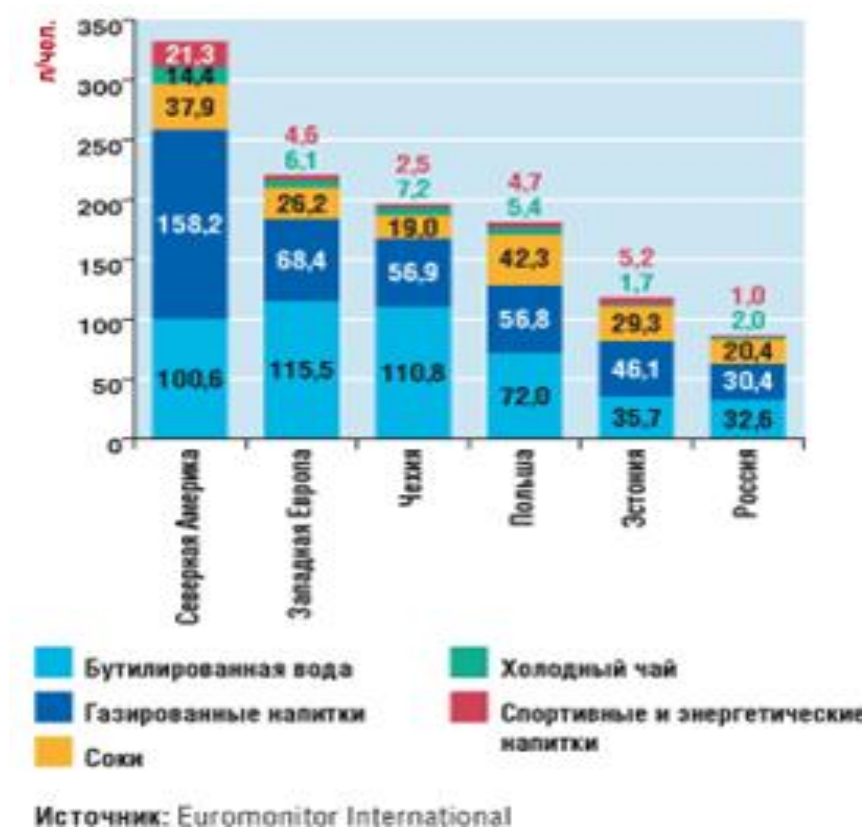


Рис. 1. Динамика потребления безалкогольных напитков в 2012 г.

Наиболее динамично на рынке безалкогольных напитков в 2012 г. росли продажи энергетических и спортивных напитков – в натуральном и денежном выражении, соответственно, на 17 и 20% (рис. 2) [1].

Этому росту способствовал тот факт, что на долю энергетических напитков приходился всего 1% натурального объема рынка безалкогольных напитков.

Кроме того, рост популярности энергетических напитков в поллитровых и литровых ПЭТ-бутылках придал дополнительный импульс развитию рынка. Так, в 2011 году компания Coca-Cola запустила напиток Burn в ПЭТ-бутылке 0,5 литра. Компания «Балтика», которая хоть и не концентрировалась на развитии непивного направления, благодаря хорошо развитой дистрибьюции смогла навязать конкуренцию таким широко известным международным брендам, как Red Bull (Red Bull GmbH), Burn (Coca-Cola Co.) и Adrenaline Rush (PepsiCo). С данными марками пытались конкурировать и небольшие местные производители, в основном ориенти-

руясь на продукцию в низком ценовом сегменте. В итоге, использование производителями упаковок большого размера и конкуренция со стороны местных компаний положительно сказались на цене энергетических напитков, которые стали более доступными для российских потребителей и уже перестали рассматриваться как премиальный продукт [2]. Будущее категории энергетических и спортивных напитков выглядит перспективным, хотя потенциальная угроза обусловлена введением законодательных ограничений на данном рынке. Различные институты уже не раз пытались инициировать запрет на продажу энергетиков, а в некоторых регионах он даже временно действовал.

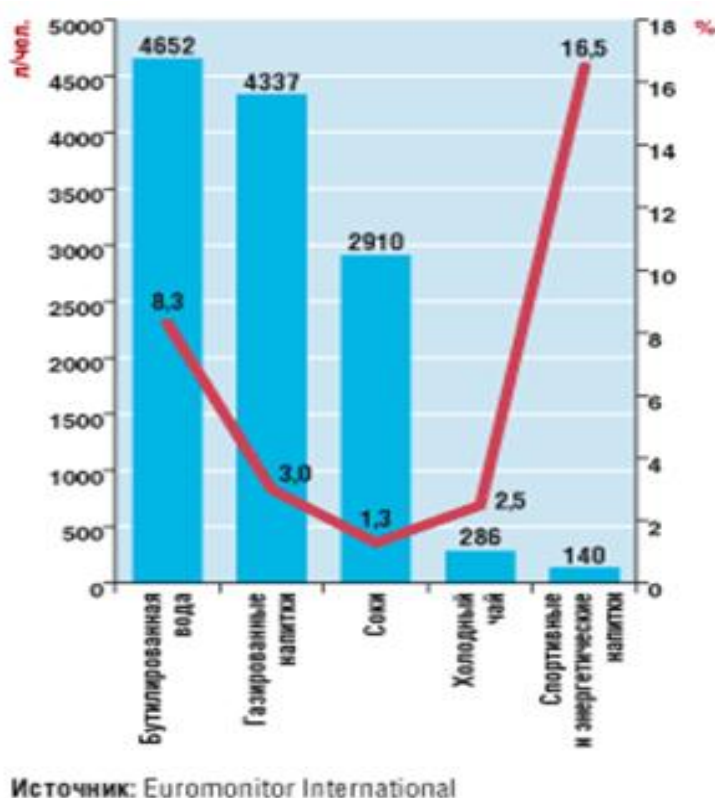


Рис. 2. Динамика продаж безалкогольных напитков по категории

В абсолютном выражении наиболее значительный рост среди всех категорий безалкогольных напитков в 2012 году показала категория бутилированной воды, которая выросла на 14% в денежном выражении, или на 15 млрд рублей. Развитие категории в первую очередь связано с тем, что российские потребители не всегда удов-

летворены качеством водопроводной воды, и если им позволяют доходы, то они стараются приобретать или бутилированную воду, или фильтры для воды. Данная категория продолжит свое активное развитие в будущем благодаря усилению тренда здорового образа жизни, росту доходов населения, а также активному выводу на рынок новых функциональных напитков и различных вкусовых вариаций, как международными компаниями, так и местными региональными производителями, доля которых существенна в категории бутилированной воды [3].

Меняющаяся структура розничной торговли также способствует положительной динамике рынка безалкогольных напитков. Современные форматы торговли, такие как гипермаркеты, супермаркеты, магазины у дома, в прогнозном периоде продолжат развиваться двузначными темпами роста по всем показателям. Например, одна из самых динамичных торговых сетей «Магнит» объявила о планах увеличить к 2019 году количество гипермаркетов в 5 раз – до 500, а количество магазинов у дома в 2013 году – с 6 до 7 с лишним тысяч. При этом компания открывает свои магазины не только в крупных городах, но и в населенных пунктах с количеством жителей от 5 тысяч человек. Проникновение современных каналов продаж в отдаленные и менее развитые регионы России позволит охватить все большее число потребителей и предложить им весь ассортимент безалкогольных напитков, включая новые продукты с более полезными и здоровыми характеристиками.

Список литературы

1. Владыкин, В.В. Общий обзор рынка безалкогольной продукции. Электронный доступ: <http://www.alkohole.ru/news/publicistika/obzor-rossiyskogo-rynka-bezalkogolnyh-napitkov>. (Дата обращения 28.03.2015)
2. Gavrish E.S. Cluster analysis of companies of the hotel industry of Ukraine // Журнал «БИЗНЕС-ИНФОРМ». – 2013. – № 7. – С.216-224.
3. Скульчес, Д.В. Функциональные возможности целевой среднесрочной программы как инструмента обеспечения конкурентоспособности региона / Д.В. Скульчес // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2012. – № (111). – С. 93-97.

ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ КАРЬЕРНЫХ ОЖИДАНИЙ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ ВЫПУСКНИКОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Выпускник вуза вступает в самостоятельную трудовую жизнь, имея определенный багаж знаний и умений, соответственно претендует на заработную плату, которая соответствует его компетентностному уровню подготовки. Но не все работодатели готовы предоставить желаемую выпускником заработную плату.

Южно-Уральский государственный университет периодически проводит исследования в области предпочтений будущих выпускников и адаптации молодых специалистов на рабочих местах. Актуальность данной работы выражается в улучшении взаимодействия потенциальных работодателей с университетом.

Целью данной работы является сопоставление ожиданий выпускников и молодых специалистов в разрезе таких параметров, как уровень заработной платы, готовность к переезду в другой регион для реализации своих карьерных планов, насколько устраивает уровень заработной платы молодых специалистов. В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

- провести анкетирование будущих выпускников и молодых специалистов;
- проанализировать анкетные данные.

На этапе сбора анкетных данных (анкета – Приложение 1), при помощи кафедр университета, было опрошено 100 молодых специалистов с использованием Интернета и электронной почты. В опросе приняли участие молодые специалисты в возрасте 22-30 лет, 47 мужчин и 53 женщины, окончившие университет в течение последних 2-3-х лет. В ходе проведенного анализа анкетных данных в 2014 году выяснилось, что в среднем реальная заработная плата молодых специалистов колеблется от 10 до 28 тыс. руб., но наибольшее количество ответивших получает заработную плату в среднем 14 тыс. руб.

Социологическая программа Vortex позволила обработать анкетные данные и построить диаграмму (рис. 1).

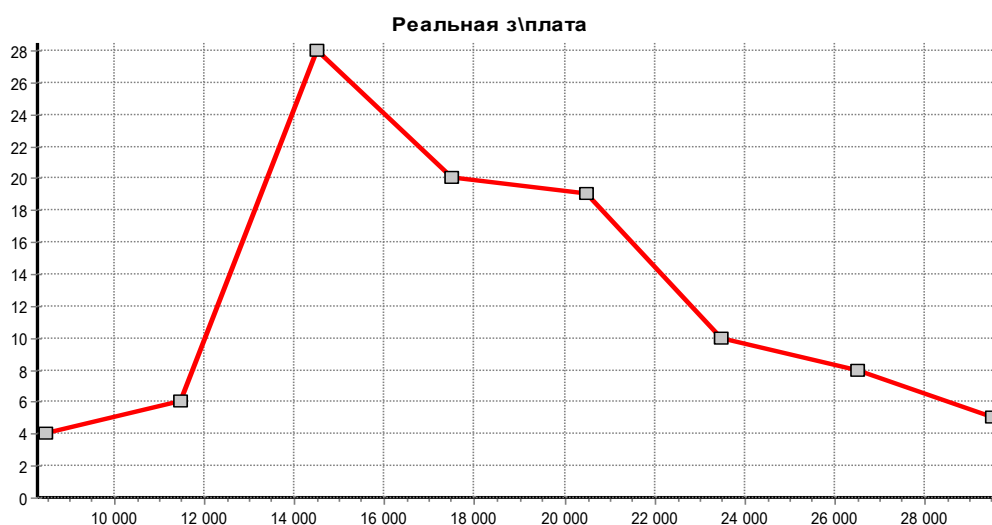


Рис. 1. Распределение количества молодых специалистов в зависимости от размера реальной заработной платы

Проведя анализ анкетных данных, выяснилось, что наименьшую заработную плату в пределах 10-15 тыс.руб. получают специалисты следующих специальностей:

- социальные науки;
- естественные науки;
- образование и педагогика.

Наибольшую заработную плату в пределах 25-35 тыс.руб. получают специалисты специальностей:

- информационная безопасность;
- архитектура и строительство.

Из числа опрошенных молодых специалистов 72% не устраивает заработная плата (специальности – образование и педагогика, социальные науки), а 28% довольны своей работой и заработной платой (специальность информационная безопасность).

Одним из пунктов в анкете был предложен выбор переезда молодым специалистам в другой регион, для реализации своих карьерных планов. 37% молодых специалистов готовы переехать, 63% – не готовы к переезду.

В рамках работы с программой Vortex рассмотрена желаемая заработная плата молодых специалистов, работающих на предпри-

иятиях и в организациях (рис. 2). Большинство молодых специалистов желает получать ежемесячную заработную плату в размере 25000, аналогичная картина наблюдается на графике распределения количества выпускников в 2014 году в зависимости от размера желаемой заработной платы (рис. 3). Также проанализированы интервалы желаемой заработной платы выпускников в зависимости от направлений подготовки (табл. 1).



Рис. 2. Желаемая заработная плата молодых специалистов в зависимости от количества ответивших, в %

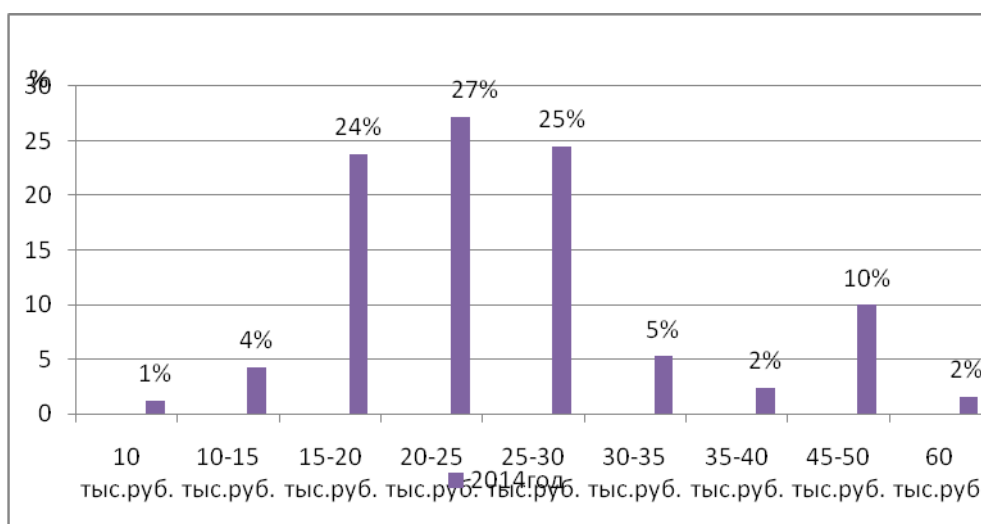


Рис. 3. Распределение количества выпускников в 2014 году в зависимости от размера желаемой заработной платы, в %

Таблица 1

**Интервалы желаемой заработной платы выпускников
в зависимости от направлений подготовки**

Направления подготовки	10-15 тыс.руб.	15-20 тыс.руб.	20-25 тыс.руб.	25-30 тыс.руб.	30-35 тыс.руб.	35-40 тыс.руб.	40-45 тыс.руб.	45-50 тыс.руб.	50-60 тыс.руб.
Естественные науки									
Социальные науки									
Образование и педагогика									
Информатика и вычислительная техника									
Архитектура и строительство									

Из табл. 1 видно, что уровень ожидаемой заработной платы выпускников таких специальностей, как информатика и вычислительная техника значительно выше уровня ожидаемой заработной платы выпускников специальностей, связанных с социальными науками и образованием, педагогикой. По факту мы имеем ту же картину, реальная заработная плата специалистов по информатике, вычислительной технике и строителей, архитекторов превышает заработную других специалистов. Для выявления пожеланий выпускников к переезду в другой регион, им было предложено указать в анкете предпочитаемый для работы регион. В итоге, более половины опрошенных (64%) изъявили желание работать в Челябинске и области, 28% готовы переехать в другой регион.

В ходе сравнительного анализа ожидаемой заработной платой выпускника и реальной заработной платой молодого специалиста выявились несоответствия. На рынке труда присутствует дисбаланс между ожиданиями по заработной плате и реальной оплате за работу, возможно из-за амбиций выпускников.

Список литературы

1. Мониторинг трудоустройства выпускников и молодых специалистов: методические указания / сост.: И.В. Сидоров, С.Б. Коваль, Е.С. Исакова и др. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. – 19 с.
2. Выпускник 2014: Профессиональные предпочтения. Карьерные ожидания: методические указания / сост.: С.Б. Коваль, Е.В. Чистякова, Е.С. Исакова, Н.А. Абдуллина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 40 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ – Южно-Уральский государственный университет
ОРГАНИЗАЦИЯ-ИСПОЛНИТЕЛЬ

Анкета

**Исследования в области карьерных ожиданий, предпочтений
выпускников и молодых специалистов**

Заполнять анкету легко: прочитайте вопрос и выберите наиболее подходящий Вам вариант ответа (поставьте точку в нужном кружке).

В некоторых случаях Вы можете указать несколько ответов одновременно (поставьте галочки в соответствующих квадратах).

Если ни один из вариантов Вам не подходит – впишите свой на специально отведенном для этого месте.

Заранее благодарим Вас за участие в опросе!

1. Уровень профессионального образования

1. НПО
2. СПО
3. ВПО

2. Специальность

1. 080000 Экономика и управление
2. 010000 Физико-математические науки
3. 010000 Прикладная математика
4. 020000 Естественные науки
5. 030000 Гуманитарные науки
6. 270000 Строительство
7. 040000 Социальные науки
8. 140000 Энергетика
9. 230000 Информатика
10. 150000 Metallургия
11. 190000 Транспортные средства
12. 220000 Автоматика

3. Форма обучения

1. Очная
2. Очно-заочная
3. Заочная

4. Число полных лет обучения

1. Бакалавр 4 года
2. Магистр 2 года
3. Специалист 5 лет

5. Реальная з\плата

(впишите:) _____

6. Возможность работы за границей

(можно выбрать несколько вариантов ответа)

1. Есть желание
2. Нет желания

7. Место настоящей работы

1. Устраивает
2. Не устраивает

8. Желаемая з\плата

(впишите) _____

Спасибо за участие в опросе!

Н.А. Чугунова
Южно-Уральский государственный университет
г. Челябинск

**РАЗРАБОТКА WEB-ПРИЛОЖЕНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩЕГО
МЕТОД АНАЛИТИЧЕСКИХ ИЕРАРХИЙ**

Очень часто принимая решения, мы обдумываем все за и против, определяем, насколько каждый вариант соответствует нашим поставленным целям. Это может быть и покупка автомобиля, и выбор стратегии развития фирмы, и составление рейтинга городов по условиям проживания. Принятие любого решения – это всегда сложный механизм определения критериев и степени их важности.

Именно для решения таких задач в начале 1980-х годов почетным профессором университета Питтсбурга Томасом Л. Саати был разработан метод обработки аналитических иерархий (МАИ). С тех пор он активно совершенствуется и находит практическое применение в таких областях современной жизни, как менеджмент, бизнес, медицина, образование повседневная жизнь и т.д.

Суть этого метода состоит не в предписывании лицу, принимающему решение (ЛПР), какого-либо «правильного» решения, а в возможности ему в интерактивном режиме найти такой вариант (альтернативу), который наилучшим образом согласуется с его пониманием сути проблемы и требованиями к ее решению.

Алгоритм метода состоит из 3 основных этапов. На первом этапе строится иерархическая структура, которая включает цель, критерии, альтернативы и другие рассматриваемые факторы, влияющие на выбор. Эта структура отражает понимание проблемы лицом, принимающим решение. Каждый элемент иерархии может представлять различные аспекты решаемой задачи, причем во внимание могут быть приняты как материальные, так и нематериальные факторы, измеряемые количественные параметры и качественные характеристики, объективные данные и субъективные экспертные оценки. Иными словами, анализ ситуации выбора решения в МАИ напоминает процедуры и методы аргументации, которые используются на интуитивном уровне.

На втором этапе анализа определяются приоритеты, представляющие относительную важность или предпочтительность элементов построенной иерархической структуры, с помощью процедуры парных сравнений. Безразмерные приоритеты позволяют обоснованно сравнивать разнородные факторы, что является отличительной особенностью МАИ.

На заключительном этапе анализа выполняется синтез (линейная свертка) приоритетов на иерархии, в результате которой вычисляются приоритеты альтернативных решений относительно главной цели. Лучшей считается альтернатива с максимальным значением приоритета.

Именно благодаря достаточно простому алгоритму, метод получил большую популярность во многих сферах человеческой дея-

тельности. Список его применений весьма разнообразен: исследования транспортной системы Судана, пивоваренная промышленность Мексики, проведение анализа «стоимость-эффективность», распределение ресурсов. В Израиле профессор АмиАрбель нашел метод полезным при принятии решений как по формализуемым, так и не формализуемым факторам, для которых отсутствовали связывающие их аналитические зависимости. Метод постоянно используется при планировании промышленности Питтсбурга, банковского дела, сталелитейной промышленности, в сфере городского хозяйства и координации общественных услуг. Кроме того, необходимо отметить, что и в России этот метод получает все большее распространение: различные виды маркетинговых исследований, определение сценариев развития города, оценки различных коммерческих рисков и т.д. Во многих вузах России, имеющих экономические специальности, вводятся соответствующие дисциплины [2].

