СИБИРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
V Международной научно-практической
конференции

Новокузнецк
2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Новокузнецк
2019

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050
А 437

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.1/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2019, – 301 с.

В сборнике представлены материалы V Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

Редакционная коллегия:

Лашкова Е.Г., к.т.н., доцент. *Секция: Инновационные технологии маркетинга и продаж.*

Иванова Е.В., к.э.н., доцент. *Секция: Проблемы развития теории и практики управления.*

Климашина Ю.С., к.э.н., доцент. *Секция: Проблемы и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения.*

Черникова О.П., к.э.н., доцент. *Секция: Экономические, социальные и экологические проблемы функционирования предприятий и организаций.*

Борисова Т.Н., к.э.н., доцент. *Секция: Современные технологии управления персоналом.*

Быстров В.А., д.т.н., профессор. *Секция: Инвестиции в человеческий капитал.*

Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. *Секция: Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892

© Сибирский государственный индустриальный университет, 2019

СЕКЦИЯ. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 005.961: 665.58

Совершенствование управления профориентационной работой предприятия, реализующего парфюмерно-косметическую продукцию

Алерт К.О.[1]

Научный руководитель: к.э.н. Колпакова Н.П. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Изучена проблема профориентационной работы, описана её актуальность, предложены мероприятия по совершенствованию профориентационной деятельности на предприятиях, реализующих парфюмерно-косметическую продукцию.

Ключевые слова: профориентация, управление профориентационной работой, профессиограмма, планирование, комплекс требований, предъявляемых к работнику, марафон по профориентации, Программа (план) профориентационной работы.

В современном мире достаточно актуальна проблема профориентации с общественной точки зрения. Данная проблема проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными профессиональными устремлениями.

В условиях новых рыночных отношений актуальность профориентации возрастает: повышается потребность личности в оптимальном профессиональном самоопределении, рынок диктует новые требования к подготовке и переподготовке кадров, и все это на фоне высокой степени неопределенности перспектив экономического развития России, отсутствия действенного механизма координации развития различных отраслей, регионов, предприятий и организаций различной формы собственности.

Проблема профориентации на современном этапе ее развития требует совершенствования управления ею: обеспечения планомерного проведения, координации действий, разграничения функций, мотивации обеих сторон этого сложного процесса: работодателя и потенциального претендента на вакансию, непрерывного и своевременного решения научных и организационных вопросов.

По своему назначению профориентация должна оказать существенное влияние на рациональное распределение трудовых ресурсов и на выбор жизненного пути людей.

Правильность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому одним из центральных в жизни каждого человека, в его профессиональной карьере, является вопрос о поиске, выборе и овладении профессией.

Профессиональная ориентация – это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющееся в форме заботы общества о профессиональном становлении поколения, поддержки и развития его потребностей, интересов, склонностей и способностей, природных дарований [1].

Как отмечает ряд учёных [4], в понятии «профориентация» сочетаются экономические, социальные, психологические, медико-биологические и управленческие процессы:

– экономический аспект предполагает формирование общественно-необходимой профессионально-квалификационной структуры совокупной рабочей силы;

– социальный – направлен на максимально возможное удовлетворение социальных потребностей в труде работником;

– психологический – ориентирован на выявление интересов и способностей к профессиональному труду;

– медико-биологический – включает учет отдельных физиологических качеств человека и контроль за соблюдением требований к здоровью;

– управленческий – сводится к реализации комплекса управленческих воздействий на интересы, поведение и деятельность работников при выборе профессии и привлечении их в общественное производство в соответствии с их способностями;

– правовой аспект профориентации ориентирован на соблюдение и осуществление провозглашённого права на труд Конституцией Российской Федерации.

Основная задача профориентационной работы заключается в оказании помощи осознанного выбора профессии. Она помогает сформировать собственный взгляд на трудовую деятельность, научить оценивать свои возможности.

Профориентационная работа осуществляется в следующих формах [3]:

– профессиональное просвещение – начальная профессиональная подготовка школьников по основам различной профессиональной деятельности;

– профессиональная информация – система мер по ознакомлению ищущих работу с ситуацией на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, характером работы по основным профессиям и специальностям, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала;

– профессиональная пропаганда ставит своей целью формирование положительного отношения к проблемам выбора профессий и стремления у молодежи к освоению современных востребованных профессий;

– профессиональная консультация – оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности, обратившегося за консультацией человека в целях выявления состояния его здоровья, структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии или направления переподготовки;

– профподбор служит для определения круга профессий, наиболее подходящих для данного человека, т. е. помогает ему подобрать профессию с помощью научно обоснованных методов и средств;

– профотбор – часть процесса найма персонала, включающая систему методов и приемов проведения медицинского обследования, психофизиологической диагностики личности в целях выбора из группы работников кандидатов на определенную должность того претендента, который при прочих равных условиях способен наилучшим образом выполнять конкретные трудовые функции.

Немаловажную роль в профориентационной деятельности играет такой инструмент как профессиограмма.

Профессиограмма – описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, выполненная по определенной схеме и нацеленная на решение определенных задач [2]. Ее основное назначение заключается в характеристике и содержании сведений о труде и требуемых психологических характеристиках. Она дает ориентир требований профессии к человеку.

Профориентационная работа рассматривает планирование как основной процесс, который представляет собой этап процесса управления. Планирование полностью отражает процесс управления профориентацией, способствует непрерывности профориентационных воздействий к конкретной возрастной категории людей, а также систематичности и последовательности, предотвращает стихийность и случайность профориентационных воздействий.

Один из этапов планирования профориентационной работы на предприятиях должен предусматривать разработку профессиограмм, в составе которых находит отражение комплекс требований к работнику. Так, для организаций, реализующих парфюмерно-косметическую продукцию, по мнению автора данной статьи, они могут быть следующими:

– работник должен быть профессионально грамотным. Он должен обладать совокупностью профессиональных компетенций в области реализации парфюмерии и косметики, а также положительным отношением к работе, которое требуется для эффективного выполнения трудовых обязанностей на предприятиях, реализующих парфюмерно-косметическую продукцию;

– работник должен иметь приятный и ухоженный внешний вид. Это бесспорно важный момент, ведь сотрудники предприятий, реализующих парфюмерно-косметическую продукцию – «лицо» компании;

– работник должен быть коммуникабельным. Необходимо уметь располагать к себе людей. Крайне трудно работать с излишне замкнутыми людьми, поскольку успех работы зависит от получения обратной связи. В процессе трудовой деятельности на предприятии есть необходимость в общении, так называемых внутренних коммуникациях, которые являются залогом эффективности взаимодействия с людьми;

– работник должен быть полностью здоровым. На предприятиях, реализующих парфюмерно-косметическую продукцию, имеется большой риск получения аллергических и иммунопатологических заболеваний. На данных

предприятиях работники находятся в условиях постоянного контакта с химическими веществами, входящими в состав парфюмерии и косметики. Прежде всего, работник будет находиться под влиянием загрязненного воздуха химическими элементами продаваемой продукции, и это с одной стороны, с другой стороны, – неблагоприятные факторы могут возникать и в результате весьма обширного круга посетителей магазина, среди которых необязательно все будут совершать покупки. Такой воздух оказывает вредное воздействие на дыхательные пути, слизистые поверхности, кожу, несмотря на присутствие вентиляции и проветривания. Поэтому не каждый человек сможет работать на данном предприятии;

– работник должен обладать базовыми знаниями в области психологии. Знания этики общения, умение применять правила общения при контакте с людьми, а также соблюдение корпоративной этики – вот что должен знать и уметь успешный сотрудник.

Объектом профессиональной ориентации предприятия являются практически все потенциальные и реальные профессионально самоопределяющиеся субъекты рынка труда, а также лица, занятые в той или иной сфере трудовой деятельности, но испытывающие потребность в изменении собственного профессионального статуса.

Объекты профессиональной ориентации предприятия должны соответствовать следующим требованиям:

1. Согласно статье 20 ТК РФ [5], объектами профессиональной ориентации предприятия, могут быть физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме. Это в полной мере относится и к предприятиям, реализующим парфюмерно-косметическую продукцию.

2. Объект профессиональной ориентации должен обладать квалификацией в данной парфюмерно-косметической сфере деятельности. Он должен обладать определенным уровнем компетенций, характеризующим подготовленность к выполнению данного вида профессиональной деятельности.

3. Объект профессиональной ориентации должен быть заинтересован в реализации парфюмерно-косметической продукции. Ему должен приносить удовольствие и вызывать интерес данный вид деятельности. Поскольку без осознанного желания объекта находиться и трудиться в данной сфере он не будет удовлетворен своим выбором.

На эффективность профориентационных работ оказывает влияние ряд факторов (таблица 1).

Совершенствование управления профориентационной работой на предприятии, реализующем парфюмерно-косметическую продукцию, необходимо начать с разработки плана (программы) систематического проведения мероприятий по профориентации, включающего современные инструменты по выбору профессии и трудоустройству выпускников университета, школьников и других категорий населения, а также по повышению квалификации рабочих, участвующих в данной деятельности.

Таблица 1 – Факторы, влияющие на эффективность профориентационных работ

Наименование фактора	Содержание
Достаточная информированность о профессии и путях ее получения	Показателем достаточной информированности в данном случае является ясное представление требований профессии к человеку, конкретного места ее получения, потребностей общества в специалистах.
Потребность в обоснованном выборе профессии	Показатели сформированности потребности в обоснованном выборе профессии — это самостоятельно проявляемая активность по получению необходимой информации о той или иной профессии, желание пробы своих сил в конкретных областях деятельности, самостоятельное составление своего профессионального плана.
Уверенность в социальной значимости труда	Сформированное отношение к труду как к жизненной ценности. По данным исследований жизненных ценностей отношение к труду как к жизненной ценности находится в прямой зависимости от потребности людей в обоснованном выборе профессии.
Степень самопознания	От того, насколько глубоко человек сможет изучить свои профессионально важные качества, во многом будет зависеть обоснованность его выбора. При этом следует учитывать, что только квалифицированный специалист может дать достаточно полную и адекватную информацию о профессионально важных качествах.
Наличие обоснованного профессионального выбора	Показателем обоснованности является умение соотносить требования профессии к человеку со знаниями особенностей индивидуума. Рассмотрению подлежат профессионально важные качества.

В качестве мероприятия по профориентации можно провести «день открытых дверей» на предприятии, реализующем парфюмерно-косметическую продукцию. На первый взгляд, это уже давно известно, однако, с целью обеспечения привлекательности и результативности программу этого мероприятия можно выстроить в формате марафона по профориентации. Такой формат может включать в себя встречи школьников, студентов, безработных и других слоев населения с руководством предприятия, профориентационные квесты, «профессиональные пробы», мастер-классы, деловые игры, конкурсы и многое другое, в ходе которого присутствующие смогут узнать о возможностях в данной трудовой сфере. Во время прохождения профориентационного квеста участникам предоставляется возможность реально ощутить себя в роли конкретного сотрудника, пройдя профессиональные пробы в должности, на так называемых станциях, максимально приближенных к процессам и условиям работы на данном предприятии. Подобные мероприятия реализуются на некоторых предприятиях, включая и сочетая различные элементы марафона. Так, например, ЕВРАЗ ЗСМК в г. Новокузнецк проводит День открытых проходных, который представляет собой экскурсию на комбинат, в ходе которой все желающие могут познакомиться с металлургическим производством и своими глазами увидеть основные технологические процессы. На комбинате можно встретить людей разных возрастных категорий и статусов, включая студентов СибГИУ, учащихся СУЗов и даже школьников [4]. Кроме

того, в рамках профориентационной работы ЕВРАЗ ЗСМК организуются деловые игры и конкурсы.

Таким образом, профориентация представляет собой систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на активизацию процесса профессионального самоопределения личности, сопровождения профессионального развития, формирование жизненных и профессиональных целей человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и с учетом потребностей рынка труда.

Выбор профессии рассматривается как стремление личности занять определенное место в социальной структуре общества. Для того чтобы, получив профессиональное образование, стать конкурентоспособным на рынке труда, необходимо еще в средней школе уделить особое внимание профориентации.

Предлагаемый формат профориентационной работы, предполагающий разработку соответствующей Программы (плана), учет в ней комплекса требований, предъявляемых к работнику, а также системы современных и мотивирующих мероприятий, включаемых в марафон по профориентации, при ее осуществлении будет способствовать совершенствованию управления профориентационной работой на предприятии, реализующем парфюмерно-косметическую продукцию. И как итог – решению означенной проблемы: работодатель сможет получить лояльного, эффективного сотрудника, а соискатель (претендент на вакантную должность) – мотивацию к труду и повышение качества жизни.

Список использованных источников:

1. Васенкина, С.Н. Концепция профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений в современных условиях [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 11. – URL: http://human.snauka.ru/2015/11/13082 (дата обращения: 13.03.2019).

2. Горбунова, М.В. 333 современные профессии и специальности: 111 информационных профессиограмм / М.В. Горбунова, Е.В. Кирилюк. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 441с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2016. – 360 с.

4. Сотникова, С.И. Управление профориентацией кадров в инновационной экономике / С.И. Сотникова, Ю.В. Немцева, О.П. Козлова. – Новосибирск: НГУЭУ, 2011. – 380 с.

5. Телевидение Новокузнецка [Электронный ресурс]: На ЕВРАЗ ЗСМК прошел День открытых проходных, 2016. – URL: http://www.tvn-tv.ru/news/industry/nauchno_tekhnicheskiy_muzey_imeni_bardina_vpervye_primet_uchastie_v_mezhdunarodnoy_aktsii_noch_v_muz.html (дата обращения: 13.03.2019).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от ред. от 27.12.2018) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. – Электронные данные. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/ – Загл. с экрана.

УДК 339.138.017:366

Специфика клиентоориентированности российских компаний

Кузьмина Е.А.[1], Лихтенвальд А.К.[1], Мельникова И.Ю.[1]

[1] Новокузнецкий институт (филиал) ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В данной работе рассмотрена специфика реализации клиентоориентированного подхода в российских компаниях. Был проведен качественный и количественный контент-анализ, по результатам которого были выявлены особенности клиентоориентированности российских компаний. Проведенное исследование позволило сделать вывод, что процесс внедрения клиентоориентированного подхода на российских предприятиях находится в начальной стадии.

Ключевые слова: клиентоориентированность; контент-анализ; лексические группы; бизнес-стратегия.

Немаловажную роль в формировании корпоративных ценностей играют взгляды и ценности руководителей компаний, транслируемые на все уровни управления. Убежденность, приверженность руководителей идее клиентоориентированности является ценностнообразующей основой изменения стратегии бизнеса.

Под клиентоориентированностью принято понимать ведение предприятиями политики, направленной на повышение удовлетворенности клиентов. Целью данного исследования является изучение специфики реализации клиентоориентированного подхода крупнейшими российскими компаниями с использованиемметодов количественного и качественного контент-анализа.

Проведение контент-анализа основано на поиске в изучаемых текстах словосочетаний, ассоциируемых с клиентоориентированностью. Все единицы контент-анализа разбиты на 11 смысловых групп:

1) долгосрочность отношений (взаимовыгодные и долгосрочные отношения, долгосрочные отношения с клиентом, долгосрочные партнерские отношения с клиентом, партнерские отношения с клиентом, лояльность клиентов/потребителей);

2) доверие в отношениях (установление доверия в долгосрочной перспективе, добросовестное взаимодействие, доверительные отношения с клиентом, завоевать и поддерживать доверие потребителей);

3) сотрудничество/совместные действия с клиентом, взаимность в отношениях (взаимодействие с клиентами/потребителями, взаимодействовать с покупателями/клиентами, долгосрочное, взаимовыгодное сотрудничество, взаимовыгодные отношения с клиентами/клиентами и партнерами, долговременные, взаимовыгодные отношения с клиентами и поставщиками, взаимовыгодное сотрудничество, сотрудничество с клиентом);

4) изучение и учет потребностей (изучать потребности и ожидания потребителей, узнать потребности клиента, изучение потребностей клиентов,

индивидуальный подход к клиентам, оценить потребности клиентов, внимание к клиентам, их интересам, внимание к потребителю, глубокое понимание клиентов, понимание клиента, понимание потребностей клиента/покупателей, ориентация на интересы, ориентация на понимание потребностей клиента, ориентация на потребности клиентов, ожидания потребителей, учет потребностей и ожиданий, учет потребностей клиентов, предпочтения потребителей, приоритеты потребителя);

5) удовлетворение потребностей (удовлетворение запросов клиентов/покупателей/потребителей, удовлетворение клиента, удовлетворение ожиданий клиентов, удовлетворение потребностей клиентов/потребителей, удовлетворение требований клиентов, удовлетворенность клиентов/покупателей, удовлетворить клиентов, удовлетворить потребности, удовлетворить требования клиента, удовлетворять потребности клиентов);

6) ориентация на клиента (клиентоориентированная компания, клиентоориентированная модель, клиентоориентированная политика, клиентоориентированность, клиентоориентированные инициативы, клиентоориентированный бизнес, клиентоориентированный подход, ориентация на клиента);

7) приоритет качества (качество обслуживания клиентов/потребителей);

8) эмоциональные аспекты отношений (забота о клиентах, любить клиента, ценить клиента, поддерживать тесные контакты с клиентами, соответствие ожиданиям клиента);

9) готовность сделать для клиента больше, чем обычно (превзойти ожидания клиентов, формирование дополнительных выгод для потребителей).

10) мониторинг удовлетворенности клиентов/потребителей, изучать/оценивать уровень удовлетворенности клиентов/потребителей, проводить исследование удовлетворенности потребителей

11) информирование потребителей/клиентов, предоставление информации клиентам/потребителям, создание информационной ценности для потребителя

Первые 9 групп получены на основе пилотного исследования, в ходе которого был проведен анализ содержания сайтов тридцати крупнейших компаний России 2016 года по версии Forbes. Авторы при этом не использовали каких-либо моделей клиентоориентированного бизнеса, так как структурированная модель исследования связана с некоторыми ограничениями. Две последние группы лексических единиц (мониторинг удовлетворенности клиентов и информирование потребителей) не были зафиксированы, но добавлены авторами в список единиц контент-анализа с учетом современных тенденций маркетинга.

На первом этапе исследования эмпирической базой являлись сайты крупнейших компаний России 2018 года по версии Forbes.В выборку включены сайты пятидесяти компаний лидеров рейтинга. Объект исследования – тексты интервью и заявлений руководителей компаний.

Задачами данного исследования являются:

1) определение лексических единиц, свидетельствующих о том, что руководители компаний рассматривают ориентацию на клиента как стратегический приоритет бизнеса;

2) осуществление количественного контент-анализа интервью руководителей крупнейших российских компаний, размещенных на официальных сайтах;

3) поиск и контент-анализ интервью на других информационных ресурсах (РБК (РосБизнесКонсалтинг));

4) анализ прочих стратегических ориентиров в деятельности компаний на основе качественного контент-анализа интервью.