Существует большое количество программ, реализующих алгоритм метода анализа иерархии. Рассмотрим некоторые из них.

1. MPriority. Свободно распространяемый программный продукт, разработанный Абакаровым А.Ш. и Сушковым Ю.А. в 2005 году. Позволяет создавать как новые проекты, так и использовать предустановленные шаблоны проектов с заранее определенными элементами оценки. Строит схематическое изображение иерархии структуры. Обеспечивает возможность работы с несколькими проектами (MDI-интерфейс). Позволяет менять ориентацию иерархии (вертикальная/горизонтальная). Предоставляет результат в графическом виде и в виде отчета для печати [3].

2. Мыслитель. Коммерческий программный продукт, разработанный Р. Камаловым в 2010 г. В бесплатной демоверсии существует возможность решить только одну задачу, но предоставляет собственные примеры решения. Полная версия продукта позволяет создавать собственные проекты и использовать заранее предустановленные шаблоны решения. Результат метода можно сохранить в виде отдельного проекта или шаблона для последующего использования. После выполнения всех попарных сравнений происходит расчет значений. Самой «лучшей» альтернативе соответствует оценка 1, а самой «худшей» оценка 10 [4].

Все представленные программные продукты, реализующие рассматриваемый метод, являются стационарными (происходит установка программы на компьютер), что в свою очередь не позволяет использовать метод на мобильных устройствах (телефон, планшет) и на устройствах с ограниченными правами на установку ПО. Поэтому было решено разработать программный продукт, позволяющий использовать метод на любом устройстве с предустановленным браузером и выходом в Интернет.

Через специально разработанный интерфейс пользователь, зайдя на web-ресурс, получает полную версию реализации МАИ.

Анализ задачи начинается с ввода объектов и критериев, с максимально допустимым количеством элементов – 10 (рекомендация экспертов). После завершения ввода, необходимо нажать «Оценки объектов», которая формирует таблицы сравнений по количеству введенных элементов и выводит их на экран, а также выводит таблицу с рейтингом оценок в качестве подсказки.

Ввод оценок сравнений можно начинать с любого элемента и критерия. Расчет обратных значений осуществляется автоматически.

После ввода значений необходимо нажать кнопку «Нормализация оценок объектов», которая вначале производит проверку на корректность данных.

Ошибочно введенными данными считаются следующие значения:

1. Числа больше 9 или меньше 1 (по шкале рейтинга).
2. Символы, буквы, пробелы.
3. Пустые значения.

При некорректно введенных данных в окне браузера появятся соответствующие сообщения, позволяющие пользователю исправить допущенные ошибки.

После успешно введенных данных рассчитываются коэффициенты согласованности для каждого критерия, позволяющие математически определить согласованность введенных данных. Если данные не согласованы по какому-либо критерию, то коэффициент принимает значения превышающее 0.1, и дальнейшие расчеты не-

возможны. Соответствующее сообщение появится напротив таблицы критерия, где обнаружена ошибка. Это позволит пользователю скорректировать введенные данные.

Если данные согласованы, то в окне браузера отображаются приоритеты сравнений для каждого объекта по каждому критерию и таблица для ввода попарных сравнений критериев.

Далее необходимо нажать кнопку «Нормализация оценок объектов», которая аналогичным образом произведет проверку данных на корректность и на согласованность оценок.

В случае успешной проверки данных, отображается результирующая таблица, содержащая приоритеты весов и взвешенные рейтинги объектов. Также строится график отображающий веса для каждого объекта.

При нажатии кнопки «Сохранить в файл» все введенные и рассчитанные данные будут сохранены в текстовом файле, и появится ссылка для загрузки созданного файла на локальный диск.

В качестве примера использования метода аналитической иерархии рассмотрим задачу создания и оптимальной дислокации регионального распределительного центра (РРЦ), с которой сталкиваются компании при расширении регионов сбыта (увеличения продаж).

Компания «Х» является производителем кожгалантерейной продукции и владеет сетью розничных торговых точек (магазинов) в регионах России с центральным складом в Подмоскowie. В целях уменьшения логистических издержек на обслуживание товарных потоков в регионы и поддержания высокого уровня сервиса руководством компании было принято решение об организации РРЦ. В качестве альтернатив размещения РРЦ были выбраны 4 города, в которых имеются магазины компании:

1. Город «А».
2. Город «В».
3. Город «С».
4. Город «D».

Критериями метода и сравнения альтернатив места расположения РРЦ были выбраны следующие:

1. Средний уровень заработной платы в городе (регионе).
2. Наличие удовлетворительных транспортных коммуникаций.
3. Наличие квалифицированных трудовых ресурсов.
4. Наличие конкурентов.
5. Близость к поставщикам.
6. Близость рынков существующего и потенциального сбыта.

Цель: выбор города в качестве наилучшей альтернативы размещения РРЦ, обеспечивающего минимальные затраты на логистическое обслуживание товарных потоков в торговые точки региона сбыта с учетом оптимального учета перечисленных выше критериев.

Введем в наше приложение города и альтернативы места расположения (рис. 1).

Рис. 1. Список объектов и критериев

На следующем этапе осуществим попарное сравнения объектов по каждому критерию (рис. 2).

Средний уровень заработной платы	Город"А"	Город"В"	Город"С"	Город"Д"	Приоритеты
Город"А"	1	0.2	0.125	0.16666	0.047886
Город"В"	5	1	0.33333	0.5	0.179467
Город"С"	8	3	1	2	0.484991
Город"Д"	6	2	0.5	1	0.287657

Рис. 2. Оценка попарного сравнения по критерию «Средний уровень заработной платы»

Затем осуществим попарное сравнение критериев (рис. 3).

	Средний уровень заработной платы	Наличие транспортных коммуникаций	Наличие квалифицированных трудовых ресурсов	Наличие конкурентов	Близость к поставщикам	Близость рынков сбыта	Приоритеты
Средний уровень заработной платы	1	3	1	2	0.5	0.5	0.153444
Наличие транспортных коммуникаций	0.33333	1	0.5	2	0.33333	0.5	0.094118
Наличие квалифицированных трудовых ресурсов	1	2	1	0.5	0.25	0.16666	0.091673
Наличие конкурентов	0.5	0.5	2	1	0.25	0.25	0.079471
Близость к поставщикам	2	3	4	4	1	1	0.286399
Близость рынков сбыта	2	2	6	4	1	1	0.294895

Рис. 3. Оценка попарных сравнений критериев

Результаты анализа и сравнения альтернатив выбора города для оптимального размещения РРЦ представлены на рис. 4.

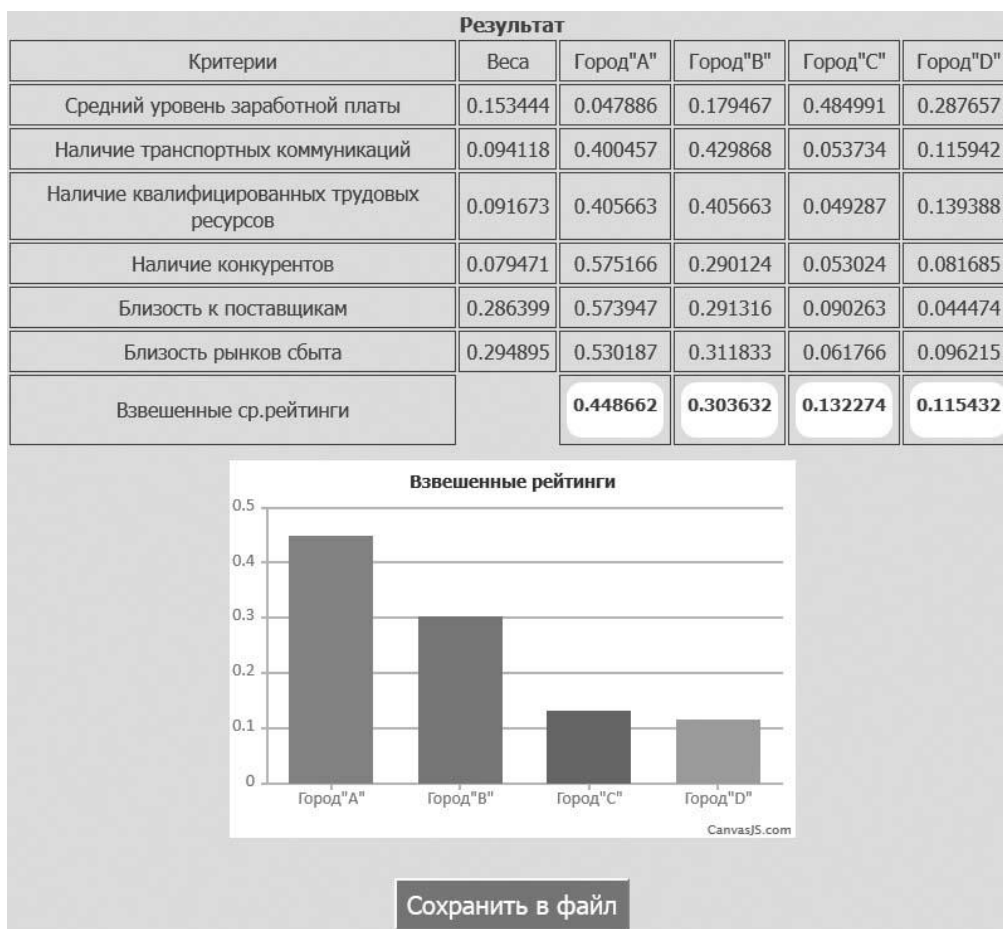


Рис. 4. Результаты расчетов важности альтернатив по всем критериям

Согласно расчетам по методу аналитической иерархии для размещения РРЦ наиболее предпочтительным, с точки зрения совместного учета всех выбранных выше критериев, будет город «А».

Список литературы

1. Бродецкий, Г.Л. Системная аналитика принятия решений в исследованиях логистики / Г.Л. Бородицкий. – М.: ГУ-ВШЭ, 2004. – 170 с.
2. Саати, Т. Аналитическое планирование и организация систем / Т. Саати, К. Керис – М.: Радио и связь, 1991. – 368 с.
3. Программные системы поддержки принятия оптимальных решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tomakechoice.com/mpriority.html>
4. Персональная система поддержки принятия решений – программа «Мыслитель» [Электронные ресурсы]. – Режим доступа: <http://spirit-prog.ru/>

Е.О. Чухванцева
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТuCO»
г. Челябинск

ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА СОЦИАЛЬНУЮ ЗАЩИЩЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ

Социальную защищенность молодежи следует рассматривать как сложный и противоречивый социокультурный процесс, потенциально содержащий в себе некое множество путей развития, отвечающих его природе. С одной стороны, развитие его во многом зависит от деятельности государства и общества, с другой – молодой человек является одновременно и объектом и субъектом социальной защищенности.

Современная концепция социальной защищенности не сводится к бесплатной помощи и поощрению пассивного ожидания. Ее суть заключается в том, чтобы поощрять в человеке чувство хозяина, создавая при этом в обществе равные «стартовые возможности» для всех его членов. Человек должен быть уверен, что сложные жизненные ситуации, ущемляющие его экономическую самостоятельность и социальное благополучие, будут преодолены, если он приложит собственные усилия, так как для этого созданы все необ-

ходимые условия. Не приспособление индивидов к быстро меняющейся социальной среде, а самое активное их участие в преобразовательных процессах является важнейшим фактором повышения уровня социальной защищенности. Рост социальной активности молодежи можно обеспечить, стимулируя процесс социализации молодых людей и развивая их творческие возможности.

В настоящее время важнейшим субъектом социальной защищенности является сам человек, реализующий свой потенциал и силы, защищающий свои жизненные потребности и интересы. Социальная защищенность предполагает реализацию субъектной позиции личности по отношению к преодолению трудной жизненной ситуации, основанную на способности личности активно и гибко реагировать на изменения внешних условий, социальных и психологических реалий и в тоже время постоянно сохранять принятые личностью нормы, установки и ценностные ориентации, противодействуя негативным воздействиям социальной среды.

Особая роль в формировании молодежи как субъекта социальной защищенности принадлежит институту образования, социализирующая функция которого воплощается в том, что вхождение личности в мир социума в качестве активного, деятельного члена сообщества (общности) происходит через внедрение в структуру сознания индивида распространяемых и усваиваемых в процессе обучения образцов поведения, социальных норм и ценностей, необходимых для его успешного функционирования в данном обществе.

Образование обеспечивает социальную адаптацию, формирует молодого индивида как часть определенного социума, что означает развитие у молодых людей индивидуального и группового мышления, наделение их элементарными представлениями и навыками жизнедеятельности в данном обществе, знанием основных норм и правил поведения.

Однако образование – это не только процесс накопления, усвоения, передачи и развития социального опыта, в результате чего формируется творческий субъект, способный развивать знания, расширять сферу своей деятельности, преобразовывать себя. Образование выступает как потребность в формировании и самореали-

зации социального субъекта и, следовательно, как потребность в сохранении и развитии общества. В соответствии с этим видением образование пронизывает и объединяет все уровни иерархии общественных потребностей.

Деятельность социального субъекта в сфере образования направлена на накопление социального опыта, расширение границ своей деятельности, усиление жизненных сил, повышение уровня социальной защищенности. Обладание информацией, умение добывать знания и использовать их становится ресурсом личной карьеры. Уровень биологической, социальной, материальной и духовной безопасности человека тем выше, чем качественнее развиты его образовательные потребности. Качество в данном случае предполагает ориентацию субъекта не столько на высокий уровень образования, сколько на непрерывное образование, крайне необходимое в настоящее время.

Образование выступает важным институтом профессиональной социализации молодежи. Оно является системой и средством встраивания молодого человека в профессиональное пространство, средством освоения профессиональных знаний и способом познания профессионального мира, то есть всего того, что позволяет молодежи жить и работать в профессиональной деятельности.

Рыночная экономика требует сегодня для российского общества высокообразованного, предприимчивого, инициативного работника. Чтобы стать высококвалифицированным специалистом и быть востребованным на рынке труда, требуется хорошая профессиональная подготовка. В то же время профессиональное образование является необходимым, но не достаточным условием для удачного трудоустройства. В последнее время профессиональные знания и умения устаревают крайне быстро, все настойчивее и громче звучит сегодня требование готовности и способности к переобучению, повышению квалификации. Без повышения профессионального уровня сейчас невозможно не только продвинуться, но иногда и просто удержаться на своем месте.

В современных условиях образование помогает молодым людям не растеряться, не занять агрессивную позицию, а суметь сори-

ентироваться и справиться с трудной жизненной ситуацией. Как показывают статистические данные, наименьшее число безработных в целом по России в III квартале 2014 года составляли граждане, имеющие высшее профессиональное образование, наибольшее число – граждане, имеющие среднее общее образование¹. Это позволяет рассматривать образование как некоторую гарантию от безработицы, представляющую собой одну из основных угроз социальной защищенности.

Образование является не только процессом и результатом овладения знаний и умений, необходимых для полноценного включения индивида в социальную и культурную жизнь общества и выполнения определенных профессиональных функций. Образование оказывает воздействие на динамику социальной структуры, на то, как изменяется в ней положение различных социально-демографических групп, на развитие их социальной мобильности, на переходы индивидов и групп из одних социальных статусов в другие, что позволяет рассматривать образование как один из механизмов выделения и закрепления социальных групп как элементов социальной структуры.

В настоящее время одной из тенденций изменения системы образования стала его коммерциализация. Причем ориентация системы образования на расширение платных услуг развивается намного быстрее роста платежеспособности основной части населения страны. В результате наличие индивидуальных способностей личности и желание молодого человека их проявить остаются в тени материальных возможностей его семьи. Недоступность образования, снижая конкурентоспособность молодежи на рынке труда, создает определенные трудности при трудоустройстве и препятствует стабильности трудовых отношений, что, безусловно, негативно скажется на социальной защищенности, так как именно сфера труда является основным источником дохода и одновременно важнейшим

¹ Статистический бюллетень «Обследование населения по проблемам занятости»: [Электронный ресурс]. – URL: [http:// www.gks.ru/](http://www.gks.ru/)

полем личностной самореализации, и положение в этой сфере очень часто определяет социальный статус человека.

Таким образом, следует признать, что образование оказывает достаточно противоречивое влияние на социальную защищенность молодежи. Как канал социальной мобильности образование способствует продвижению индивидов с определенным уровнем образованности к более высокому социальному статусу. Безусловно, образование не дает гарантии жизненного успеха, но увеличивает шансы индивида в современном обществе, являясь фундаментальным условием осуществления человеком своих гражданских, политических, экономических и культурных прав.

В то же время в связи с коммерциализацией образование становится инструментом воспроизводства социального неравенства, фактором стратификации молодого поколения на категории «способных» и «неспособных» получить профессиональное образование и реализовать свои жизненные стратегии. Ограничение прав и возможностей молодежи в сфере образования становится непреодолимой преградой для достижения поставленных целей, вносит неопределенность и непредсказуемость в жизнь молодых людей и оказывает отрицательное воздействие на их социальную защищенность.

Нельзя не сказать и еще об одной серьезной проблеме последних лет. Это – несбалансированность профессионально-квалификационной структуры выпуска специалистов в учреждениях профессионального образования всех уровней с потребностями рынка труда, что приводит к перенасыщению рынка труда специалистами определенных профилей. Несогласованность действия двух таких институтов социализации как образование и занятость обуславливает невостребованность молодых квалифицированных кадров, что обостряет риск депрофессионализации и нисходящей социально-профессиональной мобильности, и, безусловно, отрицательно скажется на социальной защищенности молодежи.

К АНАЛИЗУ ПРОБЛЕМ ПРОДВИЖЕНИЯ ИННОВАЦИЙ НА РЫНОК

В настоящее время управление научно-технологическими инновациями находится в кризисной ситуации. В современной инновационной сфере есть немало противоречий. С одной стороны, Россия выступает на мировом рынке как государство с высоким научно-техническим потенциалом и одновременно, с другой стороны, характеризуется как технологически отсталая страна.

Среди основных факторов, сдерживающих инновационную деятельность, руководители предприятий называют в первую очередь нехватку собственных средств, неприемлемые условия кредитования, а также отсутствие эффективных методик вовлечения новых технологий в хозяйственный оборот.

В современной литературе внедрение инноваций продолжает отождествляться с функциональным управлением отдельными производствами, а не с корпоративным развитием предприятия в целом. В результате на практике на освоение инноваций выделяется недостаточно ресурсов, а потенциал новых технологий используется неполноценно.

До настоящего времени неразрешенной остается проблема поиска путей установления соответствия между инновационной и стратегической деятельностью по развитию предприятий. Реализация стратегии инноваций в числе корпоративных будет способствовать тому, что технологическое развитие сделается общей стратегической целью всего хозяйствующего субъекта и перестанет быть частной функциональной задачей отдельного производственно-хозяйственного подразделения, входящего в состав предприятия.

Следующей проблемой современного управления инновационной деятельностью является установление взаимосвязи типа и мас-

штаба внедряемых технологий. Процесс разработки базисной инновации, как известно, является более сложным, чем процесс создания улучшающей технологии. Однако в теории инновационного менеджмента исследователи не рассматривают методологические подходы в непосредственной связи с природой нововведений и не расставляют акценты в пользу той или иной технологии.

Другая существенная проблема инновационной пассивности отечественной промышленности, требующая методологического разрешения, – это сложности одновременного финансово-экономического обеспечения текущей производственной и перспективной инновационной деятельности. В этой связи в погоне за перспективными возможностями, через повышение текущих инвестиционных вложений, предприятия сокращают свои финансовые резервы ниже разумного предела и оказываются в положении банкротов.

Для прогноза ситуаций, связанных с потерей текущей платежеспособности во имя стратегических целей, необходимо рассмотрение инновационных проектов исходя из будущих инвестиционных возможностей предприятий по одновременному обеспечению оперативного производственного и стратегического инновационного процессов.

В настоящее время для анализа инноваций в экономике применяются «Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов и их отбору для финансирования». Однако при этом не учитываются некоторые весьма существенные особенности разработки и реализации новых технологий. Речь идет о риске запоздалого выхода на рынок, низкого инновационного потенциала предприятий, недостаточной рыночной перспективности проектов. Решение перечисленных задач возможно на основе методики, учитывающей такие особенности. Повышение эффективности инновационных проектов достигается за счет анализа возможностей максимизации результатов, перспективности нововведений, их реализуемости и диффузии технологий.

Важнейшим фактором, обеспечивающим обоснованность и качество управления инновационной деятельностью предприятия, является методологический подход, при котором из экономического анализа деятельности предприятия выделяется его новый вид – управленческий инновационный анализ и инновационное управление выводится с функционального на стратегический уровень руководства предприятием.