По итогам анализа получены следующие промежуточные результаты:

– в ходе исследования была выявлена такая закономерность: чем ниже компания находится в списке Forbes, тем меньше вероятность, что сайт содержит интересующие исследователей материалы (интервью), в которых имеются выделенные лексические единицы. В общем объеме выборки доля сайтов, которые не содержат интервью руководителей, составляет 66%. Данный результат свидетельствует о низкой степени информационной открытости компаний. При этом игнорируется одна из основных потребностей потребителей;

– в выборку попали сайты международных компаний, использующие для отображения контента английский язык, при этом на данных ресурсах отсутствует функция перевода на русский язык. В общем объеме выборки доля таких сайтов составляет 2%.

В ходе анализа текстов была выявлена новая группа лексических единиц «Клиент – сотрудник компании», основанная на внутреннем аспекте клиентоориентированности. Использование данных лексических единиц указывает на то, что для компании ориентиром в деятельности являются не только ожидания и потребности внешних клиентов – потребителей, но в фокусе внимания находятся и внутренние клиенты – работники компании. Наличие словосочетаний из данной группы зафиксировано только в заявлениях и интервью руководителей компании X5 RetailGroup, в остальном массиве изучаемых текстов данная единица контент-анализа не обнаружена, что можно трактовать как отсутствие четкого понимания концепции ориентации на клиента у большинства руководителей. По результатам контент-анализа была построена диаграмма, отображающая удельный вес единиц контент-анализа в общем количестве слов в интервью (рисунок 1).

Из результатов контент-анализа можно сделать следующие выводы:

– наибольший удельный вес зафиксирован по единице контент-анализа «Изучение и учет потребностей потребителей»;

– наименьший удельный вес зафиксирован по таким единицам контент-анализа, как «мониторинг удовлетворенности клиентов», «информирование потребителей», «доверие в отношениях».

Рисунок 1 – Удельный вес лексических единиц

Данные факты свидетельствуют о том, что на российских предприятиях не в полной мере реализован клиентоориентированный подход, в недостаточной степени применяется построение долгосрочных партнерских отношений с клиентами. На данном этапе в России клиентоориентированность имеет более коммерческую направленность, предприниматели и руководители ориентированы на получение финансовых результатов здесь и сейчас, а в своих клиентах видят только источник получения прибыли.

По результатам исследования, можно говорить о том, что достаточно небольшая доля компаний выбирает в качестве стратегического приоритета ориентацию на клиента. Проведенное исследование позволило нам сделать вывод, что процесс внедрения клиентоориентированного подхода на российских предприятиях находится в стадии зарождения.

Список использованных источников

1. Речкова, Т.А. Клиентоориентированный бизнес глазами потребителя [Текст] / Т.А. Речкова, И.Ю. Мельникова //Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.1. – Сиб. гос. индустр. ун-т. – 2017. – С. 72-77.

2. Хуснулина, А.Р. Исследование внешней и внутренней клиентоориентированности организаций [Текст]/ А.Р. Хуснулина, И.Ю. Мельникова //Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.1. – Сиб. гос. индустр. ун-т. – 2017. – С. 57-62.

3. 200 крупнейших частных компаний России – 2018 [Электронный ресурс]. – URL: https://www.forbes.ru/rating/367067-200-krupneyshih-rossiyskih-chastnyh-kompaniy-2018-reyting-forbes (дата обращения 27.01.2019).

УДК 658.14

К вопросу о сущности бюджетирования и построении эффективной системы бюджетирования на предприятии

Вохминцева А. А. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е. В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в статье рассмотрены теоретические аспекты бюджетирования, проанализированы подходы к определению понятия «бюджетирование», представлена основная цель и функции бюджетирования. Определены причины снижения эффективности бюджетирования на предприятии.

Ключевые слова: бюджетирование, функции бюджетирования

Стремление работать эффективно побуждает многие предприятия реформировать организационную структуру, а также методы управления бизнесом, одним из которых является бюджетирование. Точность планирования финансовых ресурсов напрямую влияет на финансовое положение предприятия и его инвестиционную привлекательность. В условиях современного финансово-экономического положения в стране, острой конкурентной борьбы и повышения важности стратегических решений процессы предвидения положения предприятия в будущем выдвигаются на первое место в системе управления предприятием.

Термин «бюджетирование» многими исследователями трактуется неоднозначно.

В мировой практике бюджетирование – это элемент менеджмента, ориентированный на управление коммерческой организацией, представляющий собой методологию планирования, учета и контроля денежных средств и финансовых результатов.

Хруцкий В. Е. и Гамаюнов В. В. характеризуют бюджетирование как технологию финансового планирования, учета и контроля доходов и расходов, получаемых от бизнеса на всех уровнях управления, позволяющую анализировать прогнозируемые финансовые показатели и управлять с их помощью ресурсами [6].

В работах Ромициной Г. А. и Романовской Н. Н. бюджетирование рассматривается как процесс составления, принятия бюджета предприятия и последующий контроль за его исполнением [4].

Тихонов В. С. рассматривает бюджетирование как систему согласованного управления отдельными подразделениями предприятия на основе систематической обработки экономической информации в быстро изменяющихся условиях бизнеса, а также роста внешней неопределенности [5].

В рамках данной научной работы предлагаем рассматривать бюджетирование как эффективный инструмент управления, представляющий собой детализированное планирование, которое позволяет предприятию управлять финансовыми ресурсами и быть конкурентоспособным.

Анализ трактовок термина бюджетирования позволяет сделать вывод, что все авторы едины во мнении содержания его основных составляющих: учета, планирования, координирования, анализа, контроля, управления.

Целью бюджетирования является обеспечение и поддержание финансовой устойчивости предприятия.

Функции бюджетирования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Функции бюджетирования

Функция	Характеристика функции
Финансовый контроль	– сравнение поставленных задач с полученными результатами
Координационная	– координация деятельности подразделений предприятия
Финансовый учет	– анализ действий, совершенных в прошлом, и на основе опыта принятие решений в будущем
Аналитическая	– постановка новых целей; – корректировка стратегии предприятия
Финансовое планирование	– планирование и прогнозирование будущего
Коммуникационная	– согласование планов подразделений предприятия; – нахождение компромиссов во взаимодействии подразделений; – закрепление ответственности исполнителей
Мотивационная	– наказание за срыв бюджета; – поощрение за выполнение и перевыполнение бюджета

Бюджетирование включает следующие основные элементы:

– организационное обеспечение, то есть организация внутри предприятия подразделений и назначение исполнителей, которые ответственны за обеспечение и поддержание процесса бюджетирования;

– процесс бюджетирования, состоящий в структуризации по процедурам, в частности, таким, как: планирование, исполнение бюджетов, сбор и анализ фактических данных, сопоставление плановых и фактических показателей, анализ отклонений, выработка корректирующих мероприятий;

– технология бюджетирования, включающая формирование и консолидацию бюджетов предприятия всех уровней в соответствии с финансовой структурой, разработанной на основе центров финансовой ответственности.

Бюджетирование является эффективным, если отклонение планового прогноза (расчета) от фактического результата составляет менее 5%. В этом случае затраты распределяются более точно и планомерно, в пределах нормы. Если отклонение фактических результатов от запланированных регулярно превышает 20-30%, то система бюджетирования является неэффективной [2].

Причины снижения эффективности процесса бюджетирования заключаются в следующем:

– некорректных целевых установках;

– отсутствии обоснованности бюджета;

– ошибках при планировании;

– низкой организации процесса бюджетирования;

– несовершенстве применяемых методик;

– неэффективной организационной системе предприятия.

Исследование зарубежного опыта свидетельствует о положительных последствиях бюджетирования. Во-первых, составление бюджетов способствует контролю производственного процесса и в целом деятельности предприятия. Во-вторых, разработка бюджетов способствует повышению уровня эффективности распределения и использования ресурсов организации [1].

В работах Ромициной Г.А. и Романовской Н.Н. достоинства бюджетирования связаны, во-первых, с тем, что бюджетирование позволяет заранее оценить финансовую состоятельность отдельных видов бизнеса, обеспечивая тем самым устойчивость компании. Во-вторых, бюджетирование позволяет сделать предприятие «прозрачным», а значит более привлекательным для инвесторов; в-третьих, выявить и вовлечь в дело неработающие и неэффективные активы, оптимизировать их структуру [4].

Разработка бюджетов является важной составляющей планово-аналитической работы предприятий всех без исключения отраслей экономики. Однако до настоящего времени отсутствует единая методика внедрения системы бюджетирования на предприятиях. Это связано с особенностями производства, отраслевой принадлежностью предприятий, спецификой деятельности, продолжительностью операционного цикла. На каждом отдельном предприятии бюджетирование может преследовать свои собственные цели и использовать свои собственные средства и инструментарий.

Основой методики формирования системы бюджетирования является определенная последовательность действий, которая зависит от структуры предприятия, его организационной культуры.

Внедрение бюджетирования является трудоемким процессом. Процесс внедрения системы бюджетирования для каждого предприятия уникален. Но всё же существуют общие понятия и рекомендации, позволяющие стандартизировать эти процессы.

Разработка и внедрение системы бюджетирования на предприятии нацелены на решение следующих задач:

– контроль и анализ текущей деятельности предприятия на основе достижения показателей бюджета;

– структуризация процессов планирования и разработка сводного бюджета;

– определение KPI (ключевых показателей эффективности) работы предприятия и интеграция этих показателей с системой мотивации труда работников [3].

Выполняемые работы по постановке системы бюджетирования на предприятии сведены к следующей последовательности:

1. Определение центров финансовой ответственности (ЦФО).

2. Структуризация статей доходов и расходов предприятия, их распределение по ЦФО.

3. Определение структуры бюджетов предприятия и распределение их по ЦФО.

4. Определение KPI (ключевых показателей эффективности).

5. Разработка регламентирующих документов по системе бюджетирования.

6. Разработка, согласование и утверждение бюджетов всех уровней.

7. Контроль и анализ результатов исполнения бюджетов, внесение корректировок [5].

В процессе бюджетирования возникает большое количество рутинных, повторяющихся операций, что обуславливает выделение существенного ресурса рабочего времени сотрудников, вовлеченных в данный процесс. Поэтому процесс бюджетирования должен быть автоматизирован. Наличие автоматизированной системы, которая базируется на единых подходах к формированию информационного пространства, созданного на предприятии, является одним из критериев успешного внедрения системы бюджетирования.

Преимущества создания автоматизированной информационной системы (АИС) проявляются в возникновении следующих возможностей:

1) создания единого информационного пространства, основанного на стандартизации данных оперативного и бухгалтерского учета.

2) формирования единой (сквозной) системы оперативного контроля, основанной на использовании единой информационной сети и базы данных.

3) определения степени доступности ключевых информационных ресурсов через систему полномочий сотрудников, соответствующей уровням организационной структуры предприятия.

Таким образом, бюджетирование является универсальным инструментом управления. Оно позволяет реализовывать все функции управления, достичь наилучших результатов в установленные сроки. Процесс бюджетирования должен быть постоянным и непрерывным. Благодаря четкому плану действий, обладая реальной информацией о предприятии, можно оперативно реагировать на любые изменения на рынке.

Бюджетирование способствует получению конкурентных преимуществ посредством создания эффективной системы управления ресурсами.

Грамотно построенный процесс бюджетирования позволяет эффективно управлять предприятием, ставя конкретные цели, планируя, осуществляя контроль на основе утвержденных планов, анализа результатов и сопоставления их с плановыми показателями.

Список использованных источников

1. Боброва, Е.А. Развитие планирования и бюджетирования как инструментов реализации концепции управления затратами организации [Электронный ресурс] / Е.А. Боброва, Н.А. Илюхина, Н.А. Лытнева. // Вестник ОрелГИЭТ. – Электрон. дан. – 2016. – № 2. – С. 33-40. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/journal/issue/302267 (дата обращения: 28.02.2019).

2. Бюджетирование в системе управленческого учета малого бизнеса: методика и организация постановки: монография / М.А. Вахрушина, Л.В. Пашкова. – М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. – 114 с. – (Научная книга) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942759 (дата обращения: 25.02.2019).

3. Некрасова Е.П. Эффективная система бюджетирования на предприятии [Электронный ресурс] // Научные записки ОрелГИЭТ. – Электрон. дан. – 2017. – № 1. – С. 25-28. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/journal/issue/302468 (дата обращения: 26.02.2019).

4. Ромицына, Г.А. Бюджетирование как инструмент финансового планирования в электроэнергетике [Электронный ресурс] / Г.А. Ромицына, Н.Н. Романовская. // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – Электрон. дан. – 2014. – № 3-1. – С. 50-60. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/journal/issue/292185. (дата обращения: 26.02.2019).

5. Тихонов, В.С. Бюджетирование на предприятиях машиностроительного комплекса: монография [Электронный ресурс] : монография – Электрон. дан. – Москва : Дашков и К, 2015. – 91 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/72356 (дата обращения: 25.02.2019).

6. Хруцкий, В.Е. Внутрифирменное бюджетирование. Теория и практика : практ. пособие / В.Е. Хруцкий, В.В. Гамаюнов. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 458 с. – (Серия : Профессиональная практика). – ISBN 978-5-9916-9613-5. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/1150E66C-431B-4ED3-9EFA-A6493AD7B86C (дата обращения: 26.02.2019).

УДК 622.6

Выбор стратегии управления затратами дорожно-строительной компании

Герцог М.Н. [1]

Научный руководитель: д.э.н. Хаирова С.М. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет», г.Омск, Россия

Аннотация: В статье представлен анализ управления затратами дорожно-строительных компаний, предложены направления совершенствования инструментария управления затратами в данной сфере.

Ключевые слова: затраты, дорожное строительство, управление затратами дорожно-строительных предприятий, стратегическое планирование.

В настоящее время управлений предприятиями становятся актуальными вопросы оптимального использования ресурсов. Это обусловлено тем, что современная экономика, в том числе отечественная, характеризуется высоким уровнем турбулентности и риска.

Особую роль в развитии отечественной экономики играет дорожно-строительная отрасль, служащая одним из звеньев реализации взаимосвязей между другими отраслями различных сфер производства и оказания услуг, что определяет появление синергетического эффекта, способствующего росту ВВП и повышению уровня жизни населения [2].

Как показал анализ библиографических источников [4] и опыт практической деятельности предприятий [6], дорожно-строительная отрасль в России не имеет достаточного потенциала, который будет способствовать ее экстенсивному росту, повышению влияния на другие сферы производства и оказания услуг, повышению синергетического эффекта взаимодействия экономических сфер в нашей стране. Одним из препятствий увеличения потенциала дорожно-строительной сферы является недостаточная сформированность или отсутствие у предприятий данной сферы эффективного инструментария оптимального планирования и использования ресурсов, в частности разработки и реализации стратегий управления затратами.

Все вышесказанное определило цель данного исследования.

Цель. Разработать направления совершенствования инструментария управления затратами в дорожно-строительной сфере.

Материалы и методы исследования. Для достижения поставленной цели выполнен анализ трудов современных отечественных ученых, работающих в сфере исследования особенностей деятельности предприятий дорожно-строительной сферы, особенностей планирования и использования различных ресурсов данными предприятиями, разработки инструментария стратегического управления в исследуемой сфере. Анализ трудов ученых проводился по следующим базам:

– eLIBRARY.ru – российская научная электронная библиотека, интегрированная с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ);

– Google Scholar – бесплатная поисковая система по полным текстам научных публикаций всех форматов и дисциплин;

– Библиотека СибАДИ.

В исследовании был выполнен анализ стратегического планирования следующих предприятий, работающих в дорожно-строительной сфере: АО «ВАД», АО «ДСК «Автобан», ЗАО «Транстроймеханизация».

Компания «ТСМ» основана в июле 2005 года для комплексного строительства и реконструкции транспортной инфраструктуры в России. За короткий промежуток времени ТСМ прошла путь от подрядчика до ключевого игрока на рынке строительства и реконструкции автомобильных дорог, аэродромов, промышленных и гидротехнических сооружений.

В первые годы развития компания реализовала несколько уникальных по масштабу и сложности проектов. В 2006 г. построила комплекс защитных сооружений от наводнений в Санкт-Петербурге. В 2009 успешно завершила

строительство первой очереди трубопроводной системы «Восточная Сибирь – Тихий океан» спецморнефтепорт «Козьмино».

Сегодня «ТСМ» – один из лидеров строительного рынка в стране. В качестве генерального подрядчика компания работает на строительстве автомагистрали М-4 «Дон», занимается реконструкцией автомагистрали М-9 «Балтия» и скоростной дороги Москва – Санкт-Петербург, капитальным ремонтом автодороги А-149 Адлер – Красная Поляна, реконструирует автодорогу Владивосток – Находка – порт Восточный. Компания продолжает работы по реконструкции аэродромных комплексов в действующих аэропортах «Внуково», «Шереметьево», «Центральный» в Саратове и «Петропавловск-Камчатский».

В настоящее время АО «ДСК «АВТОБАН» объединяет 16 филиалов и управляемых обществ: дорожно-строительные, автотранспортные, мостостроительное, проектно-изыскательские организации, подразделение, ведущее промышленно-гражданское строительство, собственный лечебно-оздоровительный центр в Краснодарском крае. За период своей деятельности АО «Дорожно-строительная компания «АВТОБАН» вошло в число ведущих дорожно-строительных компаний Российской Федерации. Компания работает в 15 регионах и 6 федеральных округах и является одним из крупнейших генподрядчиков Госкомпании «Российские автомобильные дороги» и Федерального дорожного агентства Министерства транспорта РФ.

ДСК «АВТОБАН» выполняет полный комплекс работ по строительству, реконструкции и капремонту федеральных автодорог, в том числе I технической категории. В послужной список компании входят участки строительства, реконструкции и капитального ремонта автодорог федерального значения: М-4 «Дон», М-3 «Украина», М-7 «Волга», М-8 «Холмогоры», М-1 «Беларусь», М-5 «Урал», М-2 «Крым» и др., автодороги в Западной Сибири: Нижневартовск – Сургут, Сургут – Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийск – Горноправдинск, Ханты-Мансийск – Нягань, подходы к мостовым переходам через реки Обь, Иртыш, Вах и многие другие объекты в ХМАО-Югре и сопредельных округах.

В организации трудятся более 4 500 сотрудников.

Парк современной высокопроизводительной дорожно-строительной техники, машин и механизмов составляет 1050 единиц.

За годы работы подразделениями компании возведено более 460 млн м3. Построено 4 200 км автодорог с капитальным типом покрытия.

В настоящее время АО «ДСК «АВТОБАН» способно ежегодно осуществлять строительство около 200 км современных автомобильных дорог, выполнять свыше 22 млн. кубометров земляных работ в любом регионе на территории России.

Результаты деятельности компании высоко оцениваются Заказчиками, общественными и экспертными профильными организациями. По итогам отраслевого конкурса «Дороги России» решением Экспертного Совета Ассоциации подрядных организаций России (АСПОР) АО «ДСК «АВТОБАН» неоднократно признавалась победителем конкурса в номинации «Лучшая подрядная организация». Компания дважды становилась Лауреатом Премии

«Золотая колесница» в главной номинации «Лидер строительства объектов транспортного назначения России». По результатам Всероссийского конкурса «Лидер освоения инноваций в дорожном хозяйстве Российской Федерации» ДСК «АВТОБАН» дважды занимал призовые места.

Согласно ежегодному рейтингу российских компаний «Эксперт-400» АО «ДСК «АВТОБАН» с 2008 года входит в число 400 крупнейших компаний Российской Федерации.

ЗАО «ВАД» – первая дорожно-строительная компания в России и Европе, которая освоила технологию укладки с помощью перегружателей асфальтобетонной смеси Shuttle Buggy (США). Это дало возможность быстро и непрерывно укладывать дорожные покрытия, ликвидируя температурную и гранулометрическую неоднородность асфальтобетонной смеси. Пилотным объектом, на котором была применена новая технология, стал Северный проспект г. Санкт-Петербург.

Ровность покрытий на всех объектах ЗАО «ВАД» соответствует оценке «Отлично» или «Очень хорошо» по европейским нормам.

В 1999 году ЗАО «ВАД» начинает осуществлять строительство дорог в Ленинградской и Вологодской областях, а также в Республике Карелия. Открыто подразделение производственно-технического комплекса (ПТК) ЗАО «ВАД» на границе Вологодской области и Республики Карелия.

В связи с отсутствием в действующей российской нормативной базе измерительных методов и норм контроля качества устройства щебеночных оснований ЗАО «ВАД» разработало собственные нормы качества с использованием немецкой переносной установки динамического нагружения.

В 2013 году выпущено и уложено около 2 миллионов тонн асфальтобетонной смеси. Почти половина этого объема приходится на Санкт-Петербург и Ленинградскую область. В Санкт-Петербурге отремонтированы Невский проспект (типовая асфальтобетонная смесь была заменена на более устойчивую к колейности ЩМА-20), Дворцовая набережная и набережная Кутузова, Выборгское, Пулковское и Волхонское шоссе, Витебский пр.

В 2017 году ЗАО «ВАД» переименовано в АО «ВАД».

Началась реализация стратегически важных инфраструктурных проектов в Республике Крым: строительство автодороги и автомобильного подхода в г. Керчь к транспортному переходу через Керченский пролив; строительство и реконструкция автомобильной дороги Керчь – Феодосия – Белогорск – Симферополь – Бахчисарай – Севастополь (трасса «Таврида»). Создано строительное управление по г. Севастополь. Установлены и введены в эксплуатацию четыре высокопроизводительных асфальтобетонных завода, расположенных равномерно по всей длине трассы «Таврида». Компанией используется передовая дорожная техника и новейшие технологии строительства. Все три асфальтобетонных слоя дорожной одежды новой трассы устраиваются из смесей, запроектированных по инновационной методологии объемного проектирования «Superpave», которая наиболее полно учитывает климатические условия района строительства и высокую транспортную

нагрузку. АО «ВАД» произведено и уложено более 300 тыс. тонн асфальтобетонных смесей «Superpave».

Общая протяженность построенных и отремонтированных АО «ВАД» в 2017 году автомобильных дорог составляет 696,8 км.

Общий парк дорожно-строительной техники и автотранспорта компании составляет 2900 единиц.

Штатная численность сотрудников компании в Санкт-Петербурге и регионах – 7,5 тыс. человек.

Результаты исследования и их обсуждение. Сфера дорожного строительства имеет следующие особенности:

– основным продуктом данной сферы являются дороги и их инфраструктура, потребление данной продукции возможно только в процессе перевозок, осуществляемых по эти дорогам;

– в большинстве случаев дороги имеют линейное расположение и значительную протяженность, что определяет необходимость линейного планирования работ по их строительству, обслуживанию и ремонту, и создания передвижных подразделений и мобильных групп на предприятия, осуществляющих деятельность в данной сфере;

– все сооружения, создаваемые в сфере дорожного строительства, в том числе однотипные могут различаться друг от друга в зависимости от интенсивности движения автотранспортных средств и климатических условий;

– основная часть затрат приходится на транспортные расходы: создание временных бытовых и административных сооружений, прокладка инженерных коммуникаций и пр.;

– длительный период строительства дорожных объектов, например, мост может строиться в течении нескольких лет;

– неравномерность доставки материалов, необходимость создания временных складов и производственных помещений;

– вероятностный характер производства, определяемый сезонностью строительства, влиянием различных факторов, экономических, природных, экологических и пр.;

Все это определяет особенности планирования и использования ресурсов предприятиями дорожно-строительной сферы.

В статье Ермошина Н. А. «Управление логистическими рисками при проектировании производственной структуры дорожно-строительных организаций» [5] проведен анализ методологических подходов к управлению логистическими рисками при проектировании производственной структуры дорожно-строительных организаций. Его основу составляют формализованные процедуры формирования, методы моделирования условий и процессов приспособления организаций к этим условиям, а также алгоритмы выбора лучшего варианта производственной структуры из множества возможных в условиях неопределенности структурообразующих факторов

В статье Тускаевой З.Р.«Техническая оснащенность в строительстве: проблемы и пути совершенствования» [11] дан подробный анализ состояния парка строительной техники. Обозначены основные проблемы и предложены

подходы, способствующие повышению технической оснащенности строительства.

В книге Асаула А.Н. «Управление затратами в строительстве» [2] проведен анализ основных положений управления затратами. Раскрыта сущность терминов, необходимых для понимания системы управления затратами; показаны ее роль и место в современной экономике России.

В статье Слабинской И.А., Бендерской О.Б. «Измерение качества управления дорожно-строительной компанией по оценкам характера использования ресурсов» [10] описан и проанализирован способ оценки качества управления дорожно-строительной компанией на основе исследования характера использования основных ресурсов производства и их влияния на выручку с помощью методов детерминированного факторного анализа.

В статье Павленко Н., Зимина В. «Особенности финансирования дорожного строительства в России» [9] проведен анализ зарубежной практики строительства платных дорог, а также основные принципы, задачи и приоритеты платного дорожного строительства в России.

В статье Мазаевой П.С., Боргардт Е.А. «Управление затратами предприятия на стратегическом и оперативном уровне» [8] проведен анализ управления затратами предприятия на стратегическом и оперативном уровнях. Авторами представлена сравнительная характеристика уровней управления затратами по выделенным критериям.

В статье Ярмолинского В.А., Хакимова А.М. «Повышение эффективности использования производственных ресурсов в условиях неопределенности финансирования дорожных проектов» [15] проанализированы вопросы повышения эффективности использования производственных ресурсов на дорожно-строительных предприятиях Дальнего Востока. Приведены эффективные механизмы управления инвестициями. Даны экономические критерии ожидаемого эффекта от реализации дорожных проектов. Обозначены основные требования к конкурсной документации на проведение дорожно-строительных работ. Показаны направления оптимизации объема финансирования отдельного строительного объекта с целью снижения непроизводительных затрат. Приведена методика оценки эффективности использования производственных ресурсов

На основании проведенного анализа в статье разработаны направления совершенствования инструментария управления затратами в дорожно-строительной сфере:

1. Применение математических методов моделирования и прогнозирования (прогнозирование погодных условий, прогнозирование спроса на строительные работы).

2. Применение технологий бережливого производства.

3. Разработка новых методов строительства дорог и инфраструктуры, качественных и в тоже время низкозатратных.

В результате проведенного исследования могут быть сделаны следующие выводы.

В управлении затратами крупных предприятий могут найти применение различные методы. Их выбор обусловлен, в первую очередь, целями управления и наличием условий для применения. Методы управления затратами, относящиеся как к стратегическому, так и к оперативному управлению, достаточно разнообразны по своему содержанию, различны по своим целям и особенностям применения [6]. Каждый метод имеет недостатки, ограничивающие его применение, и преимущества, что и показано в таблице 1.

В строительной отрасли наиболее часто применяется система управления затратами «стандарт-кост», которая предусматривает составление калькуляции еще до начала производственного процесса. В процессе строительства учитываются только фактические затраты, а уже после его осуществления определяются отклонения от норм. Эта система, безусловно, имеет ряд преимуществ, но в современных условиях хозяйствования существенным ее недостатком есть сложность расчета нормативов и плохая адаптация к инновациям.

В последнее время все чаще применяют принципиально новую систему управления затратами, так называемое «стратегическое управление затратами», которая предусматривает использование концепции распределения затрат по видам деятельности. Система имеет ряд преимуществ: система не только указывает на место возникновения затрат, но и показывает от каких видов деятельности образуются затраты; система использует внутри подразделений множество критериев/баз распределения накладных расходов; система дает возможность проводить многомерный анализ затрат и др. [7].

Таблица 1 – Преимущества и недостатки традиционных современных методов управления затратами

Метод	Преимущества	Недостатки
Стандарт-костинг	Позволяет оперативно (а не в конце периода) приблизительно определить полную себестоимость отдельных видов продукции, что важно для установления политики ценообразования предприятии	Успешность применения зависит от состава и качества нормативной базы. Невозможность установить нормы по отдельным видам затрат.
Директ-костинг	Прибыль периода не зависит от постоянных накладных расходов при изменении остатков запасов	Не позволяет определить средние затраты на производство продукции, что отрицательно сказывается на выработке политики в области ценообразования
Таргет-костинг	Маркетинговая ориентация производства. Определение целевых затрат для новых продуктов. Контроль затрат еще на стадии разработки продукции.	Для целевого снижения затрат могут потребоваться значительное время или серьезные инвестиции

Продолжение таблицы 1

Метод	Преимущества	Недостатки
Кайзен-костинг	Более точное определение финансового результата деятельности предприятия	Ретроспективность и условность в распределении накладных затрат. Установление фактической себестоимости единицы продукции только в конце периода.
АБС-анализ	Значительное повышение обоснованности отнесения накладных расходов на конкретный продукт, более точное калькулирование себестоимости. Применение АБС позволяет избежать искажений себестоимости продукции.	Требует значительных изменений в системе бухгалтерского учета и совершенствования систем информационной поддержки, что влечет за собой рост затрат на управление.

Таким образом, главное отличие системы стратегического управления затратами от традиционного состоит в принципиально ином мировоззрении относительно объектов и процесса управления затратами.

С точки зрения цели в рамках стратегического управления затратами планирование системы управления затратами меняется в зависимости от конкурентной стратегии предприятия.

С точки зрения способов анализа затрат при использовании традиционной системы при управлении затратами учитываются только внутренние факторы, а в рамках стратегического управления затратами стоимость рассматривается с обязательным учетом влияния внешних факторов.

Отличие с точки зрения описания поведения затрат, при традиционной системе поведение затрат анализируется в краткосрочном периоде. В связи с этим проводится обстоятельный анализ переменных, постоянных и смешанных издержек. Объем продукции рассматривается как критический фактор образования затрат. С позиций стратегического управления затраты прежде всего зависят от стратегического выбора [9].

Список использованных источников

1. Аббасов, Г.А. Организация экономического анализа по данным управленческого учета./ Экономический анализ; теория и практика. – №4. – 2007. – С.46-48.

2. Асаул, А.Н. Управление затратами в строительстве / Под ред. д.э.н., профессора А.Н. Асаула. – Санкт-Петербург: ИПЭВ, 2009. – 392с.

3. Гавриш, В.В. Экономика дорожного строительства : учеб. пособие : в 2 ч. Ч. 1 / В. В. Гавриш. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2013. – 478 с.

4. Ермакова, Н.В. Формирование системы стратегического управления производственных затрат в строительстве / Н.В. Ермакова, Е.А. Матушевская // Международный научный журнал «Символ Науки». – 2015. – №5. – С. 102-107.

5. Ермошин, Н.А. Управление логистическими рисками при проектировании производственной структуры дорожно-строительных организаций //Вестник гражданских инженеров. – 2010. – №. 3. – С. 138-140.

6. Козаченко А.В. Методы управления затратами [Электронный ресурс] . – URL: http://www.bkg.ru/library/materials/?ELEMENT_ID (дата обращения 13.02. 2019).

7. Коробицын, Т.Г. Особенности и проблемы финансирования автодорожного строительства в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – Экономика и управление. – 2011. – №4. – URL: https://moluch.ru/archive/27/2926/ (дата обращения 13.02. 2019).

Мазаева, П.С. Управление затратами предприятия на стратегическом и оперативном уровне / П.С. Мазаева, Е.А. Боргардт // Приволжский научный вестник. – № 9 (49). – 2015. – С. 35-40.

8. Павленко Н., Зимин, В. Особенности финансирования дорожного строительства в России / Н. Павленко, В. Зимин //РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2012. – №. 3. – С. 317-323.

9. Слабинская, И.А. Измерение качества управления дорожно-строительной компанией по оценкам характера использования ресурсов / И.А. Слабинская, О. Б. Бендерская. – Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2014. – № 1. – С. 92-97.

10. Тускаева, З.Р. Техническая оснащенность в строительстве: проблемы и пути совершенствования [Электронный ресурс] // Вестник МГСУ. – 2015. – №11. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tehnicheskaya-osnaschennost-v-stroitelstve-problemy-i-puti-sovershenstvovaniya (дата обращения: 31.01.2019).

11. Лапыгин, Ю.Н. Управление затратами на предприятии : практическое руководство / Ю.Н. Лапыгин, Н.Г. Прохорова. – Москва : Эксмо, 2007 (Тула : Тульская тип.). – 124 с.

12 Хаирова, С.М. Выбор аутсорсинга и инсорсинга в управление затратами / С.М. Хаирова, М.К Шушубаева. – Техника и технология развития. – 2015. – №4(4). – С .83-94.

13. Щиборщ, К.В. Стратегическое управление затратами [Электронный ресурс]. – URL: http://www.auditfin.com/fin/2004/4/Shiborsh/Shiborsh%20.pdf (дата обращения: 31.01.2019).

14. Ярмолинский, В.А., Хакимов, А.М. Повышение эффективности использования производственных ресурсов в условиях неопределенности финансирования дорожных проектов / В. А. Ярмолинский, А. М. Хакимов // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2011. – №. 1. – С. 107-114.

УДК 330.143:338.45

К вопросу о сущности понятия «риск»

Власова А. Е. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е. В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Показана значимость понимания сущности понятия «риск», представлены результаты сравнительного анализа трактовок понятия «риск» в трудах российских и зарубежных учёных, в нормативных актах; предпринята попытка разграничить понятия «риск» и «неопределенность».

Ключевые слова: риск, риск-менеджмент, управление риском.

В современных экономических условиях исследование деятельности в сфере управления рисками имеет большое значение. Все больше компаний стало уделять свое внимание исследованию рисков, не только связанных с финансовой деятельностью, но и с производственной, сбытовой и другими.

Актуальность исследования темы управления рисками определяется еще и тем, что зачастую именно экономический риск является движущим источником и побудительным мотивом развития.

Все чаще в российской литературе и на предприятиях можно встретить термин «риск-менеджмент». Действительно, освоение методов риск-менеджмента необходимо современным предприятиям, прежде всего из-за динамизма влияния внешних и внутренних факторов на деятельность.

Однако, исходя из проведенного исследования литературы, можно отметить, что в настоящий момент не разработано единого подхода к определению рисков и, соответственно, к системе управления ими. Стоит также сказать, что использовать зарубежные методы и опыт в сфере риск-менеджмента не предоставляется возможным, поскольку в развитых странах предприятия существуют в относительно стабильных условиях, нежели российские. Повышение рисков, влияющих на деятельность предприятия, связано с изменением нормативно-правовой базы, ускоренным темпом научно-технического прогресса.

Отсутствие единых теоритических подходов к проблеме рисков и богатого опыта по управлению рисками не позволяет большей части предприятий уделять должное внимание риск-менеджменту. К слову, недостаточное внимание к управлению рискам предприятия приводит к снижению конкурентоспособности предприятия, несовершенству технологий, падению спроса, разрыву связей с партнерами.

Экономические аспекты категории риска в отечественной экономической литературе рассматриваются в работах В.А. Абчука, А.П. Альгина, И.Р. Балабанова, М.С. Баканова, Ю.Н. Воропаева, П.Г. Грабового, М.В. Лапусты, В.С Мюсийчука, П.Н. Половинкина, В.В. Полякова, Н.Ю. Рогова, Н.В. Соколинской, Е.Б. Телегиной, А. П.Турусиной, В.С. Чернова, Г.В., Галаевой, О.М. Ольшанской, В.К. Ващенко.

Также приняты и постоянно совершенствуются нормативные документы, регламентирующие деятельность по управлению рисками, например, ИСО 31000-2018 «Менеджмент рисков. Руководство», ГОСТ Р 51901.21-2012 «Менеджмент риска. Реестр риска. Общие положения», ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011 «Менеджмент риска. Методы оценки риска», ГОСТ Р 51901.23-2012 «Менеджмент риска. Реестр риска. Руководство по оценке риска опасных событий для включения в реестр риска» и др.

Сравним понимание термина «риск» в учебной литературе и в нормативных документах.

Исходя из мнения Черновой Г. В., можно отметить, что риск – понятие обширное и применительно к бизнесу может означать весьма разные вещи.

Под риском можно понимать:

– потенциальную возможность (опасность) наступления вероятного события или совокупности событий, вызывающих определенный материальный ущерб;

– возможность недополучения прибыли или дохода;

– характеристику проявления ущерба – частоту возникновения или/и тяжесть (размер) ущерба;

– застрахованный объект, который может подвергнуться ущербу [4].

Что касается определения термина в нормативном документе, то в ИСО 31000-2018 «Менеджмент рисков. Руководство» риск – это следствие влияния неопределенности на достижение поставленных целей. Данное определение имеет очень широкий смысл, не дает полного понимания термина и не дает представления о границах его применения.

Однако, Г.В. Чернова говорит о том, что не стоит отождествлять понятия «риск» и «неопределенность» так как они перегружены различными смыслами, что затрудняет их однозначное понимание [4]. Рассмотрим эти понятия подробнее.

Действительно, данные понятия очень близки и зачастую используются как синонимы. Оба термина применяются для определения отсутствия определенности, уверенности в чем-либо.

Согласно Ф. Найту, термин «риск» следует использовать, когда известно распределение случайной величины, с помощью которой моделируют рисковую ситуацию. Термин «неопределенность» Ф. Найт предлагал применять в тех случаях, когда исход не был определен, но и распределение вероятностей оставалось неизвестным [2].

Имеется еще одно мнение, о том, что неопределенность связана с многовариантностью будущего развития, т.е. с неоднозначностью исхода, а риск – с отношением к неблагоприятным исходам (например, к возникновению ущерба).

В.Н. Уродовских в своем труде «Управление рисками предприятия» пишет о том, что неопределенность порождает риски. Сам термин «риск» он обозначает, как деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которого имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого

результата, неудачи и отклонения от цели [3]. Данное понятие дает более полное понимание термина.

Проанализировав различные литературные источники и разделяя трактовку риска Г. В. Черновой и Ф. Найта, можем утверждать, что в настоящее время среди исследователей нет единого мнения относительно определения данной категории, нет однозначного понимания сущности риска в целом, в то время как без точного понимания термина невозможно эффективное управления деятельностью предприятия, невозможна разработка единых принципов и методов управления риском.

Список использованных источников

1. Гранатуров, В.М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. В. М. Гранатуров – Москва: Дело и Сервис, 2002.