Исходным моментом разработки стратегии инновационного развития может служить анализ инновационной активности предприятия. Он предусматривает определение современных инвестиционных возможностей предприятия в инновационной сфере с использованием экономических критериев. В зависимости от степени текущей обеспеченности предприятия производственно-экономическими ресурсами и наличия опыта внедрения новых технологий в хозяйственный оборот осуществляется планирование того или иного направления дальнейшего развития.

Наиболее рациональной формой управления инновационным развитием предприятия в настоящее время является Концепция развития и совершенствования управления инновационной деятельностью предприятия – документ, объединяющий результаты разработки изыскательских стратегий и инновационных проектов. Разработка Концепции инновационного развития предполагает диагностику состояния инновационного потенциала предприятия, который определяет способности фирмы выполнить все производственные и управленческие функции по объему, качеству, своевременности и экономичности. Наиболее приемлемым методом оценки инновационного потенциала является диагностический. Инновационная среда при этом складывается из инновационного потенциала, дающего оценку состояния ее внутренней среды, и инновационного климата, дающего оценку состояния ее внешней среды.

Оценка инновационного потенциала организации позволяет оценить финансово-экономические возможности предприятия по обеспечению ресурсов, связанных с вовлечением новых технологий в хозяйственный оборот, снижает риск негативных последствий в

развитии предприятия и является основой для реализации Концепции развития инновационной деятельности (ИД) предприятия.

В качестве механизма реализации Концепции развития ИД предлагается использовать такие экономические методы управления инновационным развитием предприятия как нормативный метод управления, адаптированный к условиям трансформационного периода.

В систему рекомендуемых нормативов включаются экономические, научно-технические, производственные и инвестиционные нормативы.

Важнейшим элементом в обеспечении реализации Концепции развития ИД предприятия является эффективная система стимулирования труда работников инновационной сферы. Анализ факторов, сдерживающих инновационную деятельность предприятий, показывает, что проблема низкого показателя внедрения новых технологий в промышленности во многом связана не с отсутствием финансовых ресурсов, а с качеством инновационного менеджмента на предприятиях.

Таким образом, продвижение инноваций на рынок сдерживается отсутствием эффективных методик по анализу и внедрению инновационных проектов. Их разработка продолжает осуществляться в основном без учета типа и масштаба внедряемых технологий. Отсутствие соответствующей методологии приводит к тому, что предприятия отказываются от реализации инноваций ввиду неопределенности их конечных экономических результатов. Это сдерживает решение задач по ускорению внедрения новейших технологических достижений и, как следствие, по улучшению качества продукции, удовлетворению растущих потребностей покупателей и повышению конкурентоспособности предприятий.

PEST-АНАЛИЗ КАК ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП КОРПОРАТИВНОГО ФОРСАЙТА

Проблема улучшения системы принятия решений путем исследования долгосрочных перспектив развития, равно как и проблема влияния принимаемых решений на долгосрочные тенденции, уже давно находится в центре внимания ученых, корпораций и структур власти. В условиях роста неопределенностей форсайт в некотором смысле предоставляет возможность для «стабильной игры» в нестабильном мире. Он позволяет минимизировать издержки, обеспечивает стратегическую мобилизацию интеллектуального потенциала на разработку стратегии и стратегическую мобилизацию ресурсов на ее реализацию [1].

Корпоративный форсайт – проводится для отдельной отрасли или конкретного предприятия. При этом ставятся задачи определения приоритетных направлений, в которых имеются перспективы развития предприятия или отрасли, на основе чего в дальнейшем выстраиваются долгосрочные стратегии и составляются «дорожные карты». Форсайт обращает внимание предприятий и предпринимателей на новые технологии и тенденции, которые будут востребованы обществом в ближайшие годы, с тем, чтобы они могли заблаговременно переориентировать свой бизнес, направить инвестиции в наиболее перспективные проекты. Подобные проекты в разные годы реализовывались во многих странах и таких компаниях, как Daimler-Chrysler, Shell, Motorola, Siemens, Ericsson и др.

Методика формирования форсайта зависит от уровня его проведения. В корпоративных форсайт-проектах большое внимание уделяется достижению консенсуса между всеми заинтересованными лицами – политическими деятелями, отраслями экономики, торговыми палатами, малым бизнесом, корпорациями. Ключевым условием успешности форсайт-исследования является использование методов, обеспечивающих эффективную работу привлекаемых экспертов.

Р. Поппер сформировал так называемый «ромб Форсайта» (ForesightDiamond, рис. 1), в вершинах которого располагаются ключевые факторы, обеспечивающие успех работы с экспертами: креативность (creativity), извлечение экспертного знания (expertise), взаимодействие (interaction) и доказательность (evidence). Для проведения эффективного форсайт-исследования необходимо выбрать комбинацию методов, которые по своим функциям будут затрагивать каждую вершину ромба. Как видно на рис. 1, существует множество методов прогнозирования, однако в Форсайт-проектах чаще всего используются лишь 10-15 из них.

Для исследуемой организации оптимальным может быть следующее сочетание методов: бенчмаркинг, SWOT-анализ, PEST-анализ, анализ литературы, дорожная карта, мозговой штурм, мониторинг, конференции. В изучаемой нами отрасли (рынок лакокрасочных материалов) наблюдается высокая конъюнктура рынка, что требует более детального анализа внешней и внутренней среды организации (PEST-анализ, SWOT-анализ). В рамках данной статьи особое внимание было уделено проведению PEST-анализа как подготовительного этапа корпоративного форсайта.

Для разработки стратегии, позволяющей компании адаптироваться в современных экономических условиях и эффективно функционировать, нужно иметь представление о факторах, влияющих на организацию извне. Поэтому нам необходимо проанализировать макросреду рынка лакокрасочных материалов, основ-



Рис. 1. Ромб Форсайта

ные тенденции в отрасли, а также конкурентные силы рынка, а именно угрозу появления новых игроков, влияние поставщиков и потребителей.

Изучение политических факторов в рамках PEST-анализа мотивировано тем, что власть регулирует механизм обращения денег и дру-

гие вопросы, связанные с получением прибыли и необходимых ресурсов. За прошедший и текущий год законодательная база претерпела ряд существенных изменений, в результате чего существенно изменились условия работы для субъектов хозяйствования в исследуемой отрасли. Основным политическим решением правительства РФ, которое окажет положительное воздействие на рынок лакокрасочных материалов, можно назвать следующие: постановление правительства РФ от 15.04.2014 об утверждении Государственной программы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности». Данная программа подразумевает государственную целевую поддержку сегментов промышленности, предприятия которых являются потенциальными потребителями в данной отрасли: автомобильная промышленность; сельскохозяйственное машиностроение, машиностроение для пищевой и перерабатывающей промышленности; машиностроение специализированных производств (строительно-дорожная и коммунальная техника, пожарная, аэродромная, лесная техника); транспортное машиностроение; станкоинструментальная промышленность; тяжелое машиностроение; силовая электротехника и энергетическое машиностроение. В то же время есть сдерживающий фактор в виде высоких ставок пошлин на ввозимое сырье для ЛКМ, значительно превышающие ставки на ввоз готовой лакокрасочной продукции. Так ставка ввозимых пошлин на готовую лакокрасочную продукцию составляет лишь 5%, в то же время на сырье для производства ЛКМ установлены пошлины, равные или превышающие пошлины на готовую продукцию. Так, на пигменты установлена 15% пошлина, на синтетические смолы 10%.

Экономические аспекты являются важным условием деловой активности для большинства предприятий. Макроэкономическая ситуация в 2014 году характеризуется постепенным ослаблением динамики развития. Обострение геополитической обстановки и усиление экономических санкций в отношении России в 2014 году привели к росту неопределенности и резкому ухудшению бизнес-уверенности. Ограничение доступа российских компаний к международным финансовым ресурсам и ужесточение денежной полити-

ки привели к росту стоимости заимствования, что в еще большей степени негативно отразилось на инвестиционном спросе и потребительских настроениях, вызвав усиление оттока капитала и всплеск инфляции. Падение цен на нефть и обострение внешнеэкономической ситуации с середины 2014 года привели к дальнейшему ухудшению условий для экономического роста. Следовательно, компании чрезвычайно трудно планировать поставки иностранных материалов, и структура себестоимости продукции постоянно колеблется.

Для того чтобы проанализировать социальные факторы, необходимо привести следующие цифры, на основе которых и можно будет сделать определенные выводы.

По оценке Росстата, численность постоянного населения Российской Федерации на 1 декабря 2014 г. составила 146,3 млн. человек, из них 2,4 млн. человек проживало в Крымском федеральном округе. С начала года число жителей России выросло на 300,2 тыс. человек (на соответствующую дату предыдущего года – на 298,9 тыс. человек). Увеличение численности населения за январь-ноябрь 2014 г. сложилось за счет естественного и миграционного приростов. В 2014 году на миграционную ситуацию в значительной степени повлияло обострение социально-политической ситуации в Украине. Всего с 1 апреля 2014 г. по 1 декабря 2014 г. на территорию Российской Федерации первично въехало и осталось 833 тыс. граждан Украины. На протяжении 2014 года уровень безработицы находился на уровне 5,1-5,2% от экономически активного населения. В абсолютных цифрах общая безработица в 2014 году по сравнению с 2013 годом снизилась на 248 тыс. человек, и составила 3,9 млн. человек. При этом численность занятых в экономике за 2014 год по сравнению с 2013 годом увеличилась на 148 тыс. человек и составила 71,5 млн. человек.

В целом при нестабильной складывающейся внешнеэкономической конъюнктуре, рынок труда не демонстрирует признаков кризисной ситуации, аналогичной 2009 году. Однако отдельные признаки потенциального ухудшения ситуации уже наблюдаются. Так, по данным Минтруда России, с начала 2014 года общая чис-

ленность уволенных работников организаций составила более 530 тыс. человек, численность работников, предполагаемых к высвобождению – более 322 тыс. человек. Прирост данных показателей по отношению к 2013 году составил соответственно – 26 и 34,5% (110,6 тыс. человек и 82,7 тыс. человек). В 2009 году уволено было 853,8 тыс. человека, и более 1,7 млн. человек предполагалось к высвобождению.



Рис. 2. Уровень общей безработицы



Рис. 3. Уровень номинальной заработной платы

Уровень жизни населения. Среднемесячная начисленная заработная плата в декабре 2014 г., по оценке Росстата, составила 41985 рублей и по сравнению с декабрем 2013 г. выросла на 6,1%. Номинальный прирост заработной платы на протяжении всего 2014 года был ниже уровня 2013 года, что на фоне постепенного ускорения инфляции привело к нарастающему отставанию в темпах роста реальной заработной платы. Реальная заработная плата в декабре 2014 г. относительно декабря 2013 г. сократилась на 4,7% (в декабре 2013 г. отмечался прирост 2,7%). В целом за 2014 год, по оценке Росстата, номинальная начисленная заработная плата составила 32600 рублей (прирост относительно 2013 года – 9,2%), при этом реальный прирост составил 1,3% (в 2013 году – 4,8%).

Номинальная начисленная заработная плата в январе-ноябре 2014 г. относительно аналогичного периода 2013 года выросла во всех наблюдаемых видах экономической деятельности. До последнего времени рост российского ВВП поддерживался потребительским спросом со стороны населения в розничной торговле и сфере

услуг. Однако в течение 2014 года торговый и сервисный сегменты постепенно теряли роль драйверов экономического роста и все отчетливей демонстрировали тенденцию затухания деловой активности. Очевидно, что платежеспособный потребительский спрос начал испытывать дефицит источников роста. Замедление роста реальных располагаемых денежных доходов населения (за 2014 г. снижение на 1,0%) усугубляется повышением уровня кредитной нагрузки для части населения и ослаблением национальной валюты. Сохранение геополитической напряженности и ожидание возможных негативных последствий санкций и контрсанкций заставляет население отказываться от приобретения многих видов товаров и необязательных услуг или, в лучшем случае, к ограниченному пользованию ими. Все это создает атмосферу неуверенности в будущем и заставляет домашние хозяйства стандартно реагировать на приближение возможного социального и экономического кризиса, меняя модель поведения от потребления к сбережению. В результате происходит сжатие потребительского спроса и замедление темпов роста оборота розничной торговли и платных услуг населению.

То есть при выходе компании на российский рынок ей следует ориентироваться на различные слои населения с различными доходами. Также необходимо отметить, что в настоящее время изменяется культура потребления лакокрасочной продукции. Если раньше основной целью лаков и красок была защита поверхностей от различного рода повреждений, то сейчас лакокрасочные материалы используются и для создания определенного эстетического оформления как внутри, так и снаружи здания.

Говоря о технологических факторах, необходимо упомянуть, что в современном мире технологии меняются с большой скоростью. И Россия в этом плане не исключение. В самых различных отраслях одни механизмы, которые год назад казались очень современными, сменяются другими, у которых ещё больше возможностей. Развитие информационных технологий и все большая их доступность предполагают неизбежное усложнение процессов их эффективного применения. Соответственно, появление спроса на специалистов, способных организовать эффективное их использо-

вание в рамках действующего бизнеса. В сочетании с факторами, которые были описаны ранее, данная тенденция имеет долгосрочный тренд и является благоприятной. В части влияния информационных технологий на внутренние бизнес-процессы предприятия следует учесть, что для получения конкурентных преимуществ ожидаются переходы на активное использование следующих технологий: облачные сервисы (позволяют организовать рабочее место без привязки к конкретному физическому месту, что значительно облегчает организацию филиалов и представительств, а также позволяет перенести back-office из крупных населенных пунктов в города с более низкой оплатой труда); мобильные решения для торговых представителей; массовое применение средств удаленного принятия решений (системы документооборота, видеоконференции).

Сгруппировав все вышеназванные факторы в одну таблицу, мы определили степень влияния каждого фактора (табл.1). Сила влияния фактора оценивалась по шкале от 1 до 3, где:

1 – влияние фактора мало, любое изменение фактора практически не влияет на деятельность компании;

2 – только значимые изменения фактора влияют на продажи и прибыль компании;

3 – влияние фактора высоко, любые колебания вызывают значимые изменения в продажах и прибыли компании.

Информация и понимание ситуации – самый важный этап любого анализа. Для получения реалистичной картины об изменении рыночных факторов был проведен опрос экспертов, которые с разных точек зрения смотрят на рынок: независимый эксперт рынка, менеджер по продажам, собственник бизнеса, топ-менеджер компании, маркетолог. Эксперты оценили вероятность колебаний факторов по 5-ти балльной шкале, где 1 означает минимальную вероятность изменения фактора внешней среды, а 5 – максимальную вероятность. После этого была рассчитана средняя оценка и оценка с поправкой на вес.

Результаты расчета представлены в таблице 1.

Таблица 1

Оценка реальной значимости PEST-факторов

Описание фактора	Влияние фактора	Экспертная оценка					Средняя оценка	Оценка с поправкой на вес
		1	2	3	4	5		
<i>ПОЛИТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ</i>								
Относительная стабильность правительства	1	1	2	1	1	1	1,2	0,04
Постановление правительства РФ от 15.04.2014 об утверждении Государственной программы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности»	1	1	2	2	1	1	1,4	0,04
Обострение геополитической обстановки	2	4	3	4	3	4	3,6	0,23
Высокие ставки пошлин на ввозимое сырье для ЛКМ	2	2	1	2	2	2	1,8	0,11
Присоединение к России республики Крым	2	1	3	1	1	1	1,4	0,09
<i>ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ</i>								
Усиление экономических санкций в отношении России	2	3	5	3	5	3	3,8	0,24
Падение цен на нефть и обострение внешнеэкономической ситуации	2	4	4	3	4	5	4,0	0,25
Ограничение доступа российских компаний к международным финансовым ресурсам	3	3	2	3	3	2	2,6	0,24
Ослабление национальной валюты	2	3	5	4	4	3	3,8	0,24
Ужесточение денежной политики	2	2	1	2	2	2	1,8	0,11
<i>СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ</i>								
Увеличение численности населения, что было вызвано обострением социально-политической ситуации в Украине	1	1	2	1	1	1	1,2	0,04
Рост уровня общей безработицы	1	3	5	3	3	3	3,4	0,11
Замедление роста реальных располагаемых денежных доходов населения	1	3	4	3	3	3	3,2	0,10
Изменение модели поведения населения от потребления к сбережению	1	3	4	3	2	3	3,0	0,09
<i>ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ</i>								
Внедрение новых производственных технологий	3	3	1	3	4	3	2,8	0,26
Повышение уровня компетенций отраслевых специалистов	3	2	5	3	5	4	3,8	0,36
Повышение уровня оснащенности предприятий	3	3	4	3	3	3	3,2	0,30
ОБЩИЙ ИТОГ	32						46,0	

Завершающим шагом анализа является приведение всех расчетов в матричный вид. Все факторы в порядке убывания своей важности размещены в таблице 2.

Таблица 2

Сводная таблица PEST-анализа

ПОЛИТИЧЕСКИЕ		ЭКОНОМИЧЕСКИЕ	
Фактор	Вес	Фактор	Вес
Обострение геополитической обстановки	0,23	Падение цен на нефть и обострение внешнеэкономической ситуации	0,25
Высокие ставки пошлин на ввозимое сырье для ЛКМ	0,11	Усиление экономических санкций в отношении России	0,24
Присоединение к России республики Крым	0,09	Ограничение доступа российских компаний к международным финансовым ресурсам	0,24
Относительная стабильность правительства	0,04	Ослабление национальной валюты	0,24
Постановление правительства РФ от 15.04.2014 об утверждении Государственной программы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности»	0,04	Ужесточение денежной политики	0,11
СОЦИАЛЬНЫЕ		ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ	
Фактор	Вес	Фактор	Вес
Рост уровня общей безработицы	0,11	Повышение уровня компетенций отраслевых специалистов	0,36
Замедление роста реальных располагаемых денежных доходов населения	0,10	Повышение уровня оснащенности предприятий	0,30
Изменение модели поведения населения от потребления к сбережению	0,09	Внедрение новых производственных технологий	0,26
Увеличение численности населения, что было вызвано обострением социально-политической ситуации в Украине	0,04		

В данной статье, в рамках поиска возможной реализации форсайт-программы на примере рынка лакокрасочных материалов, был проведен анализ современного состояния и главных тенденций развития отрасли. Иными словами был проведен подготовительный этап для проведения форсайта. Результаты исследования лягут в основу непосредственного проведения форсайта.

Список литературы

1. Гапоненко, Н.В. Форсайт. Теория. Методология. Опыт: монография / Н.В. Гапоненко. – М.: Юнити-Дана, 2008. – 240 с.
2. Об итогах социально-экономического развития Российской Федерации в 2014 году / Доклад Министерство экономического развития Российской Федерации. <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/monitoring/monitoring2014>
3. Becker Patrick «Corporate Foresight in Europe: A First Overview»/MIT Press, Cambridge/Mass.27 European Commission EUR 20921 – Corporate Foresight in Europe: A First Overview Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2003 –27 pp. – 21.0 x 29.7 cm.

*А.Ф. Шориков
Уральский федеральный университет
г. Екатеринбург*

*Е.В. Буценко
Уральский государственный экономический университет
г. Екатеринбург*

МЕТОДИКА ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССА БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СЕТЕВОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ¹

В современных условиях развития экономики планирование результатов хозяйственной деятельности является актуальным и важным для любого хозяйствующего субъекта. Именно с бизнес-планирования начинается создание любой компании или осуществляется деятельность индивидуального предпринимателя. Бизнес-планирование представляет собой процесс разработки, обоснования и реализации наиболее эффективных форм вложения капитала, направленных на расширение экономического потенциала хозяйствующего субъекта.

Для оптимизации управления производством товаров или услуг любому хозяйствующему субъекту необходимо использовать технологию бизнес-планирования, которая содержит – определение экономического содержания деятельности, построение конкретного плана деятельности, формирование способа будущих действий и последовательных шагов, ведущих к достижению поставленных целей. Бизнес-планирование содержит обоснование необходимости разработки проекта перспективной деятельности и его реализации в современных экономических условиях. Все описания основных бизнес-процессов для рассматриваемого проекта содержатся в соответствующем бизнес-плане [1], [2].

В данной работе для оптимизации процесса бизнес-планирования предлагается использовать метод сетевого моделиро-

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 15-18-10014).

вания [3]-[5], позволяющий отображать последовательность всех необходимых для реализации бизнес-плана работ, а также его временные и стоимостные затраты. Построение сетевой модели для рассматриваемого процесса бизнес-планирования начинают с описания всех работ (операций), установления взаимосвязей между ними и, учитывая логическую последовательность их выполнения, формируют соответствующую сетевую модель, на основе которой рассчитывают сетевой график для реализации данного процесса.