2. Найт, Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль (Современная институционально-экономическая теория) – Москва: пер.с англ Изд-во «Дело», 2003. – 360с.

3. Уродовских, В.Н. Управление рисками предприятия Учеб. пособие. В. Н. Уродовских – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – 168 с.

4. Чернова, Г.В. Управление рисками: учебное пособие / Г. В. Чернова А.А. Кудрявцев – Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 160 с.

УДК 334.7

Методический подход и практический опыт реорганизации компаний в условиях Российской Федерации

Щербаков М. В. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Шипунова В.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В данной статье приведена ретроспектива состояния рынка слияний и поглощений (M&A, – «mergers and acquisitions») в России, анализ его текущего состояния, а также попытка прогноза состояния рынка на ближайшее время. Также, в качестве практической основы будет рассмотрен процесс выделения ООО «Управление Бытового Обслуживания» из состава АО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод» и проведен его анализ. Данная работа является базой для создания и предложения методических подходов к управлению качеством процесса разработки стратегий реорганизации компаний.

Ключевые слова: рынок слияний и поглощений, M&A, стратегия, корпорации, бизнес.

Многие корпорации до кризиса 1998 года поглощали непрофильные компании из различных отраслей рынка, независимо от того, схожи ли виды деятельности с головной компанией. Подобные процессы поглощений сопровождались скорой продажей активов поглощенной компании с целью получения краткосрочной выгоды, также целью таких поглощений было уничтожение компаний либо приобретение административного рычага

управления компанией. Похожими стратегиями слияний и поглощений пользовались такие объединения, как «Интеррос», «Роспром» и «Альфа-Эко». Подобные стратегии слияния и поглощения были очень распространены на тот момент, однако кризис 1998 года перевернул отношение к данному инструменту и поставил новые задачи перед отечественными предпринимателями [1].

Например, такие компании, как «Балтика», «Вимм-Билль-Данн», «ОМЗ-Силовые машины» преуспели в использовании горизонтальной формы слияний и поглощений, которые являются наиболее простыми в планировании, и целью которых является увеличение доли рынка и экономия на масштабе деятельности.

Также произошел бум вертикальных форм слияний и поглощений, многие корпорации стремились объединить в своих руках весь производственный процесс, от добычи сырья до отгрузки покупателям. Одними из наиболее успешно проведших данный тип консолидации капитала являются нефтяные компании, первыми из которых были «Сибнефть» и «ЮКОС» [2].

Период с 2003 года до кризиса 2008 года можно охарактеризовать как этап экономического роста, в это время увеличилась доля участия государства в сделках слияний и поглощений, кроме того, сам рынок слияний и поглощений стал более развитым и цивилизованным. Около 25% поглощений от общего объема заняли слияния и поглощения компаний на рынке теплоэнергетики, доля сделок компаний сектора телекоммуникаций и высоких технологий составила 19%; далее следовали предприятия обрабатывающей промышленности и машиностроения – 18%. В 2007 г. объем рынка слияний и поглощений составил более 10% ВВП против 4,5% в 2006 г [1].

С началом мирового экономического кризиса в 2008 году и его окончанием в 2009 году можно отметить снижение показателей активности рынка слияний и поглощений, причем в 2010 году наблюдается восстановление значений к уровню 2008 года. Однако кардинальным образом кризис не повлиял на рынок слияний и поглощений в мировом масштабе.

Рынок M&A, достигнув максимума в денежном выражении в 2012-2013 годах и пика в количественном выражении в 2014 году, испытал существенное снижение в 2015-м. Объем рынка M&A в России упал с 59 млрд. долларов в 2013-м до 17 млрд. долл. на следующий год, а в 2016 году восстановился до 39 млрд. долл.

Как указывает доцент Института бизнеса и делового администрирования РАНХиГС Эмиль Мартиросян: «Я думаю, как такового сокращения рынка слияний и поглощений не происходило, все дело в том, что рынок M&A считается преимущественно по количеству сделок купли-продажи долей в уставных капиталах компаний, вот как раз таких сделок стало меньше, и они трансформировались в сделки купли продажи физических активов. Если мы к сделкам с долями компаний добавим сделки с активами – увидим трендовый и стабильный рост. Инвестор стал более фокусным к объектам своего приобретения» [3]. Таким образом, при уточнении методики расчетов можно увидеть не снижение активности на рынке, а его стабильный рост.

Все эксперты отмечали серьезный скачок активности рынка слияний и поглощений в первой половине 2017 года. За три квартала прошлого года в

денежном выражении объем сделок оказался максимальным со времен предкризисного 2013 года.

Однако очень важным уточнением является то, что подобный скачок объемов стал возможным благодаря лишь одной сделке - покупке китайской нефтяной компанией CEFC ChinaEnergy («Хуасинь») акций «Роснефти» на сумму $9,1 млрд. [5]. Без учета этой сделки, благодаря которой рынок вырос в два раза, он бы продемонстрировал худший результат за три квартала с 2005 года. Именно по этой причине, а также из-за намеченного, еще со времен введения экономических санкций иностранными компаниями, геополитического курса, по итогам 2017 года, можно отметить продолжение уменьшения объема рынка слияний и поглощений [4].

Для прогноза ситуации на рынке слияний и поглощений необходимо отметить факторы, способные повлиять на него. Во-первых, эксперты говорят о том, что в сложившейся ситуации большинство компаний встают на путь стабилизации без развития, однако возможен рост за счет интереса к отечественному капиталу со стороны инвесторов стран Азии. Также серьезным фактором возможного роста является созданный ЦБ Фонд консолидации банковского сектора (ФКБС). Предназначением данного фонда, как фактора роста рынка M&A, является санирование проблемных банков, а после этого – их продажа. Также немаловажным фактором роста может являться развитие современных информационных технологий. Вопросы использования блокчейна в оформлении сделок в M&A а также расчеты в криптовалютах являются одними из важнейших вопросов для обсуждений. Помимо этого, возможно изменение структуры долей рынка слияний и поглощений по отраслям. Так, одними из растущих рынков на сегодняшний день являются сельское хозяйство, рынок услуг, торговля. Несмотря на тенденцию на уменьшение объемов рынка слияний и поглощений, существует множество факторов роста, которые, при должном профессионализме и небольшой доле удачи, будут способствовать росту рынка M&A [6].

Другим направлением стратегий реорганизации бизнеса является выделение и разделение компаний. Существенное различие этих двух форм реорганизации состоит в том, что:

1) реорганизация предприятия в форме разделения подразумевает ликвидацию юридического лица и создание на его основе как минимум двух новых компаний. Впоследствии, каждое из созданных компаний необходимо зарегистрировать как новое юридическое лицо. Разделение корпорации означает, что его права и обязанности, а также имущество переходят созданным организациям в соответствии с разделительным балансом;

2) в ином случае, когда в качестве формы реорганизации применяется выделение, выделяющая компания продолжает свое существование, и сам процесс влечет за собой создание одной и более организаций, существующих как отдельные юридические лица.

Стоит заметить, что в случае выделения компании возможно два развития событий: движения денежных средствне происходит и выделяющая компания не получает финансового дохода в результате выделения; либо выделяющая

компания выставляет выделенное подразделение на продажу и получает реальные денежные средства – дивестирование [7].

Дивестирование является очень популярным методом реструктуризации компании с одновременным получением необходимых материнской компании живых денег. Примером может послужить продажа фирмой Nokia своих неосновных, не связанных с телекоммуникациями, направлений в рамках своей концепции развития, а также с целью получения наличности – подразделения NokiaData (разработчик информационных технологий) и своего энергетического подразделения [8].

Перечень основных мотивов к выделению или разделению бизнеса выглядит следующим образом:

1) повышение эффективности ведения бизнеса. Зачастую в составе компании присутствует убыточное подразделение, занимающееся неосновным видом деятельности;

2) решение выгодно реализовать ранее приобретенное предприятие, стоимость которого значительно увеличилась благодаря успешной реструктуризации;

3) облегчение управления обособленным структурным подразделением (диверсификация производства) [9];

4) улучшение финансового состояния выделенного общества путем очищения его от долгов, оставленных у реорганизуемого общества (широко используется в российской практике параллельно с процедурой банкротства);

5) раздел бизнеса между его собственниками;

6) требования антимонопольного законодательства;

7) защита от поглощения [10].

На данном этапе необходимо рассмотреть в качестве примера процесс выделения ООО «УБО» из состава АО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод». Данный процесс начался в течение летнего периода 2011 года, и закончился созданием Обособленного подразделения ООО «УБО» в г. Новокузнецке 22 августа 2011 года.

Основными видами деятельности выделенного подразделения являются разгрузка, погрузка, складирование и перемещение готовой продукции и сырья, ремонт ж/д вагонов, их мойка, штампирование алюминиевых брусков РусАла. Основным мотивом, побудившим АО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод» вывести организацию из своего состава, является уменьшение себестоимости тонны производимогоалюминия.

Реструктуризация, выведение из своего состава непрофильных подразделений, закрытие энергоемких производств, передача части своих функций сторонним компаниям на тендерной основе – все эти меры были необходимы для осуществления, так как вследствие перенасыщения рынка алюминием произошло падение цен и снижение спроса на Лондонской бирже. Производителям было необходимо приспосабливаться к условиям рынка. Руководство РусАла заявляет, что производственная дисциплина и контроль над издержками остаются ключевыми принципами операционной стратегии компании. Закрытие нерентабельных заводов является наиболее эффективной

мерой по уменьшению себестоимости тонны продукта. В долгосрочном плане данная мера позволила Акционерному обществу реструктуризировать свои активы с целью повышения привлекательности Компании для инвесторов и увеличения стоимости ее акционерного капитала.

Данная работа является основой для написания магистерской диссертации, в которой будет проанализирована экономическая эффективность процесса выделения ООО «УБО» из состава АО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод», сформированы методические подходы к управлению качеством процесса разработки стратегии реорганизации компаний.

Список использованных источников

1. Хан, Д. Развитие российского рынка слияний и поглощений, 2004 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.old.rcb.ru/Archive/articles.asp?id=4057 (дата обращения 26.02.2019).

2. Трошина, Е.П. Слияния и поглощения: основные виды и мотивы осуществления сделок / Е.П. Трошина, А. В. Ляшов // Вестник самарского государственного экономического университета. - 2013. - №7 (105). – с. 113-116.

3. Фрумкин, К.Г.Рынок слияний и поглощений восстанавливается, 2017 [Электронный ресурс]. – URL: https://www.if24.ru/rynok-sliyanij-i-pogloshhenij (дата обращения 26.02.2019).

4. Компания ThomsonReuters выпустила исследование DealMakinginRussia 4Q 2017, посвященное показателям российского рынка M&A в 2017 году, 2018 [Электронный ресурс]. – URL: https://www.thomsonreuters.ru/ru/about-us/press-releases/kompaniya-thomson-reuters-vypustila-issledovanie-deal-making-in-russia-4q-2017-posvyashchennoe-pokazatelyam-rossijskogo-rynka-m-a-v-2017-godu.html (дата обращения 26.02.2019).

5. Литова, Е. Рынок слияний и поглощений российских компаний достиг максимума за 4 года [Электронный ресурс]. – URL: https://www.rbc.ru/finances/03/10/2017/59d35e309a79470704dc1633. (дата обращения 26.02.2019).

6. Щербаков, М.В. Стратегии слияния и поглощения в практике российских компаний // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / Сиб. гос. индустр. ун-т ; под общ.ред. М.В. Темлянцева.– Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2018. – Вып. 22. – Ч. I. Гуманитарные и экономические науки. – 384 с., ил. – 35, таб. – 26.

7. Бусыгин, А.В. Предпринимательство. Основной курс: учебник для вузов / А.В.Бусыгин. – Москва: ИНФРА-М, 2005. – 135 с.

8. Верстина, Н.Г. Обеспечение конкурентоспособности строительных предприятий на основе стоимостного подхода к их реструктуризации / Н.Г. Верстина, Ю.Я. Еленева // Экономика строительства. – 2006. – №4. – С. 2-19.

9. Ван Хорн Дж. Основы финансового менеджмента / Дж. Ван Хорн, Дж. Вахович. – 11-е издание.: пер с английского. – Москва: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 992 с.

10. Глушецкий, А.А. Реорганизация акционерных обществ: организационно-правовые аспекты: курс лекций / А.А.Глушецкий. – Москва: Центр деловой информации еженедельника «Экономика и жизнь», 2004. – 55 с.

УДК 658.1:658.5:374

Проблемы финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» в контексте повышения качества дополнительного образования

Лоншакова Е. А. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: рассматриваются проблемы финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» в контексте повышения качества дополнительного образования, состоящие в несоответствии растущей потребности в дополнительном обучении детей и сокращающихся объёмах финансовых ресурсов, направляемых в эту сферу, ограниченности спектра источников финансирования и свободы распоряжения привлеченными средствами. Исследуются взаимосвязи между существующими оценками качества образования и его финансированием в контексте действующего законодательства.

Ключевые слова: дополнительное образование, качество образования, государственное (муниципальное) задание, бюджетные учреждения, государственная аккредитация, финансирование, законодательство.

Дополнительное образование по терминологии ЮНЕСКО является сферой неформального образования, в которой происходит персональное развитие детей в соответствии с их желаниями и потребностями. Одновременно с личностным развитием в условиях дополнительного образования дети получают обучение и приобретают воспитание. Так дополнительное образование оказывается встроенным в структуру любой деятельности, в которую включен ребенок. Важно отметить, что дополнительное образование вписывается как в систему общего и профессионального образования, так и в сферу образовательно-культурного досуга, выступая интегрирующей составляющей, сближая и дополняя выше перечисленные системы. Эта область сходимости и представляет собой область дополнительного образования, актуализируя его необходимость для современного общества.

Деятельность МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июня 2012 г. № 504 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей» направлена на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, ведущих к социальной успешности, сохранение и укрепление здоровья детей школьного возраста,

коррекцию недостатков в их физическом и психическом развитии, которая реализуется через совокупность функционирования образовательных областей, обеспечивающих разностороннее развитие детей с учётом их возрастных и индивидуальных особенностей по основным направлениям: физическому, социально-личностному, познавательно-речевому и художественно-эстетическому [1].

Гарантией всестороннего развития ребёнка и реализации его личных задач в соответствии с современной образовательной парадигмой является качество дополнительного образования, однако система управления качеством в МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н.К. Крупской» только начинает выстраиваться.

В Федеральном законе «Об Образовании в Российской Федерации» сказано, что качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы (гл. 1, ст. 2, пункт 29, Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») [2].

Обеспечение приемлемого уровня качества образования требует его адекватного финансирования. Механизм финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» должен обеспечивать привлечение финансовых средств как из бюджетных источников, так и внебюджетных, а также стимулировать различные направления деятельности, предпочтительные с точки зрения социальных задач государства. Но по данным исследований РБК [5] в Российской Федерации ежегодно сокращаются расходы на образование: с 2012 по 2019 год федеральные расходы на «Общее образование» сократились со 128 млрд. до 14 млрд. руб., поэтому деятельность МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» в условиях многозадачности качества образования требует особого подхода к финансированию, где на первый план выходит проблема привлечения дополнительных источников финансирования, что обусловлено сложившимися условиями.

В условиях снижения объёмов финансирования системы образования в Российской Федерации в целом и, как следствие, снижения финансирования дополнительного образования выходом из сложившейся ситуации является создание некоммерческой организации, которая будет являться собственником целевого капитала. Такой решение предлагает Федеральный закон № 275-ФЗ от 30.12.2006 г. Данная некоммерческая организация будет являться благотворительным фондом по поддержке МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» [3].

В 2007 г. Управлением Федеральной налоговой службы по Кемеровской области на основании распоряжения Управления Федеральной регистрационной

службы по Кемеровской области от 02.04.2007 № 105 была зарегистрирована Некоммерческая организация «Благотворительный фонд поддержки МОУ ДОД «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской». В период с 2014 по 2018 годы фондом были реализованы более 30-ти благотворительных программ, которые направлены на создание благоприятных условий для обучающихся, раскрытие их способностей, создание и внедрение инновационных образовательных и воспитательных технологий. Основной функцией деятельности благотворительного фонда является, с одной стороны, стимулирование сбора средств на дополнительное образование детей путём проведения ряда различных мероприятий (выставок, конкурсов, соревнований), с другой – эффективное использование привлечённых средств, что наглядно демонстрирует деятельность Некоммерческой организации «Благотворительный фонд поддержки МОУ ДОД «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» (таблица 1).

Таблица 1 – Отчет по добровольным пожертвованиям за 2018 г.

Сумма привлеченных пожертвований, рублей	Экономическая статья затрат	Сумма израсходованных средств в разрезе экономических статей, рублей	Удельный вес расходов в общей сумме пожертвований, %	Остаток на лицевом счете, рублей
1	2	3	4	5
2776055,00	Хозяйственные расходы	62160,38	2,2	**1148275,45**
	Мебель	65930,00	2,4	
	Инвентарь, разд. материал	36442,10	1,3	
	Ремонт, сан.оборуд, строит. материалы	213672,75	1,3	
	ГСМ	64040,00	2,3	
	Канцтовары	77317,64	2,8	
	Содержание автотранспорта	10287,00	0,4	
	Мероприятия	231902,49	8,4	
	Мягкий инвентарь	70269,53	2,5	
	Оборудование, аппаратура	332643,00	12,0	
	Информационные услуги	102208,28	3,4	
	Командировочные расходы	924827,23	33,3	
	З/пл, НДФЛ, страх.взносы	126081,62	4,5	
	Прочие расходы	406303,94	14,6	
	Фонд грантов	247433,93	8,9	
	Итого	**2971519,89**	107,0	

Наибольший удельный вес занимают командировочные расходы (33, 3%), что обусловлено необходимостью участия обучающихся и педагогов в выездных мероприятиях различного уровня.

В последние годы возросла потребность со стороны горожан в дополнительном образовании детей. Так, анализ численности обучающихся во Дворце за период 2016-2018 г.г. показал рост с 9737 до 10790 человек, в то время как объём бюджетного финансирования на одного обучающегося составил в 2016 году – 17950 руб., в 2017 г. - 17580,24 руб., а в 2018 г. – 17320,61 руб. Растущая потребность в дополнительном обучении детей и сокращающиеся объёмы финансовых ресурсов, направляемых в эту сферу, предопределили необходимость введения в сферу дополнительного образования рыночных принципов функционирования фонда по поддержке МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской», что позволит ему зарабатывать дополнительную прибыль, которая может направляться на увеличение объёмов финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской».

Совмещение различных процессов, направленных на повышение эффективности финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» актуализировало проблему правового регулирования финансирования учреждения в контексте повышения его качества.

Необходимо отметить, что в настоящий период наблюдается отсутствие положительного взаимовлияния между процедурой финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н.К. Крупской» и процедурами, направленными на оценку качества образования, урегулированными вышеуказанным Законом об образовании.

Ст. 69.2 Бюджетного кодекса РФ предусматривает необходимость определения в государственном (муниципальном) задании для бюджетных учреждений дополнительного образования показателей, характеризующих качество оказываемых государственных (муниципальных) услуг. Министерство финансов РФ в письме от 22.10.2013 № 12-08-06/44036 «О Комментариях (комплексных рекомендациях) по вопросам, связанным с реализацией положений Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ» поясняет, что показатели качества, отражаемые в государственном (муниципальном) задании, могут предъявляться как к процессу оказания услуги (например, число сотрудников учреждения, имеющих первую или высшую квалификационную категорию); отсутствие предписаний надзорных органов; доля персонала, прошедшего повышение квалификации (профессиональную переподготовку) в течение года, так и к ее результату (например, доля обучающихся – участников (лауреатов, призеров) региональных (национальных, международных) конкурсов (смотров, олимпиад) и др. [4].

Предусмотренные указанным законом инструменты определения качества образования – государственная аккредитация образовательной деятельности (ст. 92), федеральный государственный контроль качества образования (ст. 93) – предполагают определение уполномоченным

государственным органом соответствия образовательной деятельности и подготовки обучающихся требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

Результатом данных процедур выступает выявление соответствия либо несоответствия требованиям федеральных государственных образовательных стандартов. Таким образом, урегулированные Законом об образовании оценочные процедуры не предполагают некоей градации, свидетельствующей, например, о степени удовлетворения качеством оказания образовательных услуг со стороны потребителей или о степени соответствия потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность. Данная позиция противоречит общераспространенному пониманию качества, основывающемуся на предположении о том, что некоего постоянного уровня качества не существует (уровень качества должен непрерывно повышаться) [6, с. 19].

В то же время оценка качества государственных и муниципальных образовательных услуг, осуществляемая в рамках финансирования на основании государственного или муниципального задания, такого рода градацию может предполагать. Однако, с точки зрения Закона об образовании, некая корреляция с результатами оценки качества образования, используемыми при финансировании на основании государственного или муниципального задания бюджетных и автономных учреждений, возможна только при наличии государственной аккредитации образовательной программы как таковой, как условия, позволяющего финансировать деятельность указанной организации в принципе.

Вышесказанное свидетельствует о том, что в настоящее время в отношении образовательных организаций, обладающих статусом бюджетных и автономных учреждений одновременно, действуют две слабо связанные между собой системы оценки качества образовательных услуг, одна из которых регламентируется бюджетным законодательством, другая – законодательством об образовании.

Отметим, что вышеуказанные обстоятельства косвенно способствуют тому, что государственная аккредитация образовательных программ в ее нынешнем виде представляет собой проводимую часто формально и поверхностно процедуру, имеющую, как правило, всегда положительный результат, по крайней мере, для государственных и муниципальных образовательных организаций. Так или иначе, результаты проведенных в соответствии Законом об образовании процедур оценки качества в образовательной организации практически не оказывают влияния на объем финансирования этой образовательной организации.

То же будет верным и по отношению к процедурам, результаты которых призваны, так или иначе, отражать качество образования – независимая оценка качества образования, общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, мониторинг в системе образования (ст. 95, 96, 97 Закона об образовании) [7].

С учетом изложенного актуальной задачей совершенствования финансирования образования следует признать обеспечение дифференцированного подхода при выделении бюджетных средств конкретным бюджетным учреждениям дополнительного образования в зависимости от реального качества образования. При этом используемая для определения объема финансирования оценка качества образования должна включать в себя множество самых разнообразных оценок, предусмотренных как законодательством об образовании, так и нормативными правовыми актами, регулирующими финансирование образования при одновременном единстве методологической основы и инструментов оценки. Такого рода подход позволит повысить реальное качество образования.

Список использованных источников

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 26 июня 2012 г. № 504 г. Москва «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rg.ru/2012/08/15/minobr-dok.html (дата обращения: 03.03.2019).

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 03.03.2019).

3. Федеральный закон «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» от 30.12.2006 № 275-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64939/ (дата обращения: 03.03.2019).

4. Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_100193/ (дата обращения: 03.03.2019).

5. Исследование РБК: сколько Россия на самом деле тратит на своих граждан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/economics/14/12/2016/584fd32e9a7947c251265ede (дата обращения: 24.03.2019).

6. Менеджмент качества образовательных процессов [Текст]: учеб. пособие / под ред. Э. В.Минько, М. А. Николаевой. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2017.

7. Черковец В. Образовательная сфера: взаимодействие с материальным производством в инновационном развитии экономики // Российский экономический журнал. – 2018. – № 9-10. – С. 51-72.

УДК 658.1

Организация финансов в МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской»

Лоншакова Е. А. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Рассмотрены особенности финансового обеспечения бюджетных учреждений по смешанному методу на примере МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н.К. Крупской».

Ключевые слова: муниципальное задание, бюджетные инвестиции, нормативные затраты, внебюджетные средства.

Финансовая деятельность МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» состоит в получении, организации движения и использовании финансовых ресурсов.

Финансовые ресурсы Учреждение получает на выполнение муниципального задания. Формой финансового обеспечения муниципального задания является предоставление субсидий на возмещение нормативных затрат [1].

В целях осуществления бюджетных инвестиций в объекты капитального строительства Учреждению могут быть предоставлены субсидии на иные цели и бюджетные ассигнования.

Порядок определения объема субсидий и условия их предоставления из местного бюджета устанавливаются администрацией города Новокузнецка [1].

Удовлетворение потребности учреждения в денежных ресурсах и эффективности их использования осуществляется посредством бюджетного нормирования с применением бюджетной классификации [2]. Бюджетное нормирование позволяет конкретизировать сумму затрат на расчетную единицу плана работы и аргументировать затраты по видам и направлениям. Бюджетная классификация (группировка доходов и расходов бюджета) оказывает существенное влияние на организацию бухгалтерского учета, содержание отчетности, проведение анализа исполнения смет расходов учреждения, финансируемого из муниципального бюджета [3].

Формирует и утверждает муниципальное задание для Учреждения Учредитель. Проведение кассовых выплат осуществляется Учреждением с лицевых счетов в пределах остатка средств, поступивших на соответствующий лицевой счет [6, с.159].

Не использованные в текущем году средства, направленные на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением муниципального задания, разрешается использовать Учреждению в следующем году.

Не использованные в текущем финансовом году средства, направленные в Учреждение на иные цели в качестве бюджетных инвестиций в объекты капитального строительства перечисляются в бюджет.

Данные средства, перечисленные Учреждением в бюджет, могут быть возвращены Учреждению в очередном финансовом году при наличии потребности в направлении их на те же цели в соответствии с решением Учредителя [7].

На сегодняшний день в условиях рыночного хозяйствования постоянно возрастает доля финансирования по смешанному методу. Это означает, что кроме государственного финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н.К. Крупской» имеет внебюджетное финансирование, получаемое посредством оказания платных услуг. Доля внебюджетных средств увеличивается, поскольку государству сложно обеспечить финансирование в полной мере за счет государственного бюджета [4].

К внебюджетным средствам относятся доходы, которые образуются в результате деятельности по оказанию платных услуг учреждением.

Внебюджетные доходы планируются в соответствии с установленными нормами, тарифами и расценками по каждому виду услуг, по подразделениям в отдельности и по учреждению в целом. При планировании доходов уделяется внимание четкости планирования по направлениям деятельности [5]. Сумма доходов находится в прямой зависимости от объема и номенклатуры услуг. Отсюда следует, что при необходимости увеличения доходов (при недофинансировании бюджетными средствами), учреждение должно увеличить объем выполняемых платных услуг и расширить их номенклатуру (например, внедряя новые виды услуг).

Платные образовательные услуги в соответствии с Уставом могут осуществляться Учреждением по следующим направлениям:

– обучение по дополнительным общеобразовательным программам, изучение специальных дисциплин сверх часов и сверх программы по данной дисциплине, занятие с учащимися углубленным изучением предметов;

– реализация дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств, физической культуры и спорта;

– репетиторство с учащимися другого образовательного учреждения;

– преподавание специальных курсов и циклов дисциплин;

– занятия по адаптации детей дошкольного возраста к условиям школьной жизни;

– организация и проведение досуговых мероприятий во внеурочное время сверх утвержденных программ;

– другие платные услуги, не противоречащие Уставу.

Платные услуги оказывают 12 педагогов, сумма потраченных средств с сентября по апрель составила1052432 руб. Из них – 556 240 руб. на заработную плату, 108 243 руб. – на коммунальные услуги, остаток – 288 000 руб. – на развитие коллективов (таблица 1).

Таблица 1 – Бюджетное финансирование Дворца творчества в 2016-2017 уч. г. [составлено автором]

Наименование показателей	Фактически профинансировано, тыс. руб.	Структура финансирования, %
Объем финансирования - всего	133604,4	100
Текущее бюджетное финансирование	131771,4	98,6
Внебюджетные источники финансирования - всего	1833,0	1,4
В том числе: остаток средств на начало отчетного периода	1683,2	-
Доходы от реализации платных дополнительных образовательных услуг	1833,0	1,4

Исследовав порядок финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской», можно сделать вывод о том, что основной проблемой является ограничение прав Учреждения на использование бюджетных средств. Ключевое ограничение сопряжено с приносящей доход деятельностью. Оно заключается в отсутствии права учреждения на распоряжение доходами от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Внебюджетное финансирование не рассматривается как дополнительное и подлежит зачислению в муниципальный бюджет.

В целях совершенствования механизма финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н.К. Крупской» представляется целесообразным предложить следующие мероприятия:

– определить бюджетные ассигнования на содержание учреждения как суммы ассигнований на возмещение нормативных расходов по оказанию учреждением государственных услуг в соответствии с государственным заданием и ассигнований на содержание государственного имущества, переданного в оперативное управление учреждения;

– разделить общие и дополнительные основания для применения корректирующих коэффициентов бюджетного финансирования;

– интегрировать государственное задание в механизм сметного финансирования;

– регулярно проводить мониторинг эффективности использования бюджетных средств.

Таким образом, изложенные выводы и предложения позволят повысить эффективность формирования и исполнения сметы доходов и расходов бюджетного учреждения, достичь поставленных перед ним целей и задач на определенный период.

Список использованных источников

1. Устав МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н.К. Крупской» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.dtkrupskoy.ru/images/svedenia/dokumenty/USTAV_2016.pdf (дата обращения: 24.03.2019).

2. Приказ Минфина России от 01.12.2010 « 157н (ред. от 27.09.2017) «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/12180849/ (дата обращения: 24.03.2019).

3. Приказ Минфина России от 01.07.2013 № 65н (ред. от 21.09.2017) «Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148920/ (дата обращения: 24.03.2019).

4. Приказ Минфина России от 01.12.2010 № 157н (ред. от 27.09.2017) «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/12180849/ (дата обращения: 24.03.2019).

5. План финансово-хозяйственной деятельности МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» на 2017 год и плановый период 2018-2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dtkrupskoy.ru/images/svedenia/stipendii_i_inye_vyplaty/plan_finansovo_hozyaystvennoy_deyateljnosti_na_2017_god.PDF (дата обращения: 24.03.2019).

6. Акашева, В.В. Порядок финансирования бюджетных учреждений за счет субсидий / В.В. Акашева, Е.С. Колмыкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 1-1. – С. 158-163.

7. Акашева, В.В. Финансирование бюджетных учреждений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://edrj.ru/article/07-04-17 (дата обращения: 24.03.2019).

УДК 334.012.46

Продукт как результат функционирования благотворительного фонда

Блохина Е.С. [1]

Научный руководитель: д.э.н., профессор Петрова Т. В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия.

Аннотация: Разработана классификация благотворительных продуктов, возникающих в результате функционирования благотворительного фонда. Сделан вывод о том, что оценивание эффективности работы благотворительного фонда должно начинаться с детализации продуктов в каждой конкретной оказанной услуге.

Ключевые слова: благотворительный фонд, благотворительный продукт, эффективность, оценка.

Оценка эффективности деятельности важна и актуальна для любой организации, в том числе и для благотворительного фонда. В коммерческих организациях выявить эффективность функционирования можно, рассчитав рентабельность как отношение затрат к прибыли.

Однако, цель работы благотворительного фонда не заключается в извлечении выгоды, следовательно, для расчёта эффективности деятельности фонда требуются иные подходы [2].

Прежде всего, говоря об эффективности конкретной благотворительной деятельности, необходимо четко понимать, какой конечный продукт образуется в результате функционирования благотворительного фонда.

Несмотря на огромное разнообразие благотворительных фондов и реализуемых ими программ, нужно заметить, что благотворительный продукт может быть только двух видов: с одной стороны, материальные блага, которые возможно оценить численно, с другой, – нематериальные услуги, которые не поддаются количественному подсчету их эффективности [5]. Например, благотворительный фонд провел 5 консультаций в месяц для матерей-одиночек. Данный количественный параметр никак не показывает эффективность работы фонда, так как нет представления о качестве консультаций, об их востребованности, о социальной полезности для общества.

Сложность возникает и с оценкой материальных благ. В благотворительном фонде не прослеживается прямой зависимости величины собранных пожертвований и качества работы фонда. Например, сложно определить, какой фонд работает эффективнее: тот, который собирает несколько миллионов в месяц и оплачивает дорогостоящее лечение 10 детей за границей, либо тот, который собирает двести тысяч рублей и предоставляет возможность летнего отдыха 100 детям-сиротам.

Таким образом, возникает необходимость разработки комплексного подхода к оценке эффективности деятельности благотворительного фонда с учетом всех особенностей благотворительных продуктов, для чего целесообразно их классифицировать и детализировать.

Все продукты, произведенные благотворительным фондом, можно разделить на следующие виды (рисунок 1):

1) денежные средства;

2) предметы, необходимые для улучшения физического или психологического состояния благополучателей;

3) внимание (общение, развлечение, просвещение и проч.), оказанное благополучателю для улучшения его психосоматического состояния;

4) действия, производимые с целью оказания помощи благополучателю (расчистка территории от снега, ремонт квартиры и проч.).

Рисунок 1 – Виды благотворительного продукта

Исходя из представленной классификации (рисунок 1) предлагается благотворительные продукты разделить на две большие группы: материальные блага, в которую входят денежные средства и предметы, полученные фондом в целях их дальнейшей передачи третьим лицам, и услуги, которые представлены в виде оказанного фондом внимания и совершенных действий в отношении благополучателей.

Самым распространенным видом благотворительного продукта являются денежные средства, используемые фондом в качестве пожертвований [1].

Получение денежных средств на благотворительность в фонде происходит как наличным, так и безналичным способом. Например, широко распространены благотворительные концерты, на которых стоят боксы для сбора пожертвований, но не менее эффективна и социальная реклама, в которой указан расчетный счет для перечисления пожертвований. Также, крупные благотворительные фонды заключают соглашения с юридическими лицами (такими, как, например, Сбербанк, Мария-Ра, Газпром и проч.), в результате

которых определенный процент от каждой совершенной ими безналичной операции перечисляется на счет благотворительного фонда.

Следующий вид материального благотворительного продукта – это предметы, приобретенные благотворительным фондом либо полученные в дар с целью их дальнейшей передачи благополучателям [4]. В качестве подобных предметов могут выступать индивидуальные средства реабилитации (инвалидные коляски, протезы, костыли и проч.), медицинское оборудование, бытовые приборы (стиральные машинки, чайники, блендеры), стройматериалы, одежда и проч.

Специфика получения фондом предметов в качестве пожертвований обусловлена особенностями восприятия меценатами (дарителями) благотворительной деятельности, основанными на недоверии к фонду в части целевого использования денежных средств. Например, допустим, что благотворительный фонд реализует проект по сбору средств на приобретение инвалидной коляски для конкретного человека. Потенциальный меценат, сомневающийся в целевом использовании пожертвованных им денежных средств фонду, может самостоятельно приобрести инвалидную коляску и передать в фонд/благополучателю.

Часто, характер жертвования предметов в благотворительный фонд объясняется спецификой деятельности меценатов. Например, крупный магазин бытовой техники может пожертвовать в фонд свою продукцию, сеть продуктовых магазинов может в качестве предмета пожертвований предоставить продукты питания и проч.

Возможна и ситуация использования денежных средств, собранных фондом в качестве пожертвований, для приобретения определенных предметов (например, дорогостоящего медицинского оборудования для транспортировки тяжелобольных людей) с целью их дальнейшей передачи различным учреждениям (например, станции скорой помощи).

К нематериальному виду продукта функционирования благотворительного фонда относится внимание, оказанное по инициативе фонда благополучателю.

Существует устойчивое мнение, что психологическое состояние человека и позитивный настрой может существенно улучшить его соматическое состояние. Благотворительные фонды успешно работают в обозначенном направлении, реализуя различные развлекательные и познавательные программы (шоу-программы с участием клоунов для детей, находящихся в стационаре, чтение классической литературы, новостных сводок для пациентов хосписных отделений, беседы с одинокими пенсионерами и проч.). Обычно, указанные программы реализуются с помощью волонтеров и не требуют материальных затрат. Волонтерами могут выступать известные артисты, деятели искусств, телеведущие, специалисты различных профилей (медики, юристы, ученые) и т.д.

Действия, совершенные в интересах благополучателя, также являются нематериальным видом благотворительного продукта. Отличительной особенностью данных действий считается их полная безвозмездность. В качестве примера можно привести оказание парикмахерских услуг подопечным

фонда, помощь в выполнении работ по дому благополучателям, помощь в транспортировке тяжелобольных и многое другое. Как правило, данные действия выполняют волонтеры благотворительного фонда.

Сложно не заметить следующую закономерность – материальные виды благотворительного продукта всегда имеют в качестве основы финансовые средства, в то время как нематериальные осуществляются *практически* без финансовых вложений [2]. Практически, потому что даже бесплатное проведение шоу-программы в больнице требует затрат хотя бы на доставку артистов, их проживание и питание. Возможна и такая ситуация, когда данные затраты компенсируются договоренностями с социальными партнерами фонда (службой такси, гостиницами, ресторанами и проч.).

Рассмотренные продукты благотворительного фонда редко встречаются в чистом виде. Например, при оказании материальной помощи на лечение ребёнка, помимо финансовой помощи оказываются и консультативные услуги, и внимание к семье и, возможно, действия волонтеров по уходу или транспортировке ребенка.

Таким образом, продуктом благотворительного фонда можно считать результат ведения благотворительной деятельности, представленный в виде материальных благ и набора нематериальных услуг.

Оценивание эффективности работы благотворительного фонда должно начинаться с детализации продуктов в каждой конкретной оказанной услуге [3].

Необходимость разработки критериев для каждого вида благотворительного продукта обусловлена его специфичностью, где простой количественный подсчет не эффективен. Важно оценивать благотворительный продукт, учитывая, в том числе, и социальную значимость оказанной услуги для заявителя в частности и для общества в целом.

Список использованных источников

1. Блохина, Е.С. Особенности взаимодействия управляющей и управляемой подсистем благотворительного фонда / Е.С. Блохина, Т.В. Петрова // Экономика и менеджмент систем управления. – 2018. – № 3.2 (29). – С. 204 – 211.

2. Блохина, Е.С. Некоторые проблемы регистрации благотворительного фонда // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. 2018. – № 1 (23). – С. 52-58.