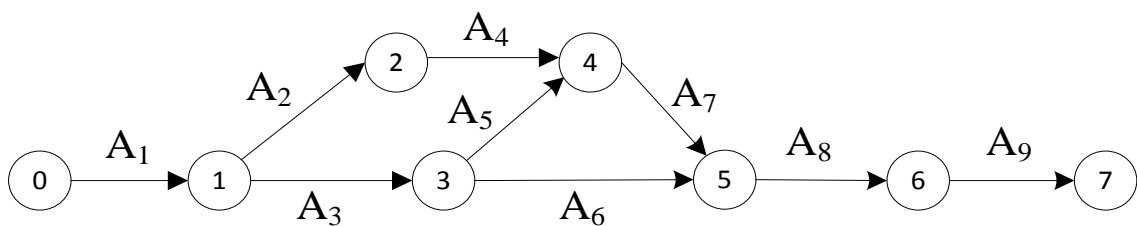
Основные блоки работ для процесса бизнес-планирования ниже следующие:

1. Определение целей бизнес-планирования (работа A_1).
2. Анализ состояния рынка (работа A_2).
3. Оценка состояния конкуренции (работа A_3).
4. Формирование плана маркетинга (работа A_4).
5. Формирование плана производства (работа A_5).
6. Анализ и оценка рисков (работа A_6).
7. Формирование плана по персоналу (работа A_7).
8. Расчет себестоимости продукции (работа A_8).
9. Формирование финансового плана (работа A_9).

Первой работой (операцией), входящей в соответствующую сетевую модель и начинающей реализацию процесса бизнес-планирования, является «Определение целей бизнес-планирования» (работа A_1), поскольку все остальные работы должны выполняться с учетом этой информации. Перед выполнением остальных работ по бизнес-планированию необходимо провести «Анализ состояния рынка» (работа A_2). Затем следует «Оценка состояния конкуренции», в которой анализируются конкурентные преимущества перед другими хозяйствующими субъектами в выбранной сфере деятельности (работа A_3). Отметим, что работы A_2 и A_3 можно выполнить одновременно. Далее идут работы «Формирование плана маркетинга» (работа A_4) и «Формирование плана производства» (работа A_5). Следующей работой является важный этап – «Анализ и оценка рис-

ков» (работа A_6), расчеты для которой желательно проводить по нескольким сценариям. Когда выполнена оценка рисков, можно осуществлять «Формирование плана по персоналу» (работа A_7). Затем реализуется работа «Расчет себестоимости продукции» (работа A_8). Завершающим этапом будет «Формирование финансового плана», на основе разработанной финансовой модели (работа A_9).

В результате описанных выше рассуждений формируется сетевая модель для реализации рассматриваемого процесса бизнес-планирования (рисунок), в которой каждое направленное ребро отображает соответствующую работу (блок работ, определяющих реализацию рассматриваемого проекта) в направлении возрастания времени, а каждый узел отображает момент начала или окончания соответствующей работы.



Сетевая модель реализации процесса бизнес-планирования

В сформированной сетевой модели для рассматриваемого процесса бизнес-планирования для каждой работы определяют допустимый период времени для ее реализации и стоимость. На основе построенной сетевой модели для процесса бизнес-планирования, которая упорядочивает следование работ по времени и оценивает срок выполнения каждой работы, входящей в рассматриваемый проект, определяют резервы времени для всех допустимых работ и критический путь – последовательность допустимых работ в сети, для которых отсутствуют резервы времени на их исполнение. На основании критического пути определяется критическое или оптимальное время для исполнения проекта в целом. При этом отметим, что любая задержка по времени при выполнении работ критическо-

го пути приведет к задержке окончания выполнения проекта в целом. Далее, на основе определенных резервов времени для всех допустимых работ, для данной сетевой модели разрабатывается соответствующий ей календарный график, описывающий допустимые сроки начала и окончания каждой работы.

Таким образом, применение методов сетевого моделирования для оптимизации процесса бизнес-планирования конкретным хозяйствующим субъектом является актуальным вопросом развития экономического инструментария. Использование предлагаемой методики для реализации бизнес-планирования позволит хозяйствующему субъекту повысить свой экономический потенциал и конкурентоспособность.

Отметим, что основное преимущество предлагаемой в данной работе методики сетевого экономико-математического моделирования для реализации процесса бизнес-планирования в отличие от традиционных методов его формирования состоит в том, что она позволяет оптимизировать управление процессом бизнес-планирования на основе выбранных критериев его качества.

Список литературы

1. Абрамс, Р. Бизнес-план на 100%: Стратегия и тактика эффективного бизнеса / Р. Абрамс. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 486 с.
2. Петров, К.Н. Как разработать бизнес-план. Практическое пособие с примерами и шаблонами / К.Н. Петров. – М.: Вильямс, 2007. – 336 с.
3. Таха Хемди, А. Введение в исследование операций: пер. с англ / А. Таха Хемди. – 7-е изд. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 912 с.
4. Буценко, Е.В. Методика оптимизации маркетинговой деятельности хозяйствующего субъекта на основе сетевого моделирования / Е.В. Буценко, А.Ф. Шориков // Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы. Материалы XXXI Междунар. научно-практ. конф.; Урал. соц.-экон. ин-т (ф) ОУП ВПО «АТиСО». – Челябинск: Изд-во Урал. соц.-экон. ин-та (ф) ОУП ВПО «АТиСО», 2014. – С. 107-110.
5. Буценко, Е.В. Совершенствование модели инвестиционного проектирования на основе сетевого моделирования / Е.В. Буценко // Управленец. – Екатеринбург, УрГЭУ. – 2015. – № 1 (53). – С. 38-42.

*А.Ф. Шориков, Д.Р. Султанахметов
Уральский федеральный университет
г. Екатеринбург*

МЕТОДИКА ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ СТРОИТЕЛЬСТВА НА ОСНОВЕ СЕТЕВОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ¹

Методы экономико-математического моделирования широко применяются при решении задач информационного обеспечения и оптимизации управления в практической деятельности различных хозяйствующих субъектов. Для решения этих задач в основном используются модели и методы математического программирования или стохастического моделирования. Менее распространенным является применение методов сетевого моделирования [1, 2] для повышения эффективности функционирования различных экономических структур. На основе методов сетевого моделирования можно успешно решать различные практические задачи не только оптимизации управления логистическими процессами, для которых они успешно используются, но и разрабатывать методы и алгоритмы, позволяющие совершенствовать информационное обеспечение и процессы управления при решении различных задач производства продуктов и услуг в различных отраслях экономики [см. например, 3, 4]. Применение сетевого моделирования дает возможность использовать графические методы планирования и управления в сочетании с элементами детерминированных и вероятностных моделей оптимизации пошаговых процессов. В данной работе предлагается использовать сетевые модели и методы для совершенствования информационного обеспечения и оптимизации планирования и управления реализацией строительных проектов. Использование этих методов является важным инструментом для эффективного использования имеющихся ресурсов, а также при осуществлении контроля реализации проектов. На основе предлагаемых в докладе

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 15-18-10014).

сетевых моделей и методов можно разрабатывать компьютерные программные системы, которые позволяют разрабатывать эффективный инструментарий поддержки принятия решений в строительной отрасли.

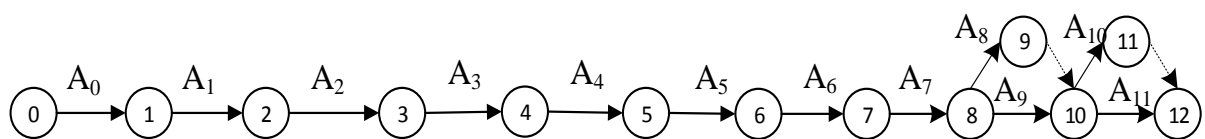
Методы сетевого моделирования позволяют разрабатывать методики для организации и управления процессами строительства, которые позволяют в значительной степени сокращать сроки возведения различных объектов и снижать стоимость строительства [5]. Для реализации этих методов применяются современные информационные технологии и разрабатываются соответствующие компьютерные программные системы. В качестве основного метода моделирования процессов при реализации строительных проектов в данном докладе предлагается использовать сетевое моделирование [1, 2]. Причем необходимо отметить, что сетевое моделирование позволяет учитывать все основные этапы строительства, оперативно реагировать на изменения при реализации процессов строительства и эффективно использовать их для оптимизации всех процессов строительства.

Сетевая модель, соответствующая конкретному строительному проекту, должна включать последовательность всех этапов (работ), обеспечивающих реализацию строительства, а именно:

- 0) выбор земельного участка;
- 1) проведение инженерно-геологических изысканий и топосъемки;
- 2) получение разрешения на строительство;
- 3) разработка архитектурного и рабочего проектов;
- 4) разработка ландшафтного проекта;
- 5) подготовительные работы для строительства;
- 6) работы нулевого цикла;
- 7) работы основного цикла;
- 8) работы по оформлению и отделке фасадов;
- 9) работы по внутренней отделке;
- 10) завершающий этап строительства;
- 11) ландшафтные работы;
- 12) сдача объекта в эксплуатацию.

Отметим, что содержание всех работ в процессе строительства известно, но явно не указаны взаимосвязи между ними. Поэтому, для их установления необходимо проанализировать предназначение каждой конкретной работы и выяснить, какие из остальных работ должны ей непосредственно предшествовать, а какие – следовать за ней. Причем сетевая модель должна отображать упорядочение этих работ по времени и учитывать имеющиеся технологические и другие зависимости, а также условия для их выполнения.

Исходной работой, начинающей реализацию соответствующего сетевого графика, который формируется на основе сетевой модели, в рассматриваемом процессе является «Выбор земельного участка» (работа A_0), поскольку все остальные работы должны выполняться на основе ее реализации. Итоговой работой для данного процесса в сетевом графике, является «Сдача объекта в эксплуатацию» (работа A_{12}), позволяющего оценить результат реализации строительного проекта. Ряд работ могут начинаться одновременно, например: «Завершающий этап строительства» и «Ландшафтные работы»; «Работы по оформлению и отделке фасадов» и «Работы по внутренней отделке». Завершающей работой для рассматриваемого процесса, как отмечалось выше, является «Сдача объекта в эксплуатацию» (работа A_{12}), которая формируется на основе выполнения всех предыдущих работ, позволяющих реализовать рассматриваемый проект. В результате описанных выше рассуждений формируется сетевая модель (рисунок), соответствующая реализации строительного проекта, в которой каждый узел (событие) отображает момент начала или окончания конкретной работы.



Сетевая модель реализации строительного проекта

Рассмотренные работы, описывающие основные этапы процесса строительства, можно детализировать путем описания его подуровней. Проанализируем некоторые из них. Работа A_1 – «Проведение инженерно-геологических изысканий и топоъемки» включает выполнение следующих работ: топоъемку строительного участка; инженерно-геологические изыскания; бурение и отбор проб грунта и воды; лабораторные испытания; описание геологических разрезов участка; составление отчета с рекомендациями по использованию типов фундаментов и мероприятий по их защите; выполнение архитектурного; рабочего проекта строительства. Работа A_2 – «Получение разрешения на строительство»: работы по согласованию строительства с местными органами власти. Работа A_3 – «Разработка архитектурного и рабочего проектов»: составление технического задания; разработка эскизного проекта; объёмно-планировочные решения; функциональное зонирование помещений; эскизы фасадов в 3D или ручной графике; планы этажей с расстановкой мебели; планы кровли; разрезы; рабочий проект; ведомость чертежей; монтажные планы; архитектурные планы; план фундаментов; план стропильной системы; план кровли. Работа A_4 – «Подготовительные работы для строительства»: заключение договора с подрядной организацией; работы по строительству подъездных путей; работы по обеспечению временного энергоснабжения. Работа A_5 – «Работы нулевого цикла»: земляные работы; вертикальная планировка участка; разбивка и рытье траншей; рытье котлованов для устройства фундаментов; транспортировка грунта; прокладка трубопроводов и кабельной сети; обратная засыпка грунта; закладка фундамента; установление свайных сооружений; установление фундаментных блоков; гидроизоляция фундамента. Работа A_6 – «Работы основного цикла»: возведение временного каркаса с кровлей для защиты последующих стадий строительства от дождя; возведение несущих стен; работы по возведению колонн и балок; работы по монолитным конструкциям; установка межэтажных пере-

крытий. Работа A_8 – «Работы по оформлению и отделке фасадов»: кирпичная/блочная кладка простенков; возведение кровли; монтаж электропроводки; монтаж систем отопления; штукатурные работы; заполнение фасадных проемов; фасадная отделка. Работа A_9 – «Внутренние работы»: устройство перегородок; устройство напольных покрытий; потолочные работы; монтаж внутренних инженерных систем. Работа A_{10} – «Завершающий этап строительства»: установка внутренних дверей; внешняя /завершение/ и внутренняя финишная покраска; поклейка и монтаж настенных покрытий; сантехнические работы; установка электроприборов, эл. розеток и выключателей; установка мебели и аксессуаров. Работа A_{11} – «Ландшафтные работы»: планировка участка; устройство автомобильных подъездов, ступеней, дорожек; монтаж внешнего освещения; озеленение, посадка кустов и деревьев.

Итогом рассмотренного процесса реализации комплекса описанных строительных работ, определяющих реализацию проекта в целом, и соответствующей ему разработанной сетевой модели, является формирование «Календарного плана выполнения работ» [1, 2], который точно и полно описывает расписание выполнения всех работ проекта (допустимые сроки их начала и завершения) с учетом их длительности и необходимых ресурсов. Отметим, что в построенной сетевой модели для каждой работы также формируются ее основные показатели – период необходимого времени исполнения и стоимость. На основании этих данных в данной работе предлагается методика определения сетевого графика для формирования календарного плана, оптимизирующего время и стоимость выполнения необходимых работ при реализации строительного проекта. Использование календарного плана выполнения работ при строительстве повышает эффективность и рентабельность реализации всех основных этапов строительства.

В заключение отметим, что предлагаемая методика сетевого моделирования процессов строительства может служить основой для разработки соответствующих компьютерных информационных

систем поддержки принятия управленческих решений на всех стадиях реализации строительных проектов.

Список литературы

1. Зуховицкий, С.И. Математические методы сетевого планирования / С.И. Зуховицкий, И.А. Радчик. – М.: Наука, 1965.
2. Таха Хемди, А. Введение в исследование операций / А. Таха Хемди. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005.
3. Буценко, Е.В. Методика оптимизации маркетинговой деятельности хозяйствующего субъекта на основе сетевого моделирования / Е.В. Буценко, А.Ф. Шориков // Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы. Материалы XXXI Междунар. научно-практ. конф.; Урал. соц.-экон. ин-т (ф) ОУП ВПО «АТиСО». – Челябинск: Изд-во Урал. соц.-экон. ин-та (ф) ОУП ВПО «АТиСО», 2014. – С. 107-110.
4. Буценко, Е.В. Совершенствование модели инвестиционного проектирования на основе сетевого моделирования / Е.В. Буценко, // Управленец. Научно-практический журнал Уральского гос. экон. ун-та. Екатеринбург. – 2015. – № 1 (53). – С. 38-42.
5. Серов, В.М. Организация и управление в строительстве / В.М. Серов, Н.А. Нестерова, А.В. Серов. – М.: Издательство: Академия, 2008.

С.А. Шориков

*Колледж предпринимательства и социального управления
г. Екатеринбург*

ОПТИМИЗАЦИЯ БАНКОВСКОГО КОНТРОЛЯ И АУДИТА НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Исторически сложилось так, что сформировавшийся банковский сектор России крайне неоднороден – он объединяет качественно разные финансовые институты. На наш взгляд, структуру банковского сектора России достаточно точно определило исследование, проведенное журналом «Эксперт». Рассматривая российские банки, эксперты столкнулись не с однотипными объектами, а с качественно разными финансовыми институтами, лишь по странному стечению обстоятельств регулируемые одним типом лицензий и одним набором нормативных документов. Исходя из этого, стано-

вится понятна цель ЦБ РФ – оставить на банковском рынке достаточно крупных финансовых игроков, с прозрачной структурой собственников для того, чтобы обеспечить стабильность развития банковской системы Российской Федерации и гарантировать клиентам, инвесторам, кредиторам сохранность их денежных средств и других активов. В сложившейся ситуации во многом виноваты сами «пострадавшие» кредитные организации, которые постоянно использовали непрозрачные схемы финансовой деятельности для вывода активов за рубеж, широко использовали «обналичивание» денежных средств и различные финансовые процедуры, которые можно назвать одним термином – «незаконные банковские операции».

В связи с этим, прежде всего для собственников банка, встает проблема проведения качественного аудита, призванного выявлять системные ошибки в проведении финансовых операций, управлении активами и пассивами банка. Такого аудита, который позволит выявить все незаконные банковские операции, «вывод» активов банка и пресечь любое воровство. Отметим, что такой вид аудита возможен только при наличии качественного информационного обеспечения процесса реализации внутрибанковского контроля и аудита.

В данной статье обсуждаются проблемы банковского контроля и аудита [1]-[5] и на основе работ [6], [7] предлагаются меры по их совершенствованию.

Необходимо отметить, что существующие системы внутрибанковского контроля и аудита не всегда позволяют справиться с рассматриваемой задачей, поскольку в целом они «настроены» на формальную сторону данного процесса.

При этом внутренний контроль банка, в соответствии с нормативными требованиями ЦБ РФ «настроен», в основном, на проверку правильности оформления документов и отражения их по счетам бухгалтерского учета. Подтверждением этого заняты также и аудиторы, проверяющие банк (кредитную организацию). Естественно, что в ходе проведения стандартного аудита выявить незаконные

схемы, например, по выводу активов из банка крайне сложно. Если у банка все документы по соответствующим операциям оформлены и находятся в порядке, то, как правило, никто и не будет, что называется, «копать» дальше. Для того, чтобы эффективно осуществлять контроль и аудит банковских операций с точки зрения их законности, предотвращать «вывод» активов банка, пресекать банальное воровство, необходим комплекс мер, которые способны предотвратить такую незаконную деятельность в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

В данной статье, в качестве основной меры, которая направлена на защиту собственников (акционеров) банков (кредитных организаций) и их клиентов, кредиторов, инвесторов, как юридических, так и физических лиц, от таких противоправных действий, предлагается совершенствовать банковские IT-технологии при реализации банковского контроля и аудита. Широкое использование таких технологий будет и в интересах Государственной налоговой службы РФ в части выявления уклонения от налогов недобросовестных физических и юридических лиц.

Для пресечения незаконной деятельности при реализации банковских операций необходимо, чтобы внутрибанковский контроль был «настроен» для предотвращения принятия решений, например, о выдаче кредитов недобросовестным «заемщикам» или, например, для предотвращения валютных махинаций на основе курсовой разницы. Предлагается, чтобы такие операции (принятия решений о кредитовании, одобрения масштабных операций по обмену валюты) и другие подобные банковские операции проводились по возможности без участия человека, т.е. с использованием соответствующих интеллектуальных компьютерных экспертных систем (ИКЭС). Такие ИКЭС сами смогут распознавать проведение «сомнительных» банковских операций, блокировать их реализацию и «сигнализировать» основным собственникам банка о наличии таких фактов. Отметим, что использование таких ИКЭС возможно только при наличии в банке соответствующей IT-среды – информацион-

ных систем и технологий, сопряженных со средствами телекоммуникаций.

В настоящее время все коммерческие банки в России (как государственно-частные, так и частные), перешли на *автоматизированные информационные банковские системы (АИБС)*, которые отвечают нижеследующим требованиям.

Функциональная полнота – одна из главнейших характеристик АИБС. Сложные АИБС могут содержать десятки тысяч различных автоматизируемых функций и банковских операций. Требование функциональной полноты характеризует программное изделие с точки зрения включения в него всех программных компонентов, необходимых для выполнения заданных функций и возможность такой системы соответствовать информационным потребностям банка наиболее полно, охватывая все виды банковской деятельности.

Комплексный подход. Только комплексная АИБС, интегрирующая различные сферы деятельности банка, способна полностью автоматизировать и объединить в единое целое все его основные бизнес-процессы. При этом работа с клиентами, участие в биржевых торгах и т.д. должны быть тесно увязаны с внутрихозяйственной деятельностью банка и бухгалтерией.

Масштабируемость системы – это способность АИБС адаптироваться к расширению предъявляемых требований и возрастанию объемов решаемых задач: увеличения числа обслуживаемых автоматизированных рабочих мест, количества обрабатываемых документов, а также быстроты реакции, общей производительности и пр., при добавлении к ней программно-технических и телекоммуникационных ресурсов.

Настраиваемость системы – это ее мобильность, динамичность, подвижность. Настраиваемость АИБС предполагает, что те или иные значимые параметры системы заданы не жестко, а могут быть адаптированы к потребностям и условиям функционального расширения деятельности конкретного банка.

Централизованное управление системой. Настройка функционирования всех процессов АИБС, соответствующих технологическим циклам банка, выполнялась не с рабочих мест конечных пользователей, а из какого-то одного специального центра (модуля). Тогда все основные настройки АИБС выполняет квалифицированный IT-специалист и сотрудники банка могут бесперебойно работать с необходимыми программными системами. АИБС, имеющую такую архитектуру, можно максимально быстро и качественно подготовить к эффективной и надежной эксплуатации. Кроме того, имеется возможность оперативно изменять условия и совершенствовать инструментальные средства для выполнения любой банковской операции. Отметим, что наличие таких свойств АИБС есть весьма позитивный и стимулирующий момент при создании новых банковских продуктов.