3. Блохина, Е.С. Определение подхода к оценке общей социальной эффективности благотворительных проектов / Е.С. Блохина, Т.В. Петрова // Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики: сборник трудов международной научно-практической конференции научно-издательского центра «АЭТЕРНА». – Новосибирск: изд. Уфа: АЭТЕРНА, 2018. – С. 27-32.

4. Блохина, Е.С. Justification of the need develop a new model of a charitable foundation / Е.С. Блохина, Т.В. Петрова // Research transfer: Труды международной научной конференции. – изд. Пекин, КНР. 2018. – С. 61-65.

6. Новиков, Д.А. Теория управления организационными системами / Д.А. Новиков / М. МПСИ, 2005. – 584 с.

УДК 331.2 : 658.3 : 658.5

О значимости использования электронного документооборота в процессе начисления заработной платы в системе менеджмента качества компании

Пономарева А. В [1].

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е. В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В современных условиях организации и ведения бизнес-процессов компании большую роль играет время, затрачиваемое на документооборот: сроки изготовления деловых бумаг или отчетности. В статье отражены преимущества стандартизации и введения инновации в аспектах документооборота, касающихся начисления заработной платы, – электронного ресурса, обеспечивающего максимальное сокращение времени на работу, которая не приносит прямых финансовых выгод компании.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, стандарт, система менеджмента качества, документооборот, система электронного документооборота.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера - статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации [1]. И хотя в обыденной жизни эти термины часто упоминаются как синонимы, но понятие «оплата труда» имеет гораздо более широкое и объемное толкование в сравнении с термином «заработная плата». Оплата труда включает в себя не только саму систему расчета вознаграждения за труд, но и всю совокупность отношений, возникающих между работодателем и работником в процессе труда. Например, используемые режимы, системы и формы оплаты труда, правила документального оформления использования рабочего времени и трудозатрат, сроки выплаты заработной платы и многое другое.

Таким образом, «оплата труда» являет собой компенсацию, предоставленную работодателем работнику за затраченный им в процессе производства продукции труд. Сам процесс организации оплаты труда на предприятии определяется тарифной системой и формами оплаты труда.

Существует несколько форм оплаты труда, предприятие самостоятельно выбирает для своей деятельности удобную форму оплаты, причем в одной организации у разных работников может быть разная форма оплаты [2].

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная. При повременной форме оплата производится за фактически отработанное время.

При сдельной форме – оплата производится за количество произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

Для правильного расчета оплаты труда в организации должны учитываться отклонения от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных временных и трудовых затрат и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам [2]. Трудовой кодекс закрепляет обязанность

работодателя производить повышенную плату за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное и сверхурочное время, в праздничные дни и др.) – Ст. 149 Трудового кодекса российской Федерации [1].

Система менеджмента качества (СМК) предоставляет средства управления для идентификации действий в отношении преднамеренных или непреднамеренных последствий в предоставлении продукции и услуг. Позволяет высшему руководству оптимизировать использование ресурсов, учитывая долгосрочные и краткосрочные последствия их решений [3].

В соотнесении к проблемам качества наука об управлении рассматривает четыре взаимосвязанные категории:

– качество (как общая категория, близкая по содержанию к философскому понятию);

– качество продукции или услуги (как совокупность свойств, обусловливающих пригодность к выполнению определенных функциональных предназначений);

– качество труда (от него в решающей степени зависит качество продукции или услуги);

– качество жизни (как социологическая категория, характеризующая степень удовлетворения человеческих потребностей) [3].

В рамках данной статьи внимание качеству труда и процесса начисления заработной платы обусловлено несколькими причинами.

Учет затрат на персонал является одним из наиболее сложных компонентов при формировании себестоимости. Структура этих затрат, методы оценки, принципы их распределения по объектам калькулирования не регулируются едиными требованиями федерального законодательства, а полностью зависят от организационно-технических условий каждой организации. В связи с этим разработка системы внутрифирменного контроля расходов на персонал и социальные отчисления должна иметь первостепенный характер для любой организации [4]. Одним из важнейших документов-оснований для специалиста, который производит начисление и расчет льгот и компенсаций является Положение об оплате труда. Типовое положение разрабатывается на основании действующего законодательства и локальных нормативно-правовых актов [5].

Заработная плата определяется множеством факторов, которые, в том числе, зависят от специфики организации и выбранной системы оплаты. При долгосрочном или краткосрочном планировании фонда оплаты труда необходимо учесть следующие моменты:

а) срок планирования (месяц/год в к.д.);

б) штатное количество сотрудников;

в) профессии;

г) разряд;

д) все виды оплаты труда: оклад/тариф, ночные часы, доплата за вредные условия труда и другие всевозможные доплаты (руководство звеном, расширение зоны обслуживания, межразрядная разница и пр.) премия, индексация, выходные и праздничные дни, оплата очередного отпуска и прочее;

е) неявки (очередные отпуска, учебные отпуска, временная нетрудоспособность, и прочие неявки; в среднем коэффициент неявок закладывают 12%) [2].

Исходным документом для начисления заработной платы в исследуемой металлургической компании г. Новокузнецка является бизнес-план в части ФОТ, который, как правило, составляется в виде таблиц определенного формата, согласно системе менеджмента качества, разработанной Компанией. Далее этот план согласовывается топ-менеджментом. После его утверждения на год, аналогичным способом составляется уточнённый план на каждый месяц. Согласно этому бизнес-плану ведётся текущая работа в течение месяца по начислению заработной платы персоналу. Обычно считаются нормальными отклонения: 3% экономии, 1% превышение ФОТ [2].

Кроме того, основаниями для начисления заработной платы являются локально-нормативные акты Компании. Главным документом специалиста по оплате труда является Положение об оплате труда. На основании этого документа издаются Распоряжения/Приказы или заключаются дополнительные соглашения о внесении изменений в текущие условия труда работников, предусмотренные основным Трудовым договором. Бланки Распоряжений/Приказов, заявлений различного рода разрабатываются по единым стандартам Компании.

Во многих крупных компаниях, учитывая огромный документооборот и затрачиваемое время на делопроизводство, уже используется Система электронного документооборота (СЭД). Такая система значительно сокращает время на подписание документов. Пользоваться такой системой легко и надёжно.

Система представляет собой приложение с унифицированными полями для заполнения. Для такой системы также разрабатываются Карточки единого стандарта. Для руководителей и ответственных делопроизводителей необходимо только загрузить скан-карточки (согласие/ознакомление работника на изменения основной трудовой деятельности) в программу и ввести основной текст в предложенное поле для заполнения. Выбрать согласующих сотрудников и утверждающего (подписывающего) вышестоящего руководителя (например, директора по направлению или Управляющего директора).

Следовательно, практически полностью исключаются время на физическое подписание и исправление документа (в случае если документ написан неверно или есть замечания), задержка подписания или утеря документа. СЭД автоматически отправит уведомление о необходимости согласования на электронную почту указанным в документе заинтересованным сотрудникам и напомнит о подписании, в случае задержки согласования.

После того, как документ утверждён в электронном виде директором, его выгружают из программы для собственноручного подписания, так как надзорные органы до сих пор требуют фактического наличия документа. Некоторые формы отчётности уже возможно передавать для проверок и статистики в электронном виде за электронной подписью, но большинство документов по основной деятельности Компании должны храниться в архиве, и в частности документы, связанные с начислением и выплатой заработной платы

– до 75 лет. Далее скан подписанного документа вкладывается в СЭД и автоматически рассылается заинтересованным сотрудникам на ознакомление. В том числе и специалисту по начислению заработной платы, как основание.

Также в СЭД имеется возможность регистрировать корреспонденцию, что позволяет отследить этапы перемещения деловых документов, служебных записок или иных важных документов. Помимо изменений в части оклада возможны и другие изменения, влияющие на итог начисления заработной платы персонала, – это вышеуказанные неявки.

Для примера рассмотрим более подробно отпуск без сохранения заработной платы в части его оформления. Работник пишет собственноручно заявление, согласно бланку СМК Компании. Далее заявления подписывают вышестоящие руководители и направляют специалисту ОТиЗ. После проверки заявления на соответствие ТК РФ и СМК Компании специалист вводит данные в программу автоматизированного учёта, например, 1С ЗУП или SAP, и издаёт приказ/распоряжение, подписывает у директора по направлению и директора по персоналу, знакомит с документом работника. Приказ формируется из программы, в которую также загружен бланк по стандартам СМК. Далее, этот документ должен физически передаваться от одного руководителя к другому. Обычно эта функция выполняется секретарем или курьером внутренней почты или иным ответственным лицом.

Таким образом, практикой исследуемой металлургической компании г. Новокузнецка подтверждается, что бумажный документооборот в процессе начисления заработной платы является неэффективным: на него затрачивается много времени, что, как следствие, может привести к нарушению сроков издания приказа и повлечь штрафные санки со стороны контролирующих органов за нарушение действующего законодательства. Использование электронного документооборота обеспечивает многократное снижение трудозатрат, повышение эффективности работы сотрудников и качества процесса начисления заработной платы, а также, возможно, оптимизацию затрат на персонал за счет исключения вспомогательного звена, не приносящего прямых финансовых выгод Компании. Поэтому имеет огромный смысл доработать СЭД таким образом, чтобы максимально исключить из повседневной работы Компании бумажный документооборот.

Список использованных источников

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 01.03.2019).

2. Минева, О.К. Оплата труда персонала: Учебник [Электронный ресурс] / О.К. Минёва. – Москва: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 192 с. – Режим доступа: http://znanium.com (дата обращения 01.03.2019).

3. Окрепилов, В.В. Управление качеством: учебник для вузов / 2-ое изд. доп. и перераб. / В. В. Окрепилов – Москва : Изд-во НГТУ, 2003. – 452 с.

4. Рогожин, М.Ю. Документационное обеспечение управления : учеб.-практ. пособие / М.Ю. Рогожин. – Москва: Проспект, 2005. – 384 с.

5. Саттон, М.Дж. Корпоративный документооборот: принципы, технология, методология внедрения / М.Дж. Саттон : пер. с англ. – Санкт-Петербург : Азбука, 2003. – 402 с.

УДК 330.567.2

Эволюция подходов к определению сущности домашнего хозяйства и его роли в экономической жизни общества

Жданова Н.Г. [1]

Научный руководитель: д.э.н. Петрова Т.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены взгляды отечественных и зарубежных учёных на толкование сущности домашнего хозяйства, его роль в экономической жизни общества; систематизированы подходы к формированию и расходованию финансовых и иных ресурсов домашнего хозяйства.

Ключевые слова: домашнее хозяйство, финансы домашних хозяйств, доходы, расходы, подход.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что к настоящему времени вопрос о роли домашних хозяйств в организации экономических отношений между государством, хозяйствующими субъектами и населением продолжает оставаться глубоко дискуссионным. Несмотря на то, что в развитой рыночной экономике доходы индивидов составляют около 70% ВВП [6], домашним хозяйствам не придаётся соответствующего значения в формировании финансового потенциала страны. Главенствующее место, как правило, отводится государству и хозяйствующим субъектам. В настоящей статье автором сделана попытка систематизации подходов к определению сущности и роли домашнего хозяйства в экономической жизни общества, формированию и расходованию финансовых и иных его ресурсов в истории мировой экономической мысли.

К настоящему времени в отечественной и зарубежной теории и практике управления доходами и расходами населения сформировался широкий видовой перечень финансовых понятий. Так, согласно [4, 6], в англоязычной литературе используются термины «personal finances» (личные, персональные финансы), «household finances» (финансы домашних хозяйств), «consume finances» (финансы потребителей), «family finances» (семейные финансы). Наиболее распространенными из них являются первые два.

В отечественной экономической литературе [1-7] широко представлены понятия «финансы граждан», «финансы населения», «финансы домашних хозяйств», «семейные финансы», «финансы физических лиц», «личные финансы», «персональные финансы».

Проведённый анализ сложившейся терминологической базы указанных финансовых понятий позволяет сделать вывод о том, что в большинстве научных публикаций многие термины авторы рассматривают как синонимы, например, «финансы физических лиц», «личные финансы», «персональные финансы»; «финансы граждан», «финансы населения», «финансы домашних хозяйств».

Опираясь на то, что в настоящее время всё большее число ученых говорят о значимости именно финансов домашних хозяйств и их основополагающей роли в финансовой системе страны, рассмотрим современные подходы к определению их сущности – теоретический, практический, институциональный.

Сторонниками теоретического подхода в этом вопросе являются учёные В.А. Слепов, Л.П. Окунева, А.М. Бабич, Л.Н. Павлова, С.В. Барулин, Т.М Ковалёва, С.И. Лушин, В.Д. Фетисов.

Согласно В.А. Слепову [6], финансы домашних хозяйств – «система формирования и использования денежных доходов групп лиц, совместно проживающих и ведущих общее хозяйство в целях совместного потребления и накопления».

Профессор Л.П. Окунева [2] считает, что финансы домашних хозяйств «представляют собой экономические денежные отношения по формированию и использованию фондов денежных средств в целях обеспечения материальных и социальных условий жизни членов хозяйства и их воспроизводства».

По мнению А.М. Бабич и Л.Н. Павловой [1], финансы домашних хозяйств «представляют собой совокупность денежных отношений, складывающихся по поводу формирования и использования семейных бюджетов».

Сторонник прикладного подхода В.В. Ковалёв [2] рассматривает финансы домашнего хозяйства как некую совокупность его финансовых активов и обязательств, а также способов эффективного управления ими в условиях рыночной экономики.

И теоретический, и прикладной подходы к определению сущности финансов домашних хозяйств имеют научное обоснование и достаточную аргументацию со стороны учёных.

Вместе с тем разработка в России в 1993 г. Системы национальных счетов и Классификатора институциональных единиц по секторам экономики обусловили появление и дальнейшее развитие институционального подхода. Согласно ему, финансы домашних хозяйств рассматриваются как совокупность институциональных единиц, участвующих в формировании, распределении и использовании фонда сектора домашних хозяйств в целях удовлетворения их потребностей. В общем виде сектор домашних хозяйств представляет собой совокупность домашних хозяйств, основными функциями которых являются потребление товаров и услуг, а также производство товаров и услуг для реализации и собственного использования. При этом домашнее хозяйство как институциональная единица состоит из небольшой группы лиц, которые живут вместе, объединяют часть или все свои доходы и активы и которые коллективно потребляют некоторые виды товаров и услуг. Отдельную

институциональную единицу (домашнее хозяйство) образует институциональное население – совокупность лиц, живущих постоянно в различного типа учреждениях и не обладающих независимостью в экономических вопросах (долгосрочные пациенты в больницах, заключенные, пациенты домов престарелых и т.п.) [7].

Однако такое понимание сущности домашнего хозяйства в истории мировой экономической мысли было далеко не всегда. Проведенный анализ научной и учебной литературы [5, 7] позволил установить, что началом эволюции взглядов на домашнее хозяйство, формирование и расходование его финансовых и иных ресурсов можно считать данное древнегреческим писателем Ксенофонтом (V-IV вв. до н. э.) определение образцового домашнего хозяйства, под которым он понимал всё без исключения имущество семьи. Описанные им наряду с вопросами ведения домашнего хозяйства основы формирования его доходов и направления расходов, позволяют говорить о финансах домохозяйства уже в тот период времени.

Совершенно иной взгляд на домашнее хозяйство, состав его доходов и расходов изложен древнегреческим философом Аристотелем. Понятие «домохозяйство» рассматривалось им в трёх аспектах: как социальная, экономическая и управленческая системы. В отличие от Ксенофонта, который отождествлял семью с парой мужчины и женщины, Аристотель в качестве субъектов домашнего хозяйства выделял господина и раба, мужа и жену, отца и детей. Они, по мнению философа, вступали во властные, воспроизводственные, товарно-денежные отношения.

Вместе с тем, несмотря на различия в подходах к определению домашнего хозяйства, источникам его доходов и направлениям расходов, оба мыслителя придавали домашнему хозяйству, как субъекту экономических отношений, общегосударственное значение в хозяйственной жизни общества.

В последовавшую за античным периодом эпоху средневековья домашнее хозяйство как субъект экономических отношений не рассматривалось. Объективными причинами этого ученые называют преобладание в экономике натуральной, а не денежной формы и феодальную организацию общества, поскольку личная зависимость крестьян от феодала исключала свободу принятия ими самостоятельных экономических решений.

Среди европейских представителей периода классического средневековья, рассматривающих вопросы домашних хозяйств, ученые выделяют итальянского мыслителя, философа Никколо Макиавелли, считавшего население и его финансы основной силой государства.

Наибольший интерес среди отечественных мыслителей средневековья вызывают труды православного священника и политического деятеля Сильвестра. Именно его заслугой считают введение понятий прихода и расхода домашнего хозяйства в отечественную финансовую науку.

Дальнейшее закрепощение крестьян и появление новых субъектов хозяйствования (мануфактур) привело к утрате домашним хозяйством роли основного экономического субъекта и, как следствие, потере со стороны ученых интереса к его изучению.

Таким образом, институт домашнего хозяйства практически не рассматривался вплоть до XVIII в. Однако, существенное преобладание представителей крестьянского сословия в общей структуре населения (более 90%) в этот период обусловило необходимость изучения поведения домашних хозяйств, их доходов и расходов.

Ярким представителем этого исторического периода, исследовавшим вопросы распределения доходов и расходов домашних хозяйств в зависимости от сословия является Иван Тихонович Посошков, первый русский экономист-теоретик. Именно домашнему хозяйству, как субъекту экономических отношений, он отдавал первостепенное значение в развитии любой страны.

Среди зарубежных исследователей домашних хозяйств XVIII-XIX вв. наибольший интерес представляют взгляды экономистов и философов Адама Смита и Карла Маркса. Так, домашнее хозяйство А. Смит ассоциировал с семьёй в традиционном понимании, где муж – глава семьи, чья трудовая деятельность приносит доход семье, жена – домохозяйка и воспитатель детей. Бесспорным богатством государства А. Смит признавал благополучие его населения, в том числе финансовое.

В отличие от А. Смита К. Маркс рассматривал домохозяйство лишь как социальную ячейку и носителя трудовых ресурсов и особого экономического статуса данному субъекту хозяйствования не предавал.

Роль полноправного экономического субъекта домашнему хозяйству в 1936 г. вернул английский ученый Джон Мейнард Кейнс. Именно он выделил домохозяйство в качестве самостоятельного экономического субъекта наряду с государством и фирмой (организацией, предприятием).

В Росси подобное признание домашнего хозяйства в качестве полноправного участника экономической жизни общества произошло значительно позже – в конце XX в. Основной причиной этого учёные называют рост личных доходов населения, связанный не с производством, а с осуществлением инвестиций в ссудный капитал, валютных вложений и инвестиций в государственные и корпоративные ценные бумаги [7].

Различия подходов к определению сущности и роли домашнего хозяйства в историческом аспекте, как правило, сопровождались и особенностями формирования и использования финансовых и иных ресурсов домашнего хозяйства (таблица 1).