Единая база данных, обеспечивающая многопользовательскую работу во всех подразделениях банка. Рекомендуется использование распределенных баз данных (РБД) на основе промышленных систем управления базами данных (СУБД) (например, MS SQL-Server, Oracle, Informix, DB2). В этих СУБД встроены и являются неотъемлемой частью следующие важные функции:

- транзакционный механизм;
- средства разграничения доступа;
- средства поддержания ссылочной целостности и непротиворечивости данных.

Использование РБД позволяет обеспечить необходимый уровень безопасности данных и программистам банка дает возможность сосредоточиться на оптимизации содержательной части приложений;

Работа в режиме реального времени. В режиме реального времени реакция АИБС на управляющее воздействие (внутреннее или внешнее) должна соответствовать скорости протекания банковского процесса, которым данная система управляет в текущий момент времени.

Безопасность и надежность работы. Сбой программного обеспечения, входящего в АИБС, или злоумышленное вторжение в нее, могут иметь серьезные материальные последствия, характеризующиеся количественно (величиной ущерба), или качественно (падением имиджа банка, срывом важных переговоров и др.).

Отметим, что единого подхода к автоматизации банковских процессов не существует и не может быть. Перед мелкими, средними и крупными банками стоят совершенно разные задачи и соответственно очень разнятся и подходы к их автоматизации. Для мелких банков (до 100 сотрудников), работающих на грани выживаемости, главная задача автоматизации будет сводиться к тому, чтобы обеспечить бесперебойное функционирование и надежное сопровождение комплексной АИБС, реализующей мультивалютный операционный день, выдачу кредитов, обслуживание депозитов, формирование отчетности и другие функции. Основной целью таких банков становится стремление хотя бы удержаться на уровне современных компьютерных технологий. Для средних банков (100-1000 сотрудников) главная задача автоматизации заключается в том, чтобы навести порядок в «разросшемся» хозяйстве – делается ставка на внедрение интегрированной АИБС, покрывающей все сферы деятельности такого банка и обеспечивающей единую и сквозную технологию его функционирования. Для крупных банков (свыше 1000 сотрудников) главная задача автоматизации состоит в создании на основе АИБС единой корпоративной среды, объединяющей все данные многочисленных филиалов, отделений и дочерних структур и позволяющей организовать и реализовать эффективное функционирование такого банка.

В заключение отметим, что предлагаемые в данной статье меры по совершенствованию внутрибанковского контроля и аудита на основе внедрения в практику работы банков интеллектуальных компьютерных экспертных систем и использование современных банковских ИТ-технологий, позволят повысить эффективность функционирования банков (кредитных организаций) и выявлять незаконную деятельность в их среде.

Список литературы

1. Климович, В.П. Основы банковского аудита: учебник / В.П. Климович. – М.: ИНФРА-М, 2005.
2. Куницына, Н.Н. Банковский аудит: учеб. пособие / Н.Н. Куницына, В.В. Хисамудинов. – М.: Финансы и статистика, 2005.
3. Мерцалова, А.И. Учет и операционная деятельность в кредитных организациях: кассовые, расчетные, депозитные и кредитные операции: учеб. пособие / А.И. Мерцалова. – М.: КНОРУС, 2009.
4. Камионский, С.А. Менеджмент в российском банке: опыт системного анализа и управления / С.А. Камионский; общ. ред. и предисл. Д.М. Гвишиани. – М.: Деловая библиотека Омскпромстройбанка, 1998.
5. Шориков, С.А. Бухгалтерский учет в банках: учеб. пособие / С.А. Шориков. – Екатеринбург: УрИФР, КПСУ, 2010.
6. Шориков, С.А. Основные проблемы совершенствования системы внутрибанковского контроля / С.А. Шориков // Совершенствование бухгалтерского учета, анализа и аудита в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности: материалы Международной научно-практ. конф.; Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2012. – Ч. 2. – С. 88-92.
7. Шориков, С.А. Совершенствование учета финансовых рисков при реализации внутрибанковского аудита / С.А. Шориков // Специалист XXI века: экономическое образование в обеспечении устойчивого развития человеческого потенциала: материалы Российской научно-практ. конф.; Пермский гос. гуманитар.-пед. ун-т. – Пермь: Изд-во Пермского гос. гуманитар.-пед. ун-та, 2012. – С. 265-273.

Л.П. Шушарин
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

ОБ УРОКАХ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА 2008-2011 ГОДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Анализ состояния рынка труда Челябинской области показывает, что в течение всего 2014 года на нём наблюдались следующие тенденции:

- рост численности безработных;
- рост напряжённости на рынке труда;
- снижение заявленной организациями области потребности в работниках.

Сохраняются они и в текущем году. В результате, если на начало года на учёте в органах службы занятости области состояли 27,5 тысяч безработных граждан, то на 1 апреля их было уже 32,0 тысячи. Продолжается высвобождение работников с предприятий области. Так за 3 месяца текущего года в ЦЗН области обратились 2227 человек, уволенных по сокращению штата и в связи с ликвидацией предприятий. По данным Главного управления по труду и занятости населения о намерении уволить почти 9 тысяч человек заявило 246 организаций, в том числе в массовом порядке 14 организаций – 7033 человека. Более 9 тысяч работают в настоящее время в режиме неполного рабочего времени.

Заявленная работодателями потребность в работниках за январь-март 2015 года составила 32144 вакансии, что несколько больше, чем в аналогичном периоде 2014 года (31751).

Основные показатели, характеризующие рынок труда, изменились следующим образом:

- уровень регистрируемой безработицы увеличился с 1,47% на 1.01.15 до 1,72% на 1.04.15 г.;
- напряженность на рынке труда выросла с 1,3 до 1,6 чел./вак. [1].

С учётом складывающейся ситуации на рынке труда области в Плане антикризисных мер Правительства Челябинской области на 2015 год [2] предусмотрена разработка предложений о внесении изменений в государственную программу области «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения Челябинской области на 2014-2015 гг.» [3].

В соответствии с указанным Планом и постановлением Правительства РФ от 22.01.2015 г. № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряжённости на рынке труда субъектов Российской Федерации» Главным управлением по труду и занятости населения области подготовлен и представлен в Министерство труда и социаль-

ной защиты РФ проект Программы о дополнительных мерах по стабилизации ситуации на региональном рынке труда.

В проекте программы предусмотрено осуществление в 2015 году следующих дополнительных мероприятий:

- временная занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу – 9972 чел.;

- опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения – 2247 чел.;

- стимулирование занятости молодёжи при реализации социальных проектов – 1 проект;

- социальная занятость инвалидов – 90 чел.

На выполнение программы потребуется 894 млн. рублей, в том числе 45 млн. рублей из бюджета области.

Практика разработки и реализации региональных программ по стабилизации рынка труда в нашей области в период кризиса 2008-2011 гг. показала их целесообразность и социально-экономическую значимость. Мероприятиями целевых программ были охвачены в 2009 году 97,8 тыс. работников области, в 2010 г. 56,5 тысяч человек. Это означает, что десятки тысяч работников были не уволены и сохранены для производства, несколько тысяч занялись собственным делом, прошли стажировку и не пополнили ряды безработных.

К сожалению, нынешним правительственным постановлением по непонятным причинам не предусмотрены такие эффективно сработавшие в 2009-2011 гг. мероприятия по стабилизации рынка труда как стажировка выпускников, содействие самозанятости безработных граждан и оказание адресной поддержки гражданам в целях организации их переезда на работу в другую местность. Благодаря им были временно трудоустроены на стажировку, преимущественно по полученной специальности или близкой к ней, в 2010 году 1928 выпускников учебных заведений, в 2011 – 1438. До 85% стажёров после её завершения закреплялись на этих рабочих местах. Занялись предпринимательством из числа безработных соответственно 6519 и 4773 человека. При рассмотрении бизнес-планов

будущих предпринимателей преимущество отдавалось реальному производству в сельском хозяйстве, сфере услуг, народным ремёслам. Многие из бывших безработных успешно продолжают заниматься предпринимательством и по настоящее время.

Финансовой помощью для выезда на работу в другую местность на постоянное место жительства или вахтовым методом в 2010 году воспользовались 1512 челябинцев, в 2011 – 1320.

Следует также сказать и о своевременности всех принимаемых мер. Кризис прошлых лет и этому нас не научил. Если бы не запоздали решения о выделении финансовых средств и утверждении региональных целевых программ, не было бы кратного роста численности безработных в 2009 году, обнищания тысяч российских граждан и даже суицидов отчаявшихся людей. Приведённые выше цифры и ситуация в мировой и отечественной экономике свидетельствуют о том, что негативные процессы на рынке труда продолжают нарастать.

В связи с чем, на наш взгляд, было бы целесообразным:

во-первых, всеми мерами содействовать ускорению процесса рассмотрения, согласования и утверждения программ дополнительных мер по стабилизации региональных рынков труда в Правительстве РФ. Уже в текущем году упущено целых четыре месяца в течение которых, напряжённость на рынке труда продолжала расти, о чём свидетельствуют выше приведённые статистические данные;

во-вторых, с учётом высокой эффективности мероприятий по организации стажировки выпускников, содействию предпринимательства и самозанятости безработных, переезду желающих на работу в другую местность, руководству области, Главному управлению по труду и занятости населения предложить Министерству труда РФ рассмотреть возможность включения этих мероприятий в программы дополнительных мер на 2015 г., а при необходимости и на 2016 год.

Список литературы

1. www.szn74.ru

2. План антикризисных мер Правительства Челябинской области на 2015 год: утв. постановлением Правительства Челябинской области 21.01.2015 г. № 2-П.
3. О государственной программе Челябинской области «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения Челябинской области на 2014-2015 годы»: Постановление Правительства Челябинской области от 22.10.2013 г. № 302-П.

В.А. Южаков
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Результативный производительный труд исторически был и в настоящее время остается востребованным у всех народов. В России по причине тяжелых климатических условий он всегда был особенно в дефиците. Это до сих пор наглядно проявляется в сельском хозяйстве, когда при одинаковом количестве трудовых и материальных затрат урожай в России в разы меньше, чем в более теплых, солнечных и влагообильных странах. Сравнительной затратностью хозяйствования можно объяснить закрепленную в веках склонность русского человека к владению большими территориями и ведению экстенсивного хозяйства: несмотря на меньшие производительные силы природы получать на больших площадях достаточный для жизни урожай. Нам представляется, что наши предки не знали в формализованном виде экономического закона убывающей отдачи фактора производства при его увеличении и постоянстве других факторов производства, но понимали его в практике. Труд как фактор производства согласовывался при организации работ с другими факторами производства по времени, месту, объемам, направленности и т.д. Экономию (рациональное использование) человеком себя в труде можно, конечно, назвать ленью, но не будем забывать, что ответственность за жизнь свою и близких понуждала русского человека на максимальную трудоотдачу в короткие сезонные периоды сельскохозяйственных работ. Подобная рациональность в совокупности с другими факторами обуславливала

экономический рост, который обеспечивал рост численности населения. Заметим, что и в настоящее время, если население находится в системе традиционных культурных ценностей, то рост численности населения подтверждает наличие экономического роста, т.е. улучшение возможностей удовлетворения первичных потребностей (в хлебе, жилище, одежде).

По мере развития техники и технологий, от промышленной революции начала 18 века вплоть до современных технологических укладов (ТУ), труд отдельного человека из традиционного циклически разнообразного по времени, прилагаемых сил и приложению сфер постепенно трансформируется в труд все более узко специализированный, квалифицированный и размеренный по времени. Процесс специализации труда и смены (возвышения) ТУ не имеет строгого линейно-динамического характера: высокие технологии не устранили примитивного физического труда – в настоящее время во многих странах, и особенно промышленно развитых, сложилась многовариантность смещений технологических укладов (многоукладность).

Труд, как целесообразная полезная деятельность человека, ранее выполнял единственную важнейшую функцию материального обеспечения человека для текущей жизни и продолжения рода. В последние 2-3 столетия, в дополнение к основной функции, труд «приобрел» социальную функцию презентации и статуса человека в обществе: ты есть тот, чем занимаешься и за какое вознаграждение.

НТП привел к тому, что соединенный с наукой и техникой труд одного человека, стал продуктивным и способным содержать несколько человек (или прокормить – непосредственно в сельском хозяйстве это показатель эффективности отрасли), что в свою очередь породило множество видов деятельности, которые в изначальном смысле понятия «труд» нельзя отнести к труду. В общем случае эти виды деятельности как бы работа, т.е. расходование физических и умственных сил человека, но силы расходуются не на то, чтобы создать что-то полезное – принципиально новое или новое в рамках устоявшихся технологий. Минимум сил расходуется непосредственно на поддержание в респектабельном виде внешних формальных атрибутов труда, зачастую на создание образа загадочности,

непонятности с первого взгляда и даже недоступности рядовому обывателю к пониманию в плане сущности деятельности. Максимум сил направляется на обоснование и доказывание окружающим общественной значимости и частной ценности этой деятельности; неспроста появились ироничные рекомендации, типа «боритесь за право притворяться, что работаете» (Милуорн) [1, с. 223]. Эти виды деятельности находятся в транзакционном секторе экономики, а он наличествует на всех этапах движения реального блага во всех технологических укладах при всех политических устройствах.

Одной из составляющих безопасности общества является экономическое процветание [2, с. 17], а оно, как известно, возможно при изобилии реальных благ, и ни коим образом при избытке экономических симулякров и прочего непродуктивного крючкотворства. Конкуренция и противостояние государств и надгосударственных структур постоянно вызывает (усиливают) потребность в колоссальных объемах разнообразного результативного производительного труда.

Кризисы извещают о потребности в санации: здравый смысл подводит к мысли «о действительной необходимости сокращения паразитической посреднической составляющей экономики и увеличения роли производства реальных благ» [3, с. 87]. Необходимость в результатах производительного труда может быть настолько острой, что отдельные слои населения могут государством выводиться на грань смерти от работы или массовых профессиональных заболеваний. Экономическая история знает множество примеров, когда через требование избыточного труда устанавливалось рабство: индустриализация в сталинский период, или современная под красными знаменами жесткая эксплуатация правительством Китая своего народа в борьбе за мировое лидерство.

В кризисные периоды страдают те работники, результаты труда которых имеют сомнительную полезность (например, так называемые «мусорные товары»), или неактуальное (в каком-то смысле немодное) для потребителя значение обладания некоторыми вещами в текущий период времени, или же имеется явное перепроизводство (товаров специалистов определенных квалификаций) и наличие запасов на десятилетия вперед. Работники, создающие реальные вос-

требуемые полезности, кризисы переживают существенно легче – результаты их труда будут обязательно куплены. Казалось бы, что те, кто создают блага с видимостной полезностью, могли бы переключиться на производство чего-то действительно ценного, и проблема уменьшения запредельных трансакционных издержек (генерирующих кризисы в купе с другими факторами) была бы решена. Но этого не происходит в широком масштабе даже в условиях безжалостных санаций в периоды кризисов. Причина подобного положения вещей нам видится в том, что результативный производительный труд требует от человека существенно больших трудовых затрат по сравнению с имитационной деятельностью в квазиэкономической составляющей общественных отношений. Результативный производительный труд потому и в дефиците, что он как правило, сложен, и требует реальной квалификации (конкретных знаний, устойчивых трудовых навыков), достижение которых и последующее нахождение человека в профессии не делают его свободным – нужно постоянно находиться в дежурном трудовом состоянии, в противном случае квалификация утрачивается.

Результативный производительный труд может быть не только сложным (годы специального образования, количество привлекаемой информации, многоаспектность действий на рабочем месте), но и физически тяжелым (количество потраченной энергии в килокалориях, сердцебиение в период выполнения ключевых технологических операций). Условия выполнения работ могут быть вредными (наличие веществ, нежелательных физиологии человека) и опасными (повышенная вероятность травматизма, инвалидности, летального исхода).

Меньше сил и способностей требует индивидуальное кормление посредством захватнического экономического поведения в мягких формах, другими словами, посредством хитрости и лукавства в социально-экономических отношениях. Поэтому легче глиссировать на какой-либо экономической конъюнктуре, а не напрягаться за станком или штурвалом самолета.

Реализация модели захватнического экономического поведения вполне осуществима по ряду причин. Во-первых, как мы уже сказали, реальный производительный труд стал весьма продуктивным

(высокоэффективным), и тем, кто занят реальным делом, чаще легче создавать заново, чем бороться со «щипачами» в совокупности составляющими транзакционный сектор. Борьба тоже требует сил, да и люди привыкают – забрали не последнее и не в последний раз. Во-вторых, покладистость непосредственных производителей в отношениях с транзакционным сектором объясняется не только экономией сил, но и тем, что представители транзакционного сектора, даже не всегда осознавая свою лень и ущербность в профессиональных природных наклонностях, в целях выживания инстинктивно неформально и формально консолидируются. Их численно много и они стали реальной силой, оказывающей сильнейшее давление не только на производителей реальных благ, но и на общество в целом и государство. В-третьих, государство, публично обозначая заботу о внутренней экономической стабильности, законодательно разрешает захватническое экономическое поведение, как форму перераспределения реальных благ от производителей к непроизводителям. Подобное разрешение позволяет государству (в узком смысле высшим чиновникам на исторически закрепленных территориях) получить лояльность от частного транзакционного сектора. Государство в большой мере само есть транзакционный сектор, и не будет без большой необходимости оказывать давление на себе подобных.

Величина транзакционного сектора (совокупных околопроизводственных издержек) в настоящее время в странах со стационарной экономикой составляет от 50 до 70%; в странах с переходной экономикой оценивается существенно выше [4, с. 49]. Государство поощряет экономическую активность граждан по созданию малых предприятий – такая форма самозанятости имеет значительные накладные издержки. Государство, в надежде на создание инновационной экономики, стимулирует научную и творческую деятельность граждан, отдача от которой вероятностна и возможна только в неясном будущем. Указанные и другие мероприятия увеличивают и без того разросшийся транзакционный сектор, тем самым уменьшаются возможности производительного сектора.

Последующий технологический уклад может успешно развиваться только на развитом предыдущем технологическом укладе.

Конечно, можно помечтать шагнуть в шестой ТУ на восходящей волне минуя пятый ТУ: локально может быть – да, но массово – никогда. Создание новой экономики с динамично развивающимися ТУ возможно только при условии высокой оплаты труда работников – производителей реальных благ на промышленных площадках, как во вновь формирующихся, так и в предыдущих ТУ.

Предварительный анализ производительного труда, как фактора производства реальных благ, позволяет сформулировать важнейший вопрос, на который отвечает каждый человек неоднократно в своей жизни: для того чтобы жить обязательно ли нужно заниматься производством полезных вещей или все-таки можно прожить имитируя созидание? И отвечая на этот вопрос, люди смотрят, а где же выгоднее находиться. Выгода человека состоит в оплате его деятельности, т.е. в получаемых денежных доходах.

Денежные доходы могут быть трудовыми и нетрудовыми. Трудовые и нетрудовые доходы сообщаются в двух отношениях. Первое отношение состоит в том, что нетрудовые доходы могут быть результатом прошлого труда и в этом случае они являются по существу экономической рентой, т.е. прошлый труд, зафиксированный в какой-либо форме, становится индивидуальным ресурсом, приносящим постоянный доход. Прошлый труд, документально зафиксированный в соответствии законодательства в трудовом стаже человека, позволяет ему получать пенсию. Усердным трудом при сдержанном текущем потреблении человек может приобрести дополнительную квартиру и сдавать ее квартирантам, и также получать доход, не связанный непосредственно с живым трудом. Второе отношение трудовых и нетрудовых доходов состоит в том, что нетрудовые доходы могут возникнуть по причине большой разницы между предпринимательским доходом и стоимостью трудозатрат предпринимателя на собственном частном предприятии. Аналогично нетрудовые доходы могут возникнуть при большой дифференциации зарплат руководства и основной массы работников на государственном предприятии.

При рассмотрении первое и второе отношения свидетельствует о выгодности труда вообще (для воспроизводства жизни), но не по-

зволяет точно определить меру индивидуальной выгоды (невыгоды) производительного труда наемного работника-непосредственного исполнителя работ по созданию благ. На уровне быта все знают, что нужно быть начальником или куда-то пристроиться, нежели упираться неизвестно на кого и за маленькую зарплату. И такое суждение верно с точки зрения интересов отдельного рационально рассуждающего человека: трудовая деятельность в транзакционном секторе, где непроизводительная занятость протекает в тепличных условиях труда, учитывается законодательством в пенсионных целях точно также как работы по Спискам № 1 и № 2 [5]; руководители и предприниматели имеют больше возможностей определить себе более высокую зарплату и другие доходы при прочих равных условиях с подчиненными.

Поставим вопрос более узко и жестко: насколько невыгодно работать работнику-непосредственному исполнителю на производстве реальных товаров и услуг? Вопрос весьма актуален и прост только на поверхности. Президент и Правительство постоянно обозначают задачу экономического роста. Сейчас повсеместно признается, что экономический рост за счет нефтегазовых доходов и повышения совокупного спроса населения посредством кредитования потребительских запросов, исчерпал себя. В рыночное время стимулирующая роль заработной платы в обеспечении экономического роста, в основе которого производительный труд, если и не отошла на второй план, то явно принижена и не оценена государством в должной мере. Академик Д.С. Львов отмечает, что «наша заработная плата является недопустимо низкой, а эксплуатация наемного труда за пределами высокой»; труд как фактор производства перегружен налогами по сравнению с другими факторами производства; налогообложение труда вдвое увеличивает издержки производства и делает отечественную продукцию неконкурентоспособной по отношению к импортной [6, с. 326-327].

В советский период государственная политика заработной платы предусматривала стимулирование трудовой активности граждан в приоритетных отраслях народного хозяйства (табл. 1).

Таблица 1

Среднемесячная начисленная заработная плата работников по отраслям экономики
РСФСР и Российской Федерации (рублей)

	1940	1945	1953	1958	1964	1970	1980	1983	1986	1990	1991	1992	1993	1998	2000	2004
Всего	23,7	32,3	55,8	67,7	86,0	121,2	174,0	188,3	206,1	303,0	548,0	5994,6	58663	1051,5	2223,4	6739,5
в том числе																
Промышленность	34,5	48,2	74,8	87,3	101,4	136,0	191,3	205,9	223,5	310,9	605,9	7064,0	63447	1208,0	2735,7	7864,8
Сельское хозяйство*	23,4	23,3	44,5	53,9	54,8	89,9	141,8	169,9	197,3	289,3	458,5	3984,4	36019	467,6	891,0	2791,8
Лесное хозяйство	19,0	17,8	36,4	43,5	73,8	95,9	141,9	147,2	158,6	227,0	397,7	4471,1	43639	608,6	1345,1	4117,9
Транспорт	35,6	49,2	76,9	85,9	106,7	143,4	214,8	229,1	247,6	349,3	654,8	8763,5	88361	1511,1	3344,8	9533,6
Связь	28,7	36,6	55,6	60,2	75,6	99,7	153,5	162,0	175,1	256,5	498,7	5452,7	62969	1469,6	2879,2	8953,8
Строительство	36,8	44,5	72,1	89,1	108,6	154,5	210,8	232,0	256,5	375,8	695,4	8050,7	77979	1330,6	2795,6	7935
Опт. и розн. торговля, общ. пит.	25,2	26,7	50,6	59,5	67,8	98,4	145,8	151,3	163,4	258,4	470,6	4865,9	46773	839,9	1580,6	4830,1
Информ.-вычислительное обслуживание	99,0	133,7	144,4	166,7	288,7	510,7	4928,8	54245	1314,0	3265	7462,6
Прочие виды мат. производства	32,7	50,5	62,5	72,7	67,8	90,8	130,6	135,3	149,3	211,8	464,0	5257,1	51811	1011,0	2065,3	5993,1
ЖКХ; непроизв. виды быт. обслуживания	26,2	31,3	52,8	56,8	67,1	98,0	139,4	147,8	156,9	224,4	440,8	4919,3	54040	1103,0	1957,9	5747,1
Здравоохран., физ. и соц. обесп.	25,4	39,3	50,8	60,2	66,8	94,9	133,7	137,6	143,6	202,5	416,4	3937,1	44612	727,0	1370,9	4736,2
Образование	34,0	46,4	72,8	72,1	81,2	109,0	139,9	142,9	161,5	202,9	388,8	3679,7	40141	660,5	1234,6	4207,6
Культура	22,7	29,4	46,5	49,2	57,4	87,6	116,4	120,0	124,4	180,4	352,9	3122,9	36374	653,8	1229,0	4305,4
Искусство	39,5	47,3	58,0	63,0	77,3	99,2	141,7	143,3	157,2	215,1	429,1	3076,2				
Наука и науч. обслуживание	49,0	66,9	103,1	111,4	119,5	143,2	184,9	200,8	215,9	351,9	514,5	3859,4	39645	1035,7	2711,1	8724,8
Кредитование и гос. страхование	33,8	52,0	71,5	74,3	82,4	116,9	172,6	183,0	202,6	410,2	986,1	12222,2	142557	2093,8	5433,2	16638,2
Аппарат орг. гос. и хоз. упр., орг. упр. кооп. и общ. орган.	39,7	52,6	78,2	88,2	100,4	130,6	168,8	171,5	187,7	363,6	540,4	5661,4	67700	1359,9	2668,6	7960,1

Примечание: * данные за 1940-1958 годы приведены без колхозников. Источник: Данные Росстата с официального сайта [7].

Укрупненные данные показывают, что в сталинский период при создании основ массового третьего ТУ, в индустриальных отраслях и важнейших обеспечивающих секторах народного хозяйства зарплаты были значительно выше, чем в среднем по стране. В 1953 году среднемесячная начисленная заработная плата составляла 23,7 руб. (100%), диапазон отклонений от 100% минус 34,8% (лесное хозяйство), плюс 84,8% (наука). Более высокие зарплаты были: в государственном управлении (плюс 67,5%), искусстве (плюс 66,6%), промышленности (плюс 45,5%), образовании (43,5%). Проводя расчеты, мы вполне осознаем, что кроме колхозников, указанных как неучтенные в статистических данных, наверняка никоим образом (ни в зарплате, ни в статистике) не учтен труд людей в исправительно-трудовых лагерях. Мысль о несовершенстве данных также подкрепляется тем, что большинство зарплат имеют положительное отклонение от средней величины.

При Н.С. Хрущеве намечается тенденция выравнивания (уменьшения дифференциации) зарплат по отраслям. Тенденция закрепляется в период руководства страной Л.И. Брежневым. Выравнивание зарплат по отраслям производится в соответствии с достижениями научной организации труда и рекомендаций отраслевых институтов труда. В 1980 году среднемесячная начисленная заработная плата составляла 174,0 руб. (100%), диапазон отклонений от 100% минус 33,1 (культура), плюс 21,1% (транспорт). Более высокие зарплаты были: в строительстве (плюс 21,1%), промышленности (плюс 9,9%), науке (плюс 6,3%). Заметим, что в 1980 году величины показателей прочих отраслей (не указанных выше в перечислении), имеют отклонение в отрицательную сторону, что, с учетом предполагаемого веса отраслей (численности работающих в отраслях), косвенным образом указывает на полноту данных статистики.

При М.С. Горбачеве с 1990 года начинают расти зарплаты работников финансового сектора: с положительного отклонения 35,3% от среднемесячной заработной платы 303,0 руб. (100%) в 1990 году до положительного отклонения 79,9% от среднемесячной заработной платы 548,0 рублей (100%) в 1991 году. По современным оценкам вклад финансового сектора в объем произведенного ВВП представляется незначительным – от 0,5 до 1,5% ВВП [2,

с. 343]. На закате Советского Союза ВВП не считали, но нам думается, что о низкой производительной силе финансового сектора все же были определенные представления (сказано, безусловно, иронично), поэтому в условиях нулевых и наметившихся отрицательных темпов экономического роста в стране, увеличение заработных плат в финансовом секторе может быть расценено как достаточно странное; и тем более странное, если смотреть с позиций публичных требований того времени по эффективности общественного производства.

После эпохи государственного капитализма (с официальным названием для народа «развитой социализм») наступила эпоха частно-государственного капитализма (с официальным названием для народа «рыночная экономика»). Происходит массовый отход от сложившейся советской практики хозяйствования, в том числе в первую очередь по вопросам ценообразования и стоимости факторов производства, что в свою очередь повлекло за собой изменение структуры доходов населения.

Статистические данные о структуре денежных доходов населения Российской Федерации (табл. 2) не позволят нам выделить долю оплаты живого созидательного труда – она «спрятана» не только в статье «Оплата труда», но и в статье «Доходы от предпринимательской деятельности».

Ранее, в методологических суждениях, мы с вами определились в том, что не все виды экономической деятельности, осуществляемые под видом трудовой деятельности в рамках трудового законодательства, могут быть отнесены к труду по признаку создания полезностей. Поэтому особо подчеркнем, что в статье «Оплата труда» находится и оплата транзакционной деятельности, и мы не можем выделить ее количественно, и в первую очередь потому, что методологически сложно разграничить качественно производительную и транзакционную экономическую деятельность; и потом, если бы удалось разграничить, создать модель и, накладывая ее на экономическую практику, видеть – это полезно, а это не полезно, по крайней мере, на настоящий момент. То же самое неосуществимое разграничение касается статьи «Доходы от предпринимательской деятельности».

Таблица 2

Структура денежных доходов населения Российской Федерации

	1970	1975	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Всего денежных доходов, млрд. рублей	115,6	160,2	201,8	244,7	388,2	830,5	7 099,9	79 949,0	364 834,1	910 921,6
<i>в том числе (в %):</i>										
Оплата труда, включая скрытую зарплату	83,3	80,7	79,8	77,2	76,4	62,5	73,6	61,1	64,5	62,8
Доходы от предпринимательской деятельности	2,5	2,7	2,2	2,7	3,7	4,1	8,4	18,6	16,0	16,4
Социальные выплаты	12,6	14,0	15,1	16,3	14,7	16,4	14,3	15,0	13,5	13,1
Доходы от собственности	0,6	1,2	1,3	1,6	2,5	12,8	1,0	3,0	4,5	6,5
другие доходы	1,0	1,4	1,6	2,2	2,7	4,2	2,7	2,3	1,5	1,2

	1996	1997	1998	1999	2000	2000	2001	2002	2003	2004
Всего денежных доходов, млрд. рублей	1 357 073,4	1 656 405,1	1 776 032,4	2 908,1	3 814,6	3 814,6	5 325,8	6 831,0	8 900,5	10 976,3
<i>в том числе (в %):</i>										
Оплата труда, включая скрытую зарплату	65,9	65,6	65,8	66,5	62,9	62,9	64,6	65,8	63,9	65,0
Доходы от предпринимательской деятельности	13,6	13,0	14,4	12,4	15,2	15,2	12,6	11,9	12,0	11,7
Социальные выплаты	14,0	14,8	13,4	13,1	13,9	13,9	15,2	15,2	14,1	12,8
Доходы от собственности	5,4	5,7	5,5	7,1	6,8	6,8	5,7	5,2	7,8	8,2
другие доходы	1,1	0,9	0,9	0,9	1,2	1,2	1,9	1,9	2,2	2,2

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всего денежных доходов, млрд. рублей	13 819,0	17 290,1	21 311,5	25 244,0	28 697,5	32 498,3	35 648,7	39 903,7	44 165,6	
<i>в том числе (в %):</i>										
Оплата труда, включая скрытую зарплату	63,6	65,0	67,5	68,4	67,3	65,2	65,6	66,0	66,1	
Доходы от предпринимательской деятельности	11,4	11,1	10,0	10,2	9,5	8,9	8,9	8,6	8,3	
Социальные выплаты	12,7	12,0	11,6	13,2	14,8	17,7	18,3	18,3	18,3	
Доходы от собственности	10,3	10,0	8,9	6,2	6,4	6,2	5,2	5,1	5,3	
другие доходы	2,0	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	

Источник: Данные Росстата с официального сайта [8].

Статистические данные о структуре денежных доходов населения в динамике за 40 лет позволяют нам выделить некоторые видимые тенденции и одновременно обозначить положения, ограничивающие использование сформулированных тенденций как основы к последующим аналитическим построениям без апеллирования к параллельным содержательным площадкам.

Тенденция первая. Снижение доли оплаты труда в структуре доходов с 83,3% (1970 г.) до 66,0% (в среднем за 2009-2013 гг.). Величины показателей свидетельствуют о том, что наемный работник (при допущении: за тот же труд) в советской плановой экономике получал зарплату больше, чем получает сейчас в рыночной российской экономике.

Показатели становятся более яркими к восприятию с учетом того, что советское государство жестко пресекало спекулятивное хозяйствование, дающее ее участникам нетрудовые доходы, ограничивало экономическую ренту творческих работников, не допускало широкой посреднической деятельности граждан и организаций, или другими словами, государство не давало возможности разрастаться транзакционному сектору обособленно и по размаху. В Конституции СССР было четко прописано, что «источником роста общественного богатства, благосостояния народа и каждого советского человека является свободный от эксплуатации труд советских людей... Общественно полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе. Государство, сочетая материальные и моральные стимулы, поощряя новаторство, творческое отношение к работе, способствует...» [9, статья 14]. Законодательно закрепленное понятие «Общественно полезный труд» как бы заведомо исключало легальность транзакционной деятельности.

В то же время, структурный показатель более высокой оплаты труда в советской экономике начинает меркнуть на фоне понимания того, что советская экономика – это организация в стране производства на уровне третьего ТУ, с необоснованно высокой долей военно-промышленного комплекса в целях снабжения армии, и низкой производительностью труда в реальном секторе экономики по сравнению с развитыми западными странами. Излишнее произ-

водство вооружений в стране требовало дополнительного вложения труда созидательных работников и, как следствие, результатов (реальных полезностей) на среднестатистическую зарплату становилось меньше, чем могло бы быть при гармонично сбалансированных по величине отраслях и секторах народного хозяйства. Также отметим, что всеобщая занятость, как достижение социализма, и условие социально-экономической стабильности, имело цену в виде затрат на содержание наставников и воспитание явных бездельников и имитаторов трудовой активности. Затраты страны (общества, государства) на производство невостребованных вооружений и поддержание идеологически закрепленных социальных установок – это те же транзакционные издержки (те же по экономической сущности: деятельность есть, а результата нет, и на дальнейшее обеспечение деятельности забирается часть результата у непосредственного созидателя). И, тем не менее, нам представляется, что «исследование обстоятельств рядом с цифрой», позволяет сказать, что среднестатистическая советская зарплата это доход в большей мере от полезного труда, чем, нежели, от транзакционной деятельности.

Тенденция вторая. Увеличение доли социальных выплат в структуре доходов с 12,6% (1970 г.) до 18,3% (2011-2013 гг.). Тенденция формируется с одной стороны как следствие выхода граждан на пенсию на фоне стареющего населения, а с другой стороны, (с 1990 года) как следствие увеличения выплат, компенсирующих населению издержки рыночной организации экономики. В период с 1997 по 2012 год в структуре социальных трансфертов доля пенсий уменьшилась с 73,9% до 69,4%, а доля пособий и социальной помощи выросла с 20,6% до 26,4%; в кризисный 2009 год доли составили соответственно 27,7% и 66,5% (подсчитано нами на основе данных Росстата [10]). Подчеркнем, что в указанный период социальные трансферты ощутимо выросли в номинальном и реальном измерении.

Тенденция третья. Уменьшение доли суммарных доходов от предпринимательской деятельности и от собственности в структуре доходов с 22,9% в 1996 году по итогам приватизации до 13,6% в 2013 году вследствие увеличения собираемых налогов.

Обозначенные тенденции вполне прослеживаются на структуре ВВП – показателе более широком по сравнению с показателем денежных доходов населения (табл. 3 [11]). Доля официальной заработной платы без отчисления в социальные фонды в ВВП за период с 1997 по 2012 годы может быть оценена в среднем на уровне 25% (рис. 1 [12]).

Таблица 3

Структура ВВП по видам первичных доходов (в процентах к ВВП)

	1997	1998	2000	2001	2002	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ВВП	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в т. ч.:														
Оплата труда	51,3	48,1	40,2	42,7	46,8	43,8	44,5	46,7	47,4	52,6	49,6	49,6	50,6	51,9
Чистые налоги	15,2	16,0	17,1	15,4	17,1	19,7	20,0	19,2	20,0	16,6	17,8	19,3	19,7	18,9
Валовая прибыль	33,5	35,9	42,7	41,9	36,1	36,5	35,5	34,1	32,6	30,8	32,6	31,1	29,7	29,2

Примечание: Полное название показателей: Оплата труда наемных работников, включая скрытые оплаты труда и смешанные доходы; Чистые налоги на производство и импорт; Валовая прибыль экономики и валовые смешанные доходы.

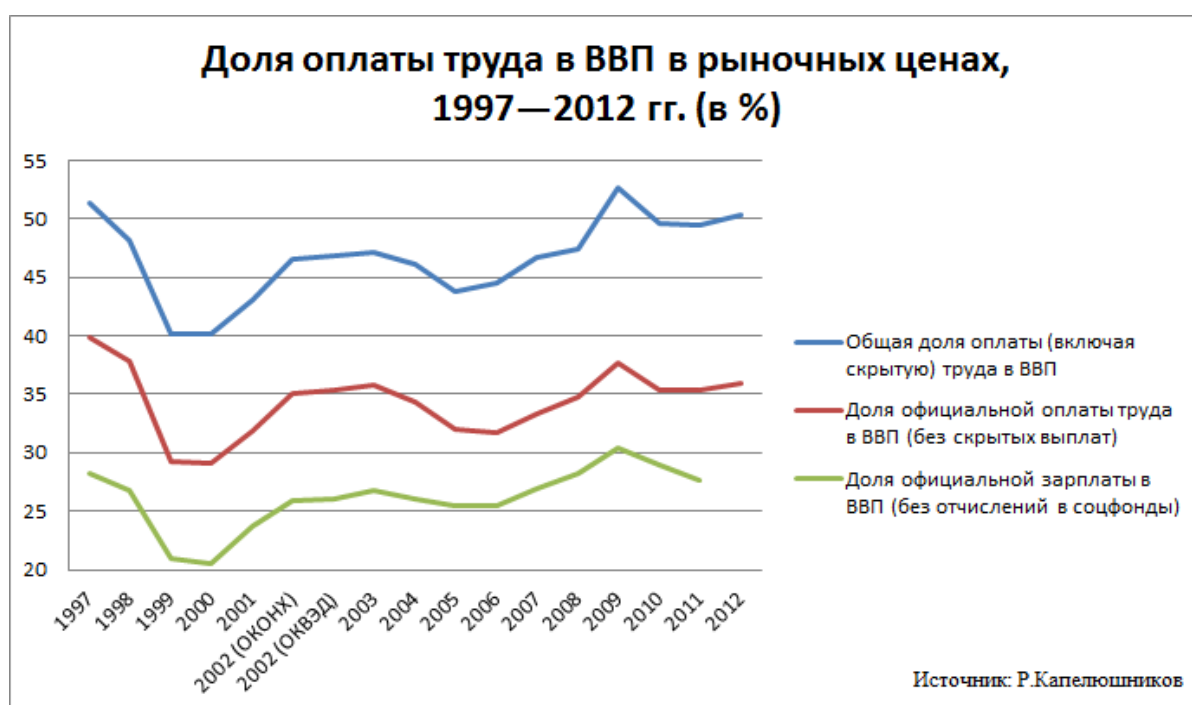


Рис. 1. Доля оплаты труда в рыночных ценах, 1997-2012 гг. (в %)

Доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости промышленности (рис. 2) с 30% в 1997 после подъема до 36% в 2003 году уменьшилась до 24% в 2011 году (С. Пивоваров анонсирует статью

Р. Капелюшникова «Производительность и оплата труда: немного простой арифметики») [12].