Из таблицы 1 видно, что описанные идеологами мировой экономической мысли в своих научных трудах источники доходов и направления расходов домашнего хозяйства имеют черты общего и отличного как в количестве, так и в составе позиций. Это, безусловно, отражает характерные особенности экономического уклада хозяйственной жизни общества того или иного периода времени. Однако все без исключения учёные отмечают важность грамотного подхода к вопросам ведения домашнего хозяйства, рационального использования его участниками собственных экономических ресурсов – труда, человеческого капитала, предпринимательских способностей. Ведь именно от этого, в конечном итоге, зависит благосостояние и уровень качества жизни субъектов домашнего хозяйства.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что эволюция подходов к определению сущности и роли домашнего хозяйства в экономической жизни общества, формированию и расходованию финансовых и иных его ресурсов охватывает достаточно длительный период времени (25 веков). Многие из рассмотренных подходов имеют длительный опыт их практического применения. Домашние хозяйства сегодня по праву можно считать самостоятельными субъектами рыночной экономики наряду с корпорациями (организациями, предприятиями), поскольку они являются собственниками финансовых и иных ресурсов, самостоятельно ими распоряжаются и постоянно вступают в отношения с другими хозяйствующими субъектами, в том числе с органами государственной и муниципальной власти. При этом изменяющиеся как внешние, так и внутренние условия функционирования домашних хозяйств обуславливают необходимость постоянного совершенствования реализуемых на практике методов управления их доходами и расходами, что, в конечном счете, влияет на увеличение ёмкости внутреннего рынка и обеспечение общей устойчивости национальной экономики.

Таблица 1 – Эволюция подходов к формированию и расходованию финансовых и иных ресурсов домашнего хозяйства

Автор	Наименование издания	Источники доходов домашнего хозяйства	Направления расходов домашнего хозяйства
Ксенофонт, *древнегреческий писатель, историк, политический деятель*	«Ойкономика» (варианты перевода: «О хозяйстве», «О домоводстве», «Домострой») (V-IV вв. до н. э.)	– доходы от земледелия в натуральной и денежной формах; – доходы от продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг; – доходы от продажи имущества	– текущее потребление (ведение хозяйства, питание, покупка одежды, уплата налогов); – накопление сбережений для будущих расходов; – иные цели («и друзьям помогать, и город усиливать»)
Аристотель, *древнегреческий философ*	«Политика», трактат (335-322 гг. до н. э.)	– доходы от торговли; – проценты, полученные от выдачи денег в долг; – оплата труда; – доходы от использования земли (рубка леса, все виды горного дела)	– приобретение предметов первой необходимости; – излишние расходы
Сильвестр, *русский православный священник, политический и литературный деятель*	«Домострой» (XV-XVI вв.)	– доходы от ремесла; – государственное жалованье; – законный добыток (займы)	– содержание хозяйства («и есть, и пить, и одеваться, и государю служить, и слуг содержать, и с добрыми людьми общаться»)
Посошков И.Т., *первый русский экономист-теоретик, публицист, предприниматель и изобретатель*	«О скудости и богатстве», экономический трактат (1724 г.)	крестьяне:	
		– доходы от ведения сельского хозяйства, лесных работ	– уплата оброка помещику и налогов в казну; – ведение своего хозяйства (строительство дома, питание, обучение детей и т.п.); – иные расходы
		дворяне и помещики:	
		– оброки от крестьян; – доходы от ведения земельного хозяйства; – иные доходы	– уплата налогов в казну; – ведение своего хозяйства; – иные расходы

Продолжение таблицы 1

Автор	Наименование издания	Источники доходов домашнего хозяйства	Направления расходов домашнего хозяйства
Смит А., *шотландский экономист и философ*	«Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.)	– заработная плата; – прибыль на капитал; – рента; – прибыль от торговли; – иные доходы (например, от рыболовства)	– содержание семьи (питание, одежда, жилище и предметы домашнего обихода); – уплата налогов в государственную казну; – иные потребности (материалы для украшения в строительстве, в одежде, домашней обстановке и утвари; ископаемые и минералы, драгоценные металлы и камни); – создание резервов для будущих расходов; – иные издержки для самозанятого населения (например, связанные с обработкой земли)
Маркс К.Г., *немецкий философ, социолог, экономист, общественный деятель*	«Капитал. Критика политической экономии» (1867 г.)	– заработная плата	– восстановление физических, умственных, моральных и психологических сил, затраченных рабочими в процессе труда (питание, расходы на жилище и т.п.); – воспитание детей, обучение и т.п.
Кейнс Дж. М., *английский экономист*	«Общая теория занятости, процента и денег» (1936 г.)	– заработная плата; – доходы от капитала	– текущие расходы (на питание, одежду, обеспечение жилищных условий, уплату налогов, погашение долга и др.); – создание резерва для крупных будущих расходов (покупка дома, обеспечение старости), для непредвиденных будущих расходов, для возможности обеспечить рост доходов за счет выдачи денежных средств под процент
		– оплата труда; – социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии); – доходы от собственности; – доходы от предпринимательской деятельности; – другие доходы	– покупка товаров и оплата услуг; – оплата обязательных платежей и взносов; – накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах; – приобретение иностранной валюты
Примечание – составлено автором			

Список использованных источников

1. Бабич, А.М. Государственные и муниципальные финансы : учебник для вузов / А.М. Бабич, Л.Н. Павлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 703 с.

2. Белозеров, С.А. Финансы домашних хозяйств как элемент финансовой системы [Электронный ресурс] // Финансы и кредит. – 2008. – № 1. С. 29 – 37. – Режим доступа : https://cyberleninka.ru/article/n/finansy-domashnih-hozyaystv-kak-element-finansovoy-sistemy-1 (дата обращения – 11.03.2019).

3. Глухов, В.В. О сущности и структуре финансов населения [Электронный ресурс] // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2010. – № 2 (6). С. 142 – 149. – Режим доступа : https://cyberleninka.ru/article/n/o-suschnosti-i-strukture-finansov-naseleniya (дата обращения – 11.03.2019).

4. Земцов, А.А. Значение, структура и соотношение персональных и семейных финансов в финансовой системе [Электронный ресурс] / А.А. Земцов, Т.Ю. Осипова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 331. – С. 135 – 141. – Режим доступа : https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-struktura-i-sootnoshenie-personalnyh-i-semeynyh-finansov-v-finansovoy-sisteme (дата обращения – 11.03.2019).

5. Кислицына, Л.В. Теоретические аспекты финансов домашних хозяйств системы [Электронный ресурс] / Л.В. Кислицына, А.Б. Унтанов // BAIKAL RESEARCH JOURNAL. – 2015. – Т. 6. – № 2. – Режим доступа : https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-finansov-domashnih-hozyaystv (дата обращения – 11.03.2019).

6. Слепов, В.А. Персональные финансы / В.А. Слепов, Р.С. Екшембиев // Финансы и кредит. – 2007. – № 40. – С. 2 – 7.

7. Фузейникова, М.Е. Исторический аспект развития финансов домашних хозяйств // Финансы и кредит. – 2010. – № 21. С. 77 – 83.

УДК 656.078

Некоторые проблемы координации работы отдельных подразделений автотранспортного хозяйства

Сарумян Р.Э. [1]

Научный руководитель – к.э.н. Иванова Е.В. [2]

[1] ООО «Центр Сервисных Решений», г. Новокузнецк, Россия

[2] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет» , г.Новокузнецк, Россия

Аннотация: в работе анализируются проблемы координации работы отдельных подразделений автотранспортного хозяйства, определяются важнейшие направления, задачи для совершенствования деятельности автотранспортного хозяйства и повышения эффективности его работы.

Ключевые слова: автотранспортное хозяйство, координация, экономика, ресурс, предприятие, экономическая оценка, грузовые перевозки, планирование.

Из-за непростых условий, сложившихся на рынке транспортных услуг, многие автотранспортные предприятия не могут функционировать достаточно эффективно. Целью любого предприятия, в том числе и автотранспортного, является поиск методов и способов повышения эффективности функционирования в условиях современного рынка [4].

Эффективная работа автотранспортного хозяйства во многом зависит от координации отдельных его подразделений. Недостаточно выстроить соответствующую организационную структуру, нужно ещё и скоординировать работу ее элементов. Под воздействием изменения технико-экономических задач за счет координации производится обеспечение динамизма системы автотранспортного хозяйства, формируется согласованность связей отдельных подразделений, обеспечивается маневрирование трудовыми и технологическими ресурсами внутри автотранспортного хозяйства.

Актуальность темы состоит в том, что в автотранспортных хозяйствах со значительным уровнем специализации довольно часто появляются проблемы координации, которые могут приводить к сбою всей системы функционирования автотранспортной организации в целом. Проблемы координации работы отдельных подразделений автотранспортного хозяйства связаны со средствами коммуникации (не во всех компаниях существует отлаженная информационная система, позволяющая быстро координировать работу различных подразделений), объектами координации (неприязненные отношения, личные убеждения и т.п. могут побудить противодействие координирующим усилиям).

В процесс осуществления деятельности автотранспортного предприятия включены практически все его подразделения, имеющие различные задачи и цели. Например, подразделение технического обслуживания имеет в списке своих задач такие, как поддержание безаварийного состояния транспортных средств, осуществление технического контроля и другие, а подразделение

подвижного состава выполняет, в свою очередь, задачи по непосредственному осуществлению перевозок. Исходя из структуры автотранспортного предприятия (АТП), как совокупности подразделений АТП, и поставленных перед ними задач и планируется работа предприятия в целом [1].

Передача данных от одного подразделения другому в том виде, в котором эти данные требуются, может значительно повысить слаженность их работы. Также передача данных крайне важна для транспортного диспетчера, которому по роду его обязанностей приходится координировать работу предприятия в целом, то есть всех его частей. В современной экономике эту задачу более эффективно может выполнить автоматизированная информационная система, так как ни звонки по телефону, ни заполнение журналов и прочие средства передачи данных не дадут той оперативности, которую может обеспечить компьютеризированная система.

Координация деятельности подразделений автотранспортного хозяйства – сложный процесс, требующий решения рада проблем, среди которых, опираясь на труды российских экономистов [2-3], выделим наиболее значимые:

– возможность возникновения противоречий при выполнении различных производственных функций, в частности, в отношении объема необходимых для нормального функционирования запасов. Например, целью финансового отдела является максимально низкие запасы, в том числе запасных частей и инструментов, с другой стороны, ремонтному подразделению хотелось бы иметь наиболее полный набор запасных частей и инструментов – возникает противоречие между подразделениями, которое нужно решать. Задача контрольных органов организации заключается в оптимизации количества запасов;

– ущемление долгосрочных интересов организации за счет получения подразделениями кратковременной выгоды. Например, ремонтный цех может сделать быстрый, но менее качественный ремонт автомобиля, этим самым ремонтный цех может быстрее выполнить свой план, однако, в долгосрочной перспективе менее качественный ремонт автомобиля приведет к большим тратам и снижению рентабельности перевозок;

– конфликты при решении вопроса об отнесении каких-либо издержек на затраты того или иного подразделения и оценке эффективности деятельности подразделений. Например, издержки на ремонт относятся на ремонтное подразделение, тогда как данные издержки связаны с эксплуатацией транспорта;

– чрезмерное дробление структурных подразделений в ущерб эффективности.

Успешное решение вопроса о межфункциональной и внутри функциональной координации в области управления материальными и финансовыми потоками АТП во многом зависит от рационального построения организационной структуры системы управления в целом и ее отдельных подсистем. В настоящее время при формировании внутренней структуры подсистем управления разделение труда между ее элементами чаще всего

основывается на функциональной специализации; при этом наиболее распространенная структура системы управления линейно-функциональная.

Наиболее результативна координация в тех случаях, когда подразделение может оценить вклад собственного труда в достижение конечных целей организации. Поэтому очень важно, чтобы каждое подразделение и каждый сотрудник предприятия были осведомлены о стратегии развития автотранспортного хозяйства, его целях и задачах.

Список использованных источников

1. Фарахутдинова А.Р. Проблемы автомобильного транспорта // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. IV междунар. студ. науч.-практ. конф. № 4. URL: http://sibac.info/archive/economy/4.pdf (дата обращения: 21.01.2019).

2. Анисимов, А.П. Экономика планирование и анализ деятельности автотранспортных предприятий / А.П. Анисимов. – Москва: Транспорт, 2018. – 245с.

3. Миротин, Л.Б. Организация коммерческой работы на автомобильном транспорте: учеб. для вузов / Л.Б.Миротин. – Москва: Транспорт, 2017. – 303с.

4. Ляско, В.И. Стратегия развития автотранспортного предприятия / В.И. Ляско. – Москва: АСМАП, 2015. – 34 с.

УДК 330.35

Экономический рост

Прохно Ю.П. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г.Новокузнецк, Россия.

Аннотация: работа посвящена проблемам методологического подхода к формированию экономической политики в области управления развитием.

Ключевые слова: экономический рост, система, равновесие, справедливость, неопределенность, регулирование, стабильность.

Общество уже более четырех лет находится в странном оцепенении, постоянно задавая себе один и тот же вопрос – что случилось? Почему экономика и так не внушающая даже умеренного оптимизма, впала в длительную рецессию? Простые варианты ответа на этот вопрос предложенные обществу это – санкции, падение и колебания цен на нефть, нестабильность мирового рынка - уже не устраивают общество, поскольку отражают влияние лишь внешней среды и выносят причины длительного застоя за пределы качеств экономической системы. Сразу же возникает целый ряд вопросов. Состоятельна ли та экономическая система, которую мы построили, способна ли она «переваривать» внешнее влияние, готова ли (в какие сроки и какой ценой) защитить потребности и поддержать способности внутреннего рынка, готова ли к эффективному противостоянию внешним угрозам и т.п. Вопросов много, но на них у экономического сообщества есть ответы, которые либо в силу либеральных

представление об экономике, либо политических пристрастий, либо идеологических предпочтений не интересуют экономические власти.

Для экспертного сообщества (например, В.В.Прокина [1], И.К. Розмаинского [2], С.С.Черновой [3] и других) достаточно очевидны не только причины кризиса, но и система необходимых мер по его преодолению и выхода на качественно новый тип экономического роста.

Для правительства же таргетирование инфляции стало первичной целью и инструментом влияния на кризисные процессы. Для всех уже очевидно, что поддержание дефицита денежных ресурсов дает краткосрочный эффект в виде падающих темпов инфляции и переводящей падение, или в лучшем случае застой экономики в ее основную характеристику. Таким образом, происходит «замораживание» низкого жизненного уровня, качества дорог и инфраструктуры в целом, недофинансирования социальных потребностей и, что самое страшное – негативных экономический ожиданий, как производителя, так и потребителя. И постоянно на повестке дня стоит один и тот же вопрос – ускорение темпов экономического роста. При этом экономические власти настаивают, по-прежнему, на примитивной трактовке экономическом росте, ограничивая представление о нем положительной динамикой производства валового внутреннего продукта. Уже давно экономическая мысль преодолела примитивизм ограниченного представления о сложных процессах и продвинулась к системному пониманию экономического роста как единства трех положительных динамик: во-первых, размера ВВП; во-вторых, прироста народонаселения; в-третьих, объема потребления.

Дискуссия о необходимости ускоренных темпов экономического роста, как мне представляется, достаточно преждевременна. Мы торопимся, выдавая желаемое за действительное, пытаемся перескочить через обязательные этапы развития системы управления, т.е. не отладив методику поддержания стабильности, пытаемся выйти на стратегию экономического роста (образно говоря, не научившись кататься на коньках, мы пытаемся прыгнуть тройной лутц). С нашей точки зрения, сначала необходимо осуществить переход к экономике, нацеленной на поддержание «состояния стабильности». Схема перехода должна, в первую очередь, основываться на уже существующих сейчас институтах и исходить из реальных начальных условий, созданных предшествующим периодом развития, а не из невероятных условий «чистой доски». То есть мы хотим сказать, что всякая созданная система сама по себе уже представляет собою набор ограничений, которые нам уже кажутся естественными, несмотря на очевидную для экспертного сообщества абсурдность и нецелесообразность. Мы имеем ввиду и излишнюю бюрократизацию буквально всех процессов (как производственных, так и социальных), и инерционность контролирующих усилий государства, для которого инструменты контроля подменяют эффективность управления, и законы, позволяющие выводить капиталы из-под налогообложения и в офшоры.

Эта схема основывается на основных современных институтах частной собственности и системе ценообразования и в этом смысле является принципиально консервативной, хотя мир изменился и давно, а, следовательно, необходимы новые подходы, которые по всей вероятности дождутся своего часа

после сформированной способности к поддержанию «состояния стабильности». Она требует распространения этих институтов на новые области: прежде всего на контроль совокупной добычи основных ресурсов через систему аудиционной продажи квот на разработку полезных ископаемых; во-вторых, стимулирование роста населения с помощью обращающихся лицензий на деторождение; в-третьих, на регулирование системы потребления. Но распространение рыночных отношений на эти жизненно важные области было бы недопустимым без принятия давно «перезревших» специальных мер по решению проблемы неравенства путем установленного минимального дохода и введения лимитов на богатство. И это не призывы к раскулачиванию, а необходимое условие развития, поскольку в этом случае разрешается противоречие между неограниченной потребностью в деньгах и ограниченными потребностями в потреблении, что часто и является побудительным мотивом для вывоза, так называемых «излишек» капитала.

Да, здесь существуют немалые политические и идеологические трудности, поскольку рыночная экономика признает любое состояние неравенства естественным, а общественное мнение о справедливости распределения доходов, необходимо признать, весьма неоднородно. Но только более равномерное распределение национального дохода позволяет увеличить совокупный спрос и обеспечить переход от состояния стабильности к экономическому росту. Совершенно очевидно для всех, что только рост потребительского спроса создаст естественные стимулы развития. Бизнес ждет, ищет спрос и всегда готов оказать производительные услуги. Только преодоление существующего разрыва между богатыми и бедными до приемлемого уровня (15-17 раз) позволит расширить емкость рынка, доведя ее до уровня, способствующего созданию стимулирующего эффекта развития.

Без ряда мер достичь большего социального равенства, в принципе, невозможно: более равномерное распределение доходов; распределение более значительной части товаров и услуг вне рыночной системы, как, например, в сфере медицинского обслуживания, образования, развлечений, пенсионного обеспечения, транспорта и жилья; государственного регулирования цен на ценообразующие ресурсы и т.п.

Стремления государства, направленные на создание более эффективной системы спроса, могут создавать как положительные, так и отрицательные последствия.

Любое вмешательство в сложную систему, имеющее случайный характер, либо преследующее цели, чуждые данной системе (например, пенсионная реформа) с высокой вероятностью будет разрушительным, а значит, и вредным. Даже такие изменения, которые могут показаться нейтральными (что изменяет пенсионная реформа в отношении к жизни и своего будущего у молодого поколения? – кто-нибудь подсчитывал?) фактически могут и приведут к расстройствам, которые в будущем способны превзойти даже самые негативные ожидания. По мере экономического роста возможности социальных расстройств увеличиваются, поскольку усиление социализации означает рост взаимозависимости элементов, а, следовательно, и уязвимости системы в целом

при выходе из строя одного из них. Забастовки, митинги, враждебность и апатия становятся неотъемлемыми характеристиками современного общества.