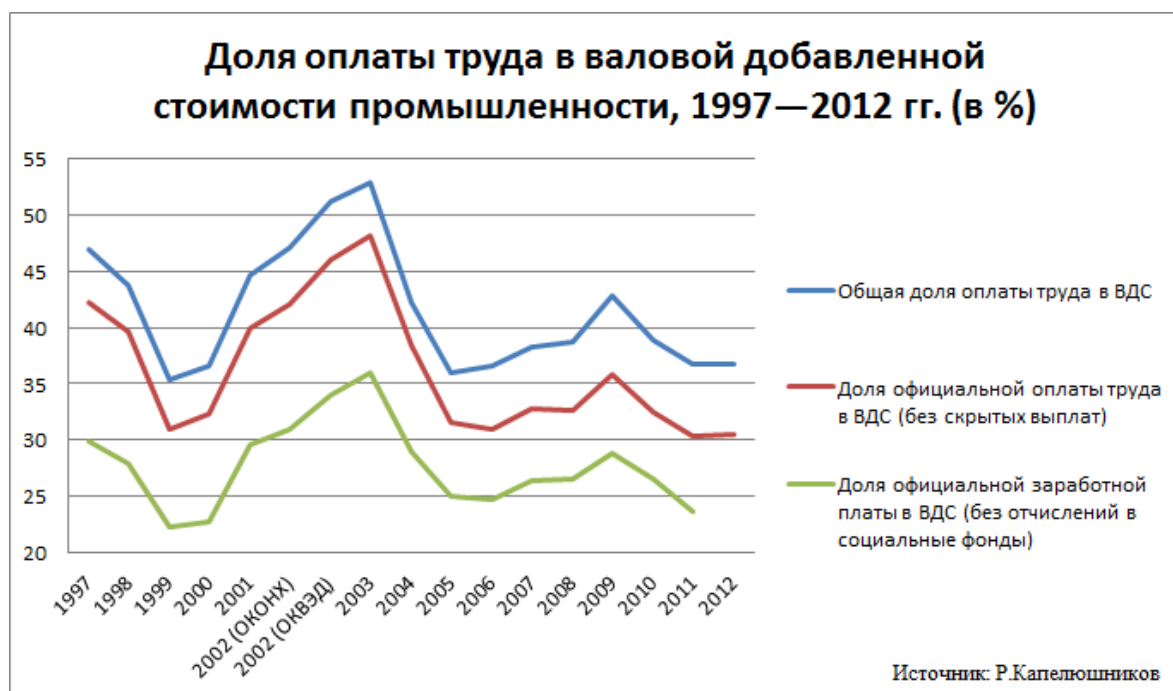


Рис. 2. Доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости промышленности, 1997-2012 гг. (в %)

Нам представляется, что тенденция уменьшения доли оплаты труда, сложившаяся после кризиса 2008-2009 годов, сохранится из-за экономической рецессии в 2014 году, по крайней мере, до окончания 2015 года, что может сказаться негативно на сохранении в промышленности лучших работников. А переходить есть куда: в 2009-2012 годы доля оплаты труда в ВВП в целом была выше, чем в промышленности, плюс лучшие условия труда.

Рост ВВП России в настоящее время не может быть увеличен за счет количества рабочих часов одного человека, занятого в экономике. В худших климатических условиях россияне работают больше чем, например, европейцы (табл. 4 [13, с. 3]).

Для экономического роста в стране при незначительном изменении численности собственных трудовых ресурсов при прочих равных условиях требуется рост производительности труда. К прочим условиям мы относим, в том числе, увеличение притоков трудовых мигрантов, посредством которых экстенсивно можно увеличить объем ВВП, а потом статистически перенести на граждан

страны (в долгосрочном периоде такие «игры» не результативны). Количество отработанных часов на одного занятого в европейских странах снизилось (табл. 4), что связано, как отмечает Попов А.В., с изменением характера труда [13, с. 3], но нам невольно думается, что на чистоту показателя повлияла трудовая миграция.

Таблица 4

Межстрановое сопоставление по производительности труда

Страна	ВВП на час рабочего времени				Количество отработанных часов на одного занятого, час.	
	Долл., ППС		Россия = 1			
	2000 г.	2012 г.	2000 г.	2012 г.	2000 г.	2012 г.
Норвегия	58,5	62,7	6,0	4,0	1455	1418
США	45,0	56,2	4,6	3,6	1836	1790
Германия	43,0	49,2	4,4	3,2	1471	1393
Франция	44,1	49,1	4,5	3,2	1523	1479
Швеция	36,6	44,3	3,7	2,9	1642	1621
Соединенное Королевство	37,1	42,3	3,8	2,7	1700	1654
Япония	30,6	35,8	3,1	2,3	1821	1745
Греция	23,9	28,5	2,4	1,8	2130	2034
Южная Корея	16,6	26,2	1,7	1,7	2509	2163
Польша	14,4	23,2	1,5	1,5	1988	1929
Турция	14,6	21,6	1,5	1,4	1937	1855
Россия	9,8	15,5	1,0	1,0	1982	1982
Мексика	13,4	14,5	1,4	0,9	2311	2226

Источник: Данные Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), 2000-2012 гг.

Величина производительности труда по показателю «ВВП на час рабочего времени» обусловлена не только доминирующими технологиями экономики, но и величиной заработной платы. Следует разграничивать качественное и количественное видение показателя. Если зарплату выплачивать больше, то показатель «ВВП на час рабочего времени» чисто математически возрастет, но мы не сможем однозначно сказать, вырос ли реальный ВВП.

Результаты расчетов часовой производительности и реальных расходов на часовую оплату труда в промышленности в 1989-2006 годах, представлены на рис. 3 [14].

На рис. 4 [14] представлены альтернативные оценки реальной среднемесячной начисленной заработной платы работников гражданских организаций, 1989-2006 годы, 1999 = 100%.

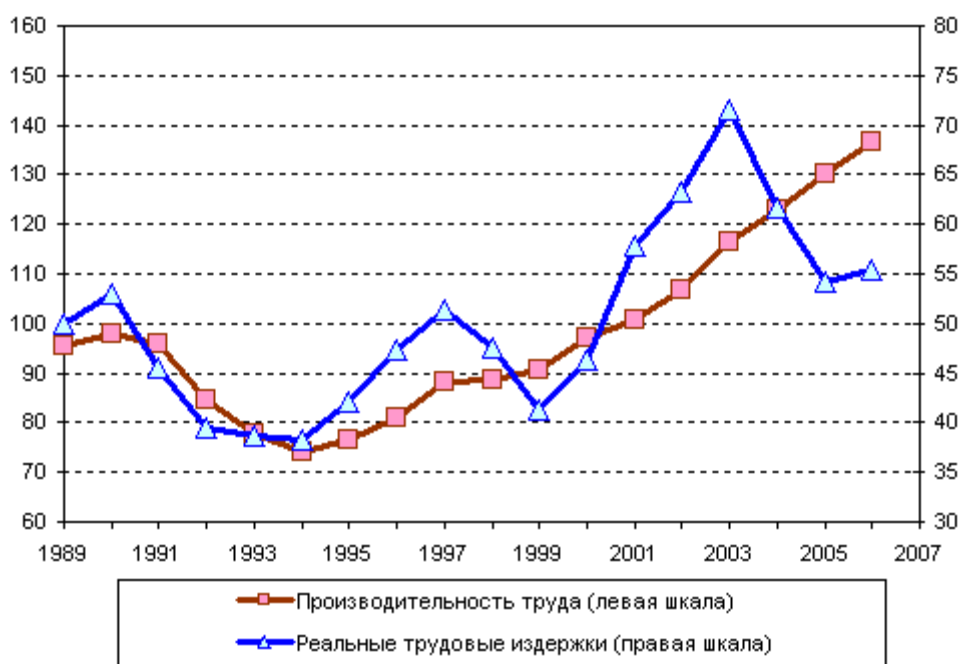


Рис. 3. Часовая производительность труда и реальные расходы на часовую оплату труда в промышленности, 1989-2006 годы, руб./чел.-час (в постоянных ценах 2002 г.)

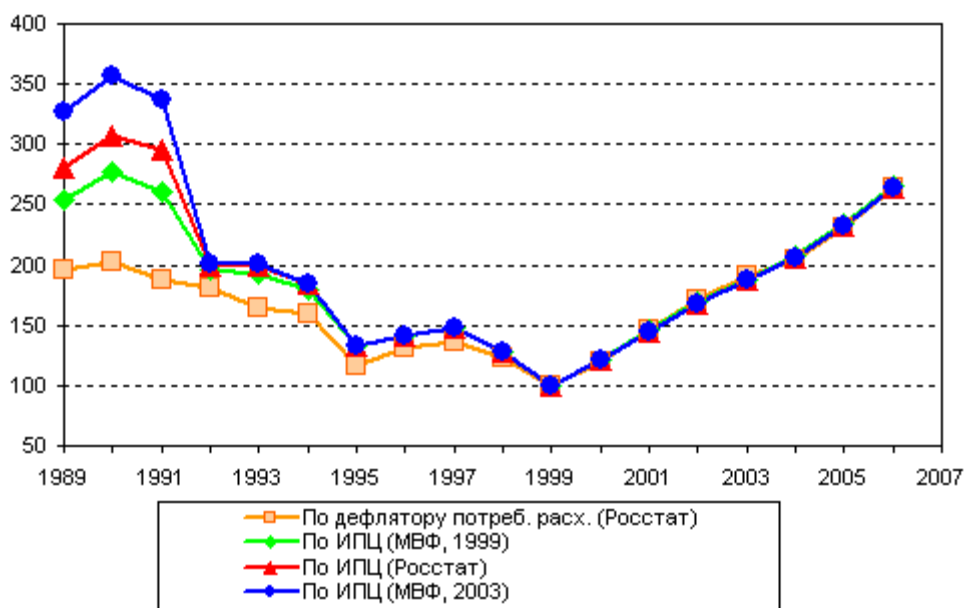


Рис. 4. Альтернативные оценки реальной среднемесячной начисленной заработной платы работников гражданских организаций, 1989-2006 годы, 1999 = 100%

Графики часовой производительности труда и реальной среднемесячной начисленной заработной платы выполнены с соблюдением принципа сопоставимости, в связи с чем визуальное восприятие

динамики кривых позволяет нам следующее суждение. За период с 1989 года по 2006 год часовая производительность труда выросла примерно на 40%. За этот же период среднемесячная начисленная зарплата работников, просчитанная по ИПЦ, осталась на прежнем уровне. Можно конечно спорить, но реалии современной российской рыночной экономики таковы, что с достаточно высокой оценкой на верность, мы можем сказать, что прирост продукта за счет производительности труда забирается собственниками производства и размывается транзакционным сектором.

Ситуация опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы усугубляется дифференциацией зарплат внутри организации. Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой представлено в табл. 5 [15]; это показатели в целом по стране, и они показывают ситуацию усредненную по организациям.

Таблица 5

Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой (коэффициент фондов), в размах

	2005	2007	2009	2011	2013
Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой (коэффициент фондов), в размах	24,9	22,1	14,7	16,1	15,8

При двухпорядковом разрыве в оплате труда люди с минимальными зарплатами не будут стараться работать лучше. «Исследования динамики изменения заработной платы, обеспечивающей максимальный трудовой вклад работника, показывают, что наибольшая эффективность трудовой деятельности достигается при материальном вознаграждении, составляющем 72-79% от среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций» [13, с. 5]. Общественной потребности экономического роста также противоречит дифференциация зарплат между отраслями и секторами экономики России: особенно грубо бросается

в глаза разница между сельским хозяйством и финансовым сектором. При таком раскладе будет все меньше людей, желающих заниматься созидательным (производительным) трудом, и будет все больше людей, желающих находиться в транзакционном секторе.

На наш взгляд, в России в течение всего промышленного периода, начиная с конца 19 века и по настоящее время, у подавляющего большинства работающих заработные платы являются низкими, что может быть понимаемо не иначе как традиция, как устоявшийся элемент производственной культуры граждан России. У узкого круга людей зарплаты, как правило, непомерно высоки в силу их положения, но не большей результативности. Именно только в системах оплаты труда можно найти истинные причины отъезда за рубеж наиболее выдающихся специалистов; только не продуманные системы оплаты труда порождают текучку и отсутствие преданности делу и организации.

При разработке систем стимулирования работников следует учитывать, конечно же, то, что постоянное повышение заработной платы не приводит к пропорциональному увеличению трудового вклада и имеет условные границы. В 1991 году отечественный социолог В.И. Верховин на основе эмпирических исследований установил, что предельная полезность оплаты труда находится на уровне 400-500 руб., после достижения которого «любое повышение уже не стимулирует эффективный труд столь же сильно, как прежде» [16].

И в заключение. Еще раз подчеркнем, что в настоящее время непосредственные производители оказались не в лучшем положении с точки зрения трудовых доходов. Мы подошли к тому, что если в России требуется экономический рост, то государственное регулирование заработной платы не должно ограничиваться только установлением ее минимума; необходимо законодательное закрепление максимальных зарплат с привязкой к средней по организации и/или отрасли, а также установление торговых наценок по традиционным товарам в целях сохранения реальных зарплат.

Список литературы

1. Граффити. (Из собраний Найджела Риза) / Лабиринт/Эксцентр. Литературно-художественный журнал. № 1. – Свердловск: Независимое издательское предприятие «91», 1991. – 224 с.
2. Экономическая безопасность России: Общий курс: учебник / под ред. В.К. Сенчагова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Бином, 2009. – 890 с.
3. Колганов, А.И. Реиндустриализация как ностальгия? Теоретический дискурс / А.И. Колганов, А.В. Бузгалин // Социологические исследования. – 2014. – № 1. – С. 80-94.
4. Лесных, В.В. Институциональная экономика: учеб. пособие / В.В. Лесных, В.В. Ильяшенко; Федер. агентство по образованию, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: Издат-во Урал. экон. гос. ун-та, 2008. – 310 с.
5. Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение: Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 (с изм. от 23 июля, 9 августа, 2 октября 1991 г.) // ГАРАНТ Платформа ЭКСПЕРТ. Версия от 4 сентября 2008 г.
6. Львов, Д.С. Экономика развития / Д.С. Львов. – М.: Экзамен, 2002. – 512 с.
7. Среднемесячная начисленная заработная плата работников по отраслям экономики Российской Федерации за 1940, 1945, 1950-2004 гг. // Официальный сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/# (дата обращения 05.12.2014).
8. Объем и структура денежных доходов населения по источникам поступления. Динамические ряды. Таблица 2. // Официальный сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения 05.12.2014).
9. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г.) (с изм. от 1 декабря 1988 г., 20, 23 декабря 1989 г., 14 марта, 26 декабря 1990 г.) // ГАРАНТ Платформа ЭКСПЕРТ. Версия от 4 сентября 2008 г.
10. Баланс денежных доходов и расходов населения / Официальный сайт Росстата. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/resources/33a9d8004a4bb6b681e3c9a8ffbe44e3/table.jpg (дата обращения 11.11.2014)
11. ВВП по источникам доходов. Годовые данные. Абсолютные значения в текущих ценах (1995-2013 гг.) / Официальный сайт Росстата. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/resources/33a9d8004a4bb6b681e3c9a8ffbe44e3/table.jpg (дата обращения 13.12.2014)
12. Пивоваров, С. Зарплаты в России не растут быстрее производительности // РИА Новости. 19 марта 2014 года [Электронный ресурс] – URL: <http://www.finmarket.ru/main/article/3652857> (дата обращения 11.11.2014)
13. Попов, А.В. Анализ влияния материального стимулирования на эффективность труда работников. Вопросы территориального развития. 2014. № 7 (17). – URL: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=633023 (дата обращения 13.12.2014).

14. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Полетаев А. Российская модель рынка труда и заработная плата / Институт демографии. Государственный университет Высшая школа экономики. Электронная версия бюллетеня «Население и общество» 17 марта 2008 – <http://polit.ru/article/2008/03/17/demoscope323/> (дата обращения 11.11.2014).
15. Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой. Официальный сайт Росстата. – URL: http://www.gks.ru/new_sife/population/bednost/glos/g148.doc (дата обращения 11.11.2014)
16. Верховин, В.И. Содержание, структура и функции трудового поведения [Текст] / В. И. Верховин // Социологические исследования. – 1991. – № 11. – С. 25-36. Цит. по: Попов А.В. Анализ влияния материального стимулирования на эффективность труда работников. Вопросы территориального развития. 2014. № 7 (17). С. 3. – URL: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=633023 (дата обращения 13.12.2014).

В.А. Южаков
УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»
г. Челябинск

УЧЕБНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕКСТ, СОЗДАННЫЙ СТУДЕНТОМ: ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА, ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА, ОБЩИЙ ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

Потребность систематизации анализа учебных экономических текстов первоначально возникла как реакция преподавателя на плохие курсовые работы (КР) студентов. Если текст, как система знаков в виде букв, цифр, графиков и рисунков, плохой, то почему? Что значит плохой? Каковы критерии оценки, критерии градации оценки от низкой к более высокой?

Несколькими годами ранее, отвечая на поставленные вопросы, мы ознакомились с практикой проверки другими преподавателями письменных работ студентов, в том числе в других вузах города: в итоге был создан бланк рецензии (смотрите на следующей странице).

Казалось бы, все решено, но систематизированный бланк позволил формализовать в большей мере внешние аспекты КР.

**УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Кафедра управления персоналом, экономики и финансов

Студент _____ Группа _____ Курс _____

Курсовая работа (КР) по «Макроэкономике» на тему: _____

Рецензия на курсовую работу

1. Выбранная тема КР (не) соответствует перечню тем в методических указаниях.
2. Содержание КР (не) (не в полной мере) соответствует названию темы.
3. Введение: имеется (отсутствует)

Элемент введения	Определен	Не определен	Требует уточнения
Актуальность исследования			
Цель работы			
Задачи работы			
Объект исследования			
Предмет исследования			

4. Теоретическая часть имеется (отсутствует, представлена в неполном объеме). Автором рассмотрены: _____

5. Практическая часть имеется (отсутствует, представлена в неполном объеме). Автором анализируются: _____

6. В заключении выводы (не) сформированы; (не) полно; (не) корректно; (не) по существу

7. Список литературы включает _____ наименований источников

8. Оценка содержания КР

Критерий оценки	2	3	4	5
1. Знание и использование основных понятий и терминов				
2. Умение выявлять и объяснять функциональные связи и зависимости				
3. Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения				
4. Умение применять теорию для решения практических задач				
5. Способность мыслить аналитически, творчески, нестандартно				
6. Степень комплексности работы, применение знаний естественно-научных и социально-экономических дисциплин				

9. Достоинства _____

10. Недостатки _____

Выводы и рекомендации рецензента:

- 1) В КР автором тема раскрыта (не раскрыта, не полностью раскрыта);
- 2) Оформление текста и материалов (не) соответствует требованиям методических указаний;
- 3) К защите допускаю (НЕ допускаю) и прошу устранить указание замечания и недостатки;
- 4) Обязываю подготовить к защите доклад с изложением основных положений КР;
- 5) Прошу изучить дополнительно: _____

Примечание: Листы с доработкой помещаются за титульным листом. Прежний текст курсовой работы не убирается.

Допущена к защите «__»__20__ г. Направлена на доработку «__»__20__ г.

Рецензент: _____ Южаков В.А., к.э.н. _____

Защищена «__»__20__ г. с оценкой «_____» _____ Южаков В.А., к.э.н.

Оценочные основания, обозначенные и в разной мере детализированные в бланке рецензии, не стали достаточными (достаточными с педагогической точки зрения, т.е. выполняющими целевые пояснительные функции) – оценка качества содержания при установленных критериях также осталась затруднительной: сколько баллов ставить в табличке пункта 8 бланка рецензии? Иногда явно обозначалась неполнота оценочных оснований и наличие неких плоскостей и логик, фиксируемых умом при анализе текста и осознаваемых как важные для анализа качества текста, но пропущенных в бланке рецензии.

Поясним. В КР проявляются такие недостатки, которые не вписываются в систему критериев оценки качества. Приведем пример часто встречающегося недостатка: для обоснования качественного суждения студент приводит макроэкономические показатели; присматриваешься и видишь, что они не соответствуют принципу сопоставимости по дате или периоду – представлены в разноразной, т.е. без какой-либо видимой и понятной логической последовательности или привязки к чему-либо.

Другой пример недостатков: избыток относительных макроэкономических показателей прироста при отсутствии одноименных абсолютных показателей. Относительными приростами могут легко оперировать опытные квалифицированные экономисты-управленцы, для которых абсолютные величины показателей являются каждодневным предметом труда, но никак не студенты второго курса.

Недостатки при проверке КР, указанные в примерах, записываются преподавателем в раздел недостатков бланка рецензии, но это опять же внешние действия преподавателя, которые легко «осаживают» студента в его претензиях на более высокую оценку, но не вносят, как бы хотелось, той степени ясности в отношения преподавателя и студента, в части того, а что же от студента требуется и что он получит при выполнении определенных условий.

Проблема качества экономического текста перерастает непосредственно в педагогическую проблему: какие приемы и методы

со стороны преподавателя позволят студентам создавать тексты с качеством, достаточным для учебного процесса, и в перспективе, будущего выпускника.

Решение проблемы усугубляется тем, что студенты постоянно и массово хитрят – тексты прошлых лет пытаются выдать за современные актуализированные тексты. На «борьбу с бурсаками» уходит много сил и времени: приходится объяснять – не «что нужно делать», а наоборот, «что не нужно делать». Преподаватель не может мириться с «бурсаками» – как минимум это педагогически некорректно. И как максимум, преподаватель обязан научить студента мыслить актуально, видеть и отражать устно и письменно особенности и проблемы сегодняшнего дня – научить находиться, если хотите, в едином понятийном и риторическом пространстве, принятом на текущий момент в стране.

В последние годы при консультировании студентов перед написанием КР мы посчитали целесообразным указывать, как на возможность возникновения ошибок по причине «нечувствования» логики в отдельных локальных моментах, так и в целом в содержании КР при построении сюжета, композиции (позволим себе художественные термины).

Субъективность, присущая каждому человеку, является причиной нарушения общих лингвистических закономерностей текстов, к каким бы областям знания они не относились. В настоящее время скорость социальных перемен осязаемо высокая, и как результат, быстро меняется риторика высших руководителей и их речевых дублеров – региональных руководителей и журналистов; учебники, конечно же, немного запаздывают, поэтому вполне обоснованно требование Минобразования по наличию достаточного количества новых учебников – не позднее пяти лет по году издания. Выписки из старых учебников определяются по ряду признаков, которые могут быть отнесены непосредственно к лингвистическим особенностям текстов того времени, когда учебник был написан. Большинство студентов-экономистов мало читают художественной литера-

туры и в силу возраста не могут помнить ближайшую эпоху, ушедшую в прошлое (что было 10-15-25 лет назад), и как следствие не знают языковой окраски времени написания учебников, а она (окраска) есть. Мы не случайно написали «эпоха», а не «время» – эпоха в отличие от времени (хронометража в узком смысле) имеет свой стиль, который в совокупности с другими компонентами составляет культуру определенного времени.

Тема здесь, безусловно, большая, но нас будет интересовать соответствие в коротком периоде: для настоящего времени сложилось определенное общепринятое видение какого-либо макроэкономического явления и оно текстуально может быть представлено такими-то словами в такой-то последовательности с формированием таких-то представлений в такой-то последовательности с обоснованием такими-то способами.

В филологии есть несколько устоявшихся методов анализа художественных текстов. Рассмотрим приложение этих методов анализа к экономическим текстам. Будем надеяться, что это позволит нам увидеть причины возникновения недостатков в работе студентов. Нам представляется это важным, потому что при выпуске студентам нужно готовить выпускные квалификационные работы (ВКР), и практика показывает, что наибольшие трудности студенты испытывают не непосредственно с содержанием параграфов, глав и в целом ВКР, а с подготовкой текста, в котором содержание отдельных элементов должно получить последовательное изложение и необходимое переплетение. В ВКР в совокупности должна быть «нарисована» некая объемная смысловая картина, по предметности, детализации и, если хотите, тональности и цветастости которой, государственная комиссия делает выводы о степени подготовленности студента.

Композиционный анализ. С помощью композиционного анализа изучаются принципы расположения материала, композиционные планы текста, выделяются семантические центры, описывается расположение эпизодов, изучаются композиционные приемы [1].

Композиция объединяет форму и содержание текста: в широком смысле – это не только построение содержания (очередность появления по тексту понятий и суждений, и их последующее нелинейное взаимное переплетение и создание новых смыслов), но и динамическое развертывание и смена знаковых средств – словесных рядов (а также рисунков, таблиц, графиков) и речевых стилей.

Рекомендации преподавателя студентам по композиции обычно сводятся к тому, чтобы студенты писали первую главу – теоретическую, вторую главу – практическую. Если в реальной экономике для решения проблем, которые излагаются в КР, имеется и используется законодательство, то желательно (рекомендуется) во второй главе сделать обзор законодательства; третья – практическая глава, соответственно, по счету будет третьей. Выбор подобной логики последовательности позволяет реализовать принцип мышления, заложенный в дедукции: от устоявшихся положений теории к очевидным явлениям практики.

Внутри каждой из глав структурно-композиционные части и знаковые средства следует рассматривать во взаимосвязи: композиционный анализ при нарастании детализации перерастает в семиотический анализ.

Семиотический метод. Текст рассматривается как система знаков. Семиотический метод связан с моделированием текста как знаковой системы. Значимым является разграничение в рамках семиотики семантики, синтагматики и прагматики знаков [1]. Напомним, что семантика исследует отношения знаков к объектам; прагматика – отношения знаков к их интерпретаторам; синтактика изучает отношения между знаками [2].

Проблема нам видится в обеспечении адекватности выбранного знакового средства смыслам и ясности, которые требуются для данного содержательного компонента в данный момент изложения для установления сбалансированной связи с тем, что в тексте уже есть, и что будет далее по тексту после этого компонента. Вот именно в пространстве выбора знака для обозначения объекта сле-

дует ожидать многообразия субъективности, как со стороны студента, так и со стороны преподавателя-рецензента. Нам представляется, что неким критерием, который одновременно ограничит многообразие и обеспечит оценку пригодности (адекватности) знака объекту, может являться определение (установление) функционально-смысловой наполненности текста. Изучение возможных смысловых трансформаций и функций в исследуемом экономическом тексте невольно обнаруживает желание большей систематизации и выполнения полноценного интертекстуального анализа.

Интертекстуальный анализ. Метод в филологии, предполагающий изучение межтекстового взаимодействия, выявление роли аллюзий, прецедентных текстов, цитат и т.п. в выражении концептуального смысла вторичного текста на основе его связи с текстом-источником [1].

Напомним: аллюзия – стилистическая фигура, содержащая указание, аналогию или намек на некий литературный, исторический, мифологический или политический факт, закрепленный в текстовой культуре или разговорной речи; прецедентные тексты – тексты, на которые ссылаются многие, поскольку считают их важными для культуры.

Концептуальные смыслы вторичного текста на основе их связи с текстом-источником будут в совокупности формировать так называемый дискурс. Напомним: дискурс – такое измерение текста, взятого как цепь (комплекс) высказываний (т.е. как процесс и результат речевого (коммуникативного) акта), которое в итоге выявляет прагматические идеологические установки субъекта высказывания, ограничивающие потенциальную неисчерпаемость значений текста.

Полноценный **дискурсный анализ** в контексте лингвистического исследования (анализ отношений между образующими систему формальными языковыми элементами) при работе с экономическими текстами, нам представляется, что будет излишним. В необходимом минимуме дискурсного анализа на основе эффектов ин-

тертекстуальности, на наш взгляд, следует выделить заложенные в тексте экономические принципы общественного развития, их обоснование и обыгрывание (в меру допущенной софистики), их открытость и/или инструменты прикрытия истинного смысла. Очень хорошо, когда дискурс един (т.е. один по тексту), но у студентов, ввиду того, что они «делают» КР из укрупненных электронных «кусков» текстов, можно проследить разнонаправленные дискурсы или фрагменты дискурсов при полнейшей анархии интертекстуальных эффектов.

«Бурсаки продают бесформенные лоскутные одеяла, сшитые грубо разными нитками» – это типичная картина, когда неконкурсный студент сдает КР, составленную из абзацев, вырезанных из электронных текстов. И в этой ситуации преподавателю ничего не остается, как только быть на духовно-культурной высоте: доводить до студента основные итоги филологического анализа экономического текста, может быть, особо и не акцентируя, что это анализ филологический. Воспроизводство, трансляция и сохранение культуры мышления в реальном производстве и текстуальном дублировании едины в том, что если они не сложны и не гармоничны, то они не долговечны. Так стоит ли студенту делать вид, что он учится, а преподавателю, что он обучает. Обучение, тем не менее, происходит: студент обучается социальной адаптации, но в будущем это область производственных отношений, а не непосредственно производства. Высшее образование перенаправляется в институциональную ловушку.

Нам представляется, что в настоящих информационно-технических условиях на преподавателей вузов как-то исподволь вновь начинает распространяться возрождающееся требование обладания хорошим образованием при позитивной общественно ориентированной духовности. Ни для кого не секрет, что расширение высшего образования в 1990-е и 2000-е привело к «снижению планки духовности» и повышению статуса некой коммерческой деловитости среди профессорско-преподавательского состава. Но время

прошло, и в настоящем моменте работа по бездумному пересказыванию (пусть даже риторически талантливому) переводных учебников, псевдопроверке «бурсацких» КР и ВКР становится не то что бы не нужной, а не перспективной, так же как в 1970-80-е годы ленинские зачеты и прочий комсомольский вздор. Уменьшение числа вузов и рабочих мест в них, потребует в системе высшего образования для выполнения своих функций действительно квалифицированных людей. Наивысшие квалификации невозможны без достаточной духовности. Таким образом, произойдет оздоровление системы, но провал определенный, конечно же, будет.

Список литературы

1. Методы исследований в филологии [Электронный ресурс] – URL: <http://www.myfilology.ru/fundamentals-of-philology/research-methods-in-philology/> (дата обращения 01.04.2015).
2. Моррис, Чарлз Уильям. Основания теории знаков [Электронный ресурс] – URL: http://www.bim-bad.ru/docs/morris_semiotics.pdf (дата обращения 21.04.2015).

Н.Л. Яцукова, А.Ю. Даванков
Челябинский государственный университет

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Устойчивое развитие (sustainable development) – концепция предполагающая сбалансированное развитие социальной, экономической и экологической подсистем хозяйствующего субъекта (страна, регион, предприятие). Для его оценки необходимо произвести отбор показателей, разносторонне оценивающих данные подсистемы. Авторская система показателей состоит из 65 оцениваемых параметров, 25 из которых характеризуют социальную сферу региона (рис. 1), 20 – экологию региона (рис. 2), 20 – экономику региона (рис. 3).

Отбор показателей производился с учетом:

1) доступности статистической информации по всем регионам РФ за период с 2010 по 2012 гг. [1, 2]. Ограничивающим фактором является значение ВРП регионов, хотя большинство показателей авторской системы могут быть проанализированы за 2013 и даже за 2014 гг.;

2) охват разнообразных аспектов оценки каждой из региональных подсистем.



Рис. 1. Система из 25 показателей оценки социальной сферы региона

Так при оценке составляющей социальной сферы региона учтены показатели, характеризующие систему образования, культуры, здравоохранения, ЖКХ региона, социальную напряженность в регионе, а также количественные и качественные показатели насе-

ления региона, относительные показатели совершенных правонарушений.

Критерии оценки показателей касаются, во-первых, статических значений показателей, которые могут быть сравнимы со среднерегionalными параметрами, во-вторых, их динамических значений (индексов роста) и позволяют не только выявить разнонаправленные тенденции изменения показателей (рост, снижение, стабильность), но также сопоставлять темпы роста зависимых показателей между собой.



Рис. 2. Система из 20 показателей оценки экологии региона

При оценке экологической составляющей региона учтены показатели, характеризующие состояние атмосферы (с учетом выбросов, улавливания загрязняющих веществ), воды (с учетом сбросов,

первичного и повторного ее использования), лесного хозяйства (с учетом количественных показателей лесовосстановления и лесопотерь), отходов (с учетом количественных, качественных и стоимостных характеристик их формирования и утилизации). При разработке критериев оценки могут быть применены не только критерии к индексным значениям показателей, но также сравнение со среднерегиональными значениями.



Рис. 3. Система из 20 показателей оценки экономики региона

Система оцениваемых показателей, характеризующих экономику региона формировалась с учетом трех уровней хозяйствования: общерегиональный, уровень предприятий, уровень населения региона. В разрезе оценки каждого из которых учтены показатели, характеризующие ресурсную составляющую и результаты функционирования данной региональной подсистемы.

Критерии оценки показателей экономики региона также касаются сопоставления статических значений со среднерегionalным уровнем, учета их динамики и требований к ней путем оценки индексов роста показателей. Также при разработке системы критериев оценки важную роль занимает сопоставление индексов роста показателей в связке: $I_{РЕЗУЛЬТАТА} > I_{РЕСУРСА}$.

Считаем, что учет разнонаправленных критериев, характеризующих функционирование и развитие региональных подсистем, позволит достичь большей объективности оценки при формировании интегральных показателей для каждой подсистемы и региона в целом.

Методика оценки устойчивости развития региона включает, таким образом, следующие этапы:

1. Отбор системы показателей оценки эффективности функционирования (статические показатели) и устойчивости развития (динамические показатели) социальной, экологической и экономической подсистем региона.

2. Обоснование критериев оценки статического (абсолютного) и динамического (индекс роста) значений каждого показателя в целях проведения их балльной оценки.

3. Обоснование критериев оценки индексных взаимосвязей показателей.

4. Уточнение принципа интеграции балльных оценок показателей в целях формирования универсального для всех субъектов РФ индикатора устойчивости развития социальной, экологической и экономической подсистем.

5. Разработка методических основ группировки и проведение классификации субъектов РФ по значению индикатора устойчивости развития региона.

6. Выявление регионов с различными типами зависимости развития социальной, экологической и экономической подсистем на основе корреляционного анализа их балльной оценки.

7. Разработка типовых дифференцированных мер повышения сбалансированности подсистем регионов различных типов, с учетом отраслевой специализации регионов.

С учетом вышеизложенного следующим этапом научного исследования является разработка и обоснование системы критериев оценки показателей в статике, динамике и динамической взаимосвязи.

Список литературы

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2004...2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2010...2014. – 997 с.
2. Центральная база статистических данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cbsd.gks.ru/>

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Алферова С.Б., Баранова В.В.</i> К вопросу обобщенной оценки экономической эффективности трудовых затрат.....	3
<i>Алябьева Ю.В., Морозова Е.В., Сафронова И.В.</i> Преподавание математических дисциплин студентам среднего профессионального образования по специальности 080110 «Банковское дело».....	8
<i>Алябьева Ю.В., Савченкова О.С., Сафронова И.В.</i> К вопросу о преподавании дисциплины «Актuarные расчеты» студентам-бакалаврам направления 080100.62 «Экономика».....	15
<i>Аркатова А.Е., Гавриш Е.С.</i> Анализ деятельности предприятий общественного питания Краснодарского края.....	19
<i>Ахмедова Л.М., Гавриш Е.С.</i> Мотивация как элемент системы управления персоналом предприятия.....	23
<i>Бабкина Л.Ф.</i> Особенности корпоративной культуры УрСЭИ (к 40-летию Уральского социально-экономического института).	26
<i>Бардин К.Е.</i> Формирование системы управленческого учета в высших учебных заведениях.....	43
<i>Бегашев Д.А.</i> К вопросу о продвижении продуктов посредством современных рекламных технологий.....	48
<i>Бернацкая О.С., Лутовинов П.П.</i> Аттестация как стимул мотивации эффективного труда персонала.....	52
<i>Бецкова Л.А.</i> Образование Всемирной федерации демократической молодежи (к 70-летию организации).....	58
<i>Бокарев А.С.</i> Проблемы правового обучения.....	61
<i>Воропаева О.В.</i> Актуальные проблемы выбора режима налогообложения индивидуальным предпринимателем.....	63
<i>Гладких Н.И., Кузнецова В.В.</i> Исследование зависимости удельной стоимости земельных участков производственно-складского назначения г. Челябинска от их площади.....	67
<i>Данилова Г.В.</i> Использование тематического коллажа во внеаудиторной работе над английским языком в вузе.....	74
<i>Дрон А.Я.</i> Проблемы перехода на стандарт поколения ФГОС 3+ в условиях глобализации образования.....	78

Животрева А.Г., Гавриш Е.С. SWOT-анализ предприятий общественного питания (на примере сети ресторанов «McDONALDS»)	84
Заимкина К.О., Гавриш Е.С. Анализ российского рынка круп...	86
Иванов А.В., Ходоровский М.Я. Проблема дисбаланса развития региональных подсистем	90
Иванов А.В., Ходоровский М.Я. Управление региональной социо-эколого-экономической системой на основе минимизации дисбаланса развития ее подсистем	94
Калакуток Р.Б., Худоян Н.М. Значение повышения квалификации и обучения персонала	100
Калоева А.К., Гавриш Е.С. Антикризисное управление предприятием	104
Каретникова Т.М. Проблемы финансового обеспечения инновационного развития	106
Карпова О.Л. Теоретические основы PR-продвижения деятельности коммерческой организации в сфере индустрии развлечений	109
Карпушкина А.В., Воронина С.В. Тенденции занятости в неформальном секторе регионов России	113
Киреева Н.В., Кильюнец В.С. К вопросу об оценке эффективности выездных налоговых проверок	117
Кравец С.В., Кравец Н.Д. Непрерывное образование: история и современное состояние	121
Кулакова Ю.Н., Кулаков А.Б. Расчет среднего времени пребывания элементов оборотных средств предприятия в анализируемом периоде	125
Кулакова Ю.Н., Кулаков А.Б. Управление запасами закупаемых товаров предприятия на основе двухуровневого подхода	137
Лихачёв В.Г. Метаморфозы коммунистической идеологии вокруг Великой Отечественной войны	142
Маврина Н.В., Ковтунович Л.М. Использование данных информационно-поисковых исследований в обучении переводу	145

Маскайкин Е.П., Маскайкина Е.В. Использование методов Data Mining для анализа субъектов хозяйствования финансового сектора экономики.....	150
Мезрина Н.М. Корректирующий коэффициент в методиках расчётов экономических нормативов для планирования технического обслуживания и ремонта оборудования на промышленных предприятиях.....	155
Нестеренко И.Ю. Поручительства по кредитам субъектам малого предпринимательства Челябинской области.....	158
Палей А.Г., Поллак Г.А. Анализ и прогнозирование социально-экономического развития региона.....	162
Перезовова О.В. Проблемы и перспективы корпоративного управления в условиях инновационной динамики внешней среды.....	165
Понуровская О.Н. Дополнения норм закона об аудиторской деятельности в связи с переходом на международные стандарты аудита (МСА).....	168
Прасолова А.В., Гавриш Е.С. Структура управления на предприятиях пищевой промышленности.....	180
Прохорова И.А., Овсяницкая Л.Ю. Учебно-исследовательская работа студентов как средство повышения заинтересованности и мотивации на занятиях по эконометрике.....	183
Родин А.В. Инструменты корпоративного менеджмента в управлении территорией.....	186
Родина Е.А. Использование инструментария менеджмента качества в корпоративном управлении.....	190
Румянцев Е.А. Разработка программного обеспечения для моделирования технологических характеристик процесса производства проката на широкополосном стане горячей прокатки.....	193
Рябчук П.Г. Оценка изменения динамики лизингового бизнеса под влиянием экономических санкций.....	197
Рябчук П.Г. Региональные аспекты развития лизингового бизнеса в РФ.....	202
Савин В.Н., Змеева Н.Ю. Классификационная модель типов и видов адаптации.....	207

Сапожникова Н.В. Основы обучения культуре иноязычного общения в вузе.....	221
Сельницына Е.Д. Налоговая нагрузка на бизнес и социальные обязательства государства.....	226
Семенова Е.В. Концепт «война» в русском и других европейских языках.....	231
Серебрянский С.В. Феноменология образования: рациональность, иррациональность и эффекты отчуждения в системе коммуникации.....	236
Согрина Н.С. Мониторинг рынка труда Челябинской области...	246
Спирина Л.М. Рейтинговая оценка знаний студентов в вузе.....	251
Стародубова Н.Н. Роль Сбербанка России в экономике РФ и ее регионов.....	253
Степанченко Е.А. Модернизация производства – естественная ступень к успешному развитию предприятия.....	260
Татаров И.К., Гавриш Е.С. Исследование организации питания на предприятиях Краснодарского края.....	266
Тимофеева И.О. Срочные рублевые вклады населения коммерческих банков в регионах России (на примере Челябинской области).....	270
Филиппова А.С. Разработка динамической экономико-математической модели для систем поддержки принятия решений в банковской деятельности.....	272
Хилько В.И., Гавриш Е.С. Социальный пакет как метод стимулирования персонала.....	277
Чеботарев А.М. Государственное регулирование печатанием рекламных газетных объявлений (1728-1762 гг.).....	280
Чернобай М.С., Гавриш Е.С. Обзор рынка безалкогольных напитков России.....	284
Чистякова Е.В., Спиридонова Е.В. Исследования в области карьерных ожиданий и предпочтений выпускников и молодых специалистов.....	288
Чугунова Н.А. Разработка web-приложения, реализующего метод аналитических иерархий.....	293

Чухванцева Е.О. Влияние образования на социальную защищенность молодежи.....	300
Шереметьев В.А. К анализу проблем продвижения инноваций на рынок.....	305
Шлычкова Н.Б. PEST-анализ как подготовительный этап корпоративного форсайта.....	309
Шориков А.Ф., Буценко Е.В. Методика оптимизации процесса бизнес-планирования на основе сетевого моделирования.....	318
Шориков А.Ф., Султанахметов Д.Р. Методика оптимизации процессов строительства на основе сетевого моделирования.....	322
Шориков С.А. Оптимизация банковского контроля и аудита на основе совершенствования информационного обеспечения.....	327
Шушарин Л.П. Об уроках финансово-экономического кризиса 2008-2011 годов на рынке труда.....	333
Южаков В.А. Заработная плата как фактор экономического роста.....	337
Южаков В.А. Учебный экономический текст, созданный студентом: проблемы анализа, пути повышения качества, общий взгляд в будущее.....	357
Яцукова Н.Л., Даванков А.Ю. Система показателей оценки устойчивого развития региона.....	365

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**РОССИЯ В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ: СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ И
ГУМАНИТАРНЫЕ ОРИЕНТИРЫ**

*Материалы XXXII международной
научно-практической конференции*

Редактор *М.В. Галеева*

Подписано в печать 12.05.2015.
Формат 60X84 1/16.

Усл. печ. л. 21,9.
Тираж 100 экз.

Уч.-изд. л. 23,5.
Заказ №