Появилась тенденция снижения рождаемости, как реакция на падение детской смертности. Но продолжение экономического роста возможно при стабильной и даже уменьшающейся численности населения. Увеличение продукта может поглощаться ростом душевого потребления. Однако уменьшение населения приводит к сокращению трудовых ресурсов, что сдерживает расширение выпуска продукта, если рост производительности не компенсирует это сокращение.

С точки зрения перспектив управления экономикой корректировки внутри системы легче осуществлять в условиях экономического роста, чем при состоянии стабильности. В растущей системе можно легче устранять ошибки (за счет перераспределения средств от растущего сектора к отстающему для выравнивания темпов развития).

Мы уже не вернемся в прежнее состояние автономности экономики, когда Западу приходилось проявлять чудеса изобретательности для придумывания политических и экономических санкций. Последние тридцать лет – это не расширение путей развития, а поиск мизерных секторов для втискивания остатков советской экономики, которую переименовали в российскую. Мы столкнулись с вызовами глобализации, которые из внешнего (внеземного для нас) фактора превратились в систему ограничений для нашей экономики, которую мы стыдливо обосабливаем от жизни в России. Дескать-экономика это одно, а жизнь – это другое. В этом суть глубочайшего противоречия между нашими ощущениями и статистикой, которая может быть сколь угодно радужной, а комфортности нет, и люди живут надеждами уже более 30лет. С точки зрения теоретического взгляда на факторы, определяющие потенциальную возможность экономического роста, Россия обеспечена сверх обычного уровня (кстати, очень спорное представление технократического типа). Экономический рост – это результат сбалансированности всей совокупности факторов, главным из которых является эффективность управления, основанная на благоприятных институциональных отношениях. В конечном счете: эффективность – это определенная комбинаторика элементов социально-экономической системы.

Ориентация на средние показатели в отрыве от проблем распределения продукта – это ретуширование проблем. Средний гражданин – это не более чем теоретическая абстракция. Экономический рост, предполагающий неизмененные структуры производства и распределения, полностью сохраняет существующую систему дифференциации в потреблении, а это и усугубляет ее, препятствуя росту доходов основной части населения, от которой и ждут роста спроса, ориентируя на него рост производства.

Когда реакция системы цен недостаточна, для поддержания нужного уровня обеспеченности определенным ресурсом, увеличения его производства и поощрения экономного использования необходимо задействовать систему государственного принуждения. При необходимости ее можно использовать на

короткое время и для регулирования потребления при обязательном следовании стабильных стандартов.

Список использованных источников

1. Прокин, В.В. Актуальные проблемы стратегического развития российской экономики // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2015.– №1. – С. 58-63.

2. Розмаинский, И. К. формированию посткейнсианской теории государства. – 2010.– Т.8.– №1. – С. 13-26.

3. Теория экономики и экономическая политика: новые вызовы: монография/ под. общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск, 2014. – 289 с.

УДК 658.7

О значимости и методах управления материально-производственными запасами организации

Шелгачева В.С. [1]

Научный руководитель: к.э.н Иванова Е.В. [1]

[1]ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: показана значимость управления материально-производственными запасами предприятия (МПЗ), раскрыты методы управления МПЗ, отражены проблемы, возникающие при управлении МПЗ, описаны условия оценки эффективности управления МПЗ.

Ключевые слова: материально-производственные запасы, управление запасами, группа запасов, АВС-метод, оптимальный размер заказа, эффективность, непрерывность деятельности.

В рамках данной работы под управлением материально-производственными запасами (МПЗ) понимается формирование и рациональное использование оптимального их объема, который позволит непрерывно осуществлять производственный процесс. Цель управления материально-производственными запасами заключается в обеспечении бесперебойного производства продукции с соблюдением запланированных объемов и сроков и достижение на этой основе полной реализации выпуска при минимальных расходах на хранение.

Значительный удельный вес в составе активов организации материально-производственных запасов определяют ключевую роль управления ими. Среднее по размерам предприятие, ведущее стабильную финансово-хозяйственную деятельность, инвестирует в МПЗ от 20 до 40 % свободных денежных средств. Данный факт обеспечивает стабильность производственного процесса. Объем инвестиций в запасы определяется на стадии финансового планирования, на основе бюджетов реализации, производства и расходов на материалы [1]. Существует точка зрения [2], что существенный объем запасов, как правило, характерен для производственных предприятий и организаций оптовой торговли.

Розничные же компании, организации пищевой промышленности или общественного питания в меньшей степени склонны к формированию запасов, поскольку ближе всего находятся к конечному потребителю. Однако практика показывает, что даже если у организации выстроена эффективная цепь поставок сырья/полуфабрикатов, но кто-либо из контрагентов (поставщиков) не разделяет понимания стратегических преимуществ ее повсеместного внедрения, то могут периодически возникать ситуации с перебоями поставки товаров. В результате компании, не желая сталкиваться с упущенной выгодой из-за дефицита готовой продукции, неудовлетворенного спроса и, как следствие, снижения лояльности покупателей к данной организации и ее торговым маркам, вынуждены все-таки формировать запасы на своих складах. Данное обстоятельство еще раз демонстрирует важность грамотного управления МПЗ.

Основные аспекты управления материально-производственными запасами заключаются в следующем:

1) формирование оптимального объема и непрерывное поддержание его на достаточном уровне;

2) контроль над отпуском МПЗ в производственный процесс и их хранением.

Все вопросы, подлежащие учету в процессе управления МПЗ, должны быть ориентированы на сокращение дефицита сырья и материалов; минимизацию излишков МПЗ; снижению риска порчи или устаревания складированных МПЗ; минимизацию расходов по хранению МПЗ.

Каждая группа запасов имеет свою степень значимости, от которой зависит строгость и первоочередность контроля. Указанный принцип классификации получил развитие в одном из методов управления МПЗ — методе ABC. Согласно данному методу, сами предприятия располагают доступной и очень важной информацией, которая применяется непосредственно при контроле над состоянием и использованием МПЗ. Основной прием эффективного применения такой информации заключается в ранжировании запасов по стоимостной оценке (в порядке убывания), общей годовой потребности в отдельных их видах. В результате данного ранжирования происходит распределение запасов на три категории: A, B, C. Очередность и строгость контроля над каждой из групп зависит от стоимости включенных в нее запасов.

В ходе финансово-хозяйственной деятельности организации при управлении запасами возникают следующие проблемы, требующие последовательного решения:

1. Планирование потребности в запасах на определенный период времени.

2. Определение общих затрат по управлению запасами за определенный период (год).

3. Структуризация, контроль и регулирование запасов.

4. Расчет оптимального размера заказа и интервала времени между поставками, для обеспечения непрерывности деятельности.

5. Выбор оптимальной системы управления запасами.

Главной задачей управления запасами является анализ изменения их объема на складе, на основе которого может быть документально зафиксирован уровень запаса материальных ресурсов или готовой продукции. Данная проблема может быть решена внедрением логической системы управления запасами, позволяющей определять следующие параметры:

– контроль состояния запасов – периодический или непрерывный;

– пороговый уровень запаса – наличие или отсутствие;

– величина заказываемой партии – одинаковая или разная.

Учитывая изложенные параметры субъект хозяйствования самостоятельно определяет оптимальную систему управления запасами.

Оценка уровня эффективности управления МПЗ в организации должна осуществляться на основе учета следующих индикаторов: снижения производственных потерь (по причине отсутствия дефицита сырья и материалов для производственной деятельности); увеличения оборачиваемости МПЗ; снижения расходов в связи с отсутствием порчи МПЗ и их устаревания; минимизации расходов на хранение и складирование запасов; снижения невостребованных излишков.

Эффективность производственной деятельности предприятия напрямую зависит от правильного определения потребности в материально-производственных запасах. Поэтому необходимо поддерживать оптимальную обеспеченность производства запасами в связи с ее влияем на величину затрат, финансовые результаты организации, ритмичность и слаженность работы. Завышение потребности может привести к увеличению расходов на хранение и складирование материалов, «замораживанию» ресурсов. Занижение потребности может вызвать перебои в производстве и реализации продукции, а также несвоевременному исполнению предприятием своих обязательств [3].

На основании всего вышесказанного, можно сделать вывод, что управление материально-производственными запасами является необходимым условием успешного функционирования предприятия. Эффективное управление запасами позволяет снизить продолжительность производственного и всего операционного цикла, уменьшить текущие затраты на их хранение, высвободить из текущего хозяйственного оборота часть оборотного капитала, реинвестируя его в другие активы.

Список использованных источников

1. Зайцев, Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: Учебное пособие / Н.Л. Зайцев. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 455 с.

2. Полешкина, И.О. Управление цепями поставок как драйвер создания конкурентного преимущества компаний молочной сферы / И.О. Полешкина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2016. – № 5. – С. 251-271.

3. Бухалков, М.И. Организация производства и управление предприятием: Учебник / М.И. Бухалков . – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 506 с.

СЕКЦИЯ. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.545

Цифровизация образования как инструмент повышения его качества

Воробьева А. С. [1]

Научный руководитель: к.т.н. Франк Е. Я. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: цифровиция – использование цифровых технологий для повышения эффективности, предполагающее изменение процессов и даже полную смену модели компании. Данная научная статья посвящается исследованию того, как помогает цифровизация образования в улучшении качества работы и образования в целом.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация образования, рынок труда, квалифицированные кадры.

Все активнее технологии проникают в нашу жизнь, в том числе и в образование. Основанием для инициации и дальнейшей реализации цифровизации образования в рамках развития цифровой экономики в РФ и Кемеровской области, выступает ряд документов федерального и регионального значения: Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г.№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1], Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы [2], паспорт регионального проекта «Информационная инфраструктура» региональной программы цифрового развития экономики Кемеровской области [3].

Говоря о цифровизации образования нельзя сводить все к обсуждению онлайн – образования. Безусловно, переход на онлайн образование – это не только внедрение технологических решений, но и создание системы взаимодействия всех участников процесса образования. Однако понятие «цифровизация образования» носит более широкий смысл. Цифровизация образования – этофундаментальные изменения структуры обучения и организации образовательного процесса, позволяющие повысить качество образования и вовлечь огромное количество обучаемых, не ограничиваясь физическим пространством. Цифровые технологии, приходя в систему образования, позволяют индивидуализировать процесс обучения и на этапе освоения нового материала, и на этапе контроля индивидуальных результатов [4].

Технологическими трендами, которые являются строительными блоками в цифровом образовании, выступают: OpenSource**,** 3D-печать, «Интернет вещей», Big Data, облачные технологии и пр. [5]. Рассмотрим их подробнее.

Основанные на Open Source концепции предполагает их применение в образовательной системе. Open Source – это открытое образование, распространяемое через Интернет вместе с исходными текстами программ. В состав Open Source входят редакторы текстов, графические редакторы, базы

данных, офисные пакеты, языки программирования (Basic, Pascal, Java) [6]. Данный подход в образовании предполагает, что у всех людей должен быть доступ к образовательным ресурсам. Открытые образовательные ресурсы представляют собой материалы для обучения, которые можно совершенствовать самостоятельно. Обращение к таким ресурсам позволяет преподавателям помогать друг другу, когда нужно построить курс, ориентированный на конкретную группу обучающихся, которые могут в свою очередь скачивать эти материалы и заниматься самостоятельно.

3D-печать можно назвать одним из главных трендов в образовании. 3D-принтеры совершенствуют процесс обучения, развивая у обучающихся образное мышление и приучая будущих специалистов к автоматизированному программированию. 3D-печать значительно увеличивает интерес к процессу обучения, так как дает возможность почувствовать себя настоящим творцом. Создав на компьютере модель, обучающийся уже через несколько часов сможет держать ее в руках, обретая мотивацию создавать новое. Для самих же учебных заведений установка 3D-принтера позволяет поднять общий престиж. При этом внушительных затрат на покупку самого оборудования и на его дальнейшее использование не потребуется, так как на рынке представлен широкий спектр доступных принтеров.

Система образования всегда генерировала значительный объем данных. Вопрос был лишь в том, как начать работать с этими данными на системном уровне. На помощь этому пришла технология Big Data. Данная технология помогает обработать опыт тысячей преподавателей и студентов и на основе анализа получить эффективную методику «Большие данные» помогают персонализировать конвент под потребности каждого студента. К примеру, система может проанализировать сотни тысяч текстов в интернете и подобрать нужную, которая содержит нужное количество новых слов [6].

Образование все больше воспринимается как нематериальный инвестиционный актив, процесс формирования, фиксации и капитализации которого нужно сделать максимально управляемым, – и в этом успешно помогает «интернет вещей». Данный технологический тренд состоит из объектов, обладающих вычислительной мощностью благодаря встроенным в них процессорам или сенсорам, обеспечивающим передачу информации по сетям. Эти соединения обеспечивают дистанционное управление, проверку статуса, функции отслеживания и оповещений

Совместно с различными организациями вузы организуют для студентов практические занятия по разработке и созданию устройств, объединенных в Интернет вещей, предоставляя им навыки, востребованные на рынке рабочих мест [6].

Образовательные облачные технологии используются не только в дистанционных, но и в традиционных формах обучения. Они открывают такие возможности, как создание виртуальных лабораторий в среде Интернет, проведение интернет-конференций и вебинаров, управление различными процессами виртуального пространства вуза [7].

Становится очевидным, что этап развития цифровизации в России

повлечет серьёзные изменения не только в современном образовании, но и, окажет влияние и на рынок труда, который формулирует современные требования к рынку образовательных услуг. Эффективность образовательной политики следует измерять по показателям качества образования, его доступности и соответствия потребностям рынка труда. Оценить качество образования возможно с двух позиций: с позиции удовлетворения потребностей потребителей, получающих образование и с позиции конкурентоспособности специалиста на рынке труда [8].Обеспечение второго соответствия возможно при условии серьезной работы по приведению в соответствие количества и качества выпускников потребностям рынка труда. Уровень и качество полученного образования становится одним из основных факторов, влияющих на положение работника на рынке труда. Более высокий образовательный уровень повышает вероятность его трудоустройства и снижает риск потери им работы. По словам экспертов, «главный тренд в образовании связан с цифровой революцией, которая приведёт к кардинальному изменению рынка труда». Поскольку всех учить одинаково хорошо не получится, перед системой образования встает выбор: либо помогать самым умным, либо пытаться подтянуть остальных, хотя бы до среднего уровня. Образование будет всё более и более специализированным, профессионалов широкого профиля будет всё меньше [9].

Сейчас, пришло понимание, что одним из важнейших и реальных заказчиков на специалистов является бизнес. Следовательно, необходимо не сокращать, а переориентировать развитие высшего образования, создавать механизмы согласования предложения образовательных услуг и потребностей рынка труда, заниматься стратегическим планированием развития данной сферы. Уже сегодня работодателями предъявляются цифровые компетенции к современным специалистам, подразумевающие уверенное пользование информационно-коммуникационными технологиями.

Решение проблемы качества образования зависит от того, насколько своевременно и адекватно будут реагировать образовательные учреждения на изменение внешней среды, на потребности общества, социальный заказ, насколько эффективные методы и технологии будут избраны. Введение элементов цифровизации образования позволит повысить мотивационную составляющую обучающихся. Массовая цифровизация позволит повысить вузам качество образования и его доступность. Поэтому главной задачей вузов является создание глобальной интернет платформы.

Однако, становится очевидным, что рабочая сила не успеет в короткие сроки овладеть навыками, которые потребуются для работы в цифровом пространстве. Многое будет зависеть от того, в какой степени преподаватели сами владеют цифровыми технологиями и цифровой информацией, насколько быстро они могут ее самостоятельно или с использованием информационных технологий проанализировать и обработать, а также довести ее до обучающегося. Цифровизация университетского образования внесет серьёзные изменения в квалификационные требования к преподавателям и работникам университетов, а также поставит под вопрос их традиционные роли.

Список использованных источников

1. Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция) − Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 09.03.2019).

2. Гарант. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» − Электрон. дан. – Режим доступа: http://base.garant.ru/70643472/ (дата обращения 07.03.2019).

3. Электронный бюллетень Коллегии Администрации Кемеровской области [Электронный ресурс]. Об утверждении паспорта регионального проекта «Информационная безопасность» региональной программы цифрового развития экономики Кемеровской области № 642− Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.zakon.kemobl.ru/bulletin/207242 (дата обращения 09.03.2019).

4. Пермский национальный исследовательский политехнический институт [Электронный ресурс]. − Электрон. дан. – Режим доступа: http://pstu.ru/news/2018/12/27/9036/ (дата обращения 13.03.2019).

5. Платформа отраслевых экосистем цифровой экономики [Электронный ресурс]. Презентация − Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/workgroup/Documents/3.%20Бабаян%20Е.Б._Платформа%20отрас.%20экосистем.pdf (дата обращения 14.03.2019).

6. Newtonew [Электронный ресурс].Образование как стиль жизни − Электрон. дан. – Режим доступа: https://newtonew.com/tech/big-data-skyeng (дата обращения 14.03.2019).

7. Киберленинка [Электронный ресурс]. Облачные технологии в образовании. − Электрон. дан. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/oblachnye-tehnologii-v-obrazovanii (дата обращения 12.03.2019).

8. Киберленинка [Электронный ресурс]. Интегральные оценки качества образования − Электрон. дан. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/integralnye-otsenki-kachestva-obrazovaniya (дата обращения 14.03.2019).

9. Edexpert [Электронный ресурс]. Цифровизация позволит университетам расширить свои границы и повысить качество образования − Электрон. дан. – Режим доступа: http://edexpert.ru/page4273376.html (дата обращения 10.03.2019).

УДК 334.02

Человеческий фактор в системе бережливого учета

Грудева Е.Е. [1]

Научный руководитель: к.э.н., доц. Борисова Т. Н. [1]**;**
д.э.н., доц. Затепякин О. А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет» г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Статья раскрывает сущность и необходимость формирования и развития концепции бережливого учёта в современной организации. Человек является важнейшим фактором в реализации концепции бережливого учёта и бережливого производства.

Ключевые слова: человеческий фактор, концепция, бережливый менеджмент, бережливое производство, бережливый учет.

После второй мировой войны географические, природные и политические условия жизни народа Японии вызвали необходимость их бережливого отношения к производству, а с 80-х годов 20-го века японские методы бережливого производства стали широко применяться американскими и европейскими организациями. Со временем менеджеры организаций стали приходить к пониманию того, что методы бережливого производства необходимо применять не только к производству, но и к любым другим видам деятельности организации, в частности к учету.

Цель бережливого учета (lean accounting) − это поддержка концепции бережливого производства (lean enterprise) в качестве стратегии организации, то есть стремление перейти от традиционных методов учета к системе бережливого учета, которая позволяет проводить оценку и мотивировать персонал на развитие лучших практик бережливого производства [1].

Внедрение бережливого учета требует основательного изменения системы учета, контроля и оценки процессов, в основу которого вводиться человеческий фактор, а именно учет должен мотивировать персонал на изменение и улучшение деятельности методами бережливого производства, предоставление необходимой информации для контроля и принятия управленческих решений, обеспечение понимания ценности клиентов, корректное оценивания финансовых последствий бережливых улучшений, при этом учет должен быть простым, наглядным и низко затратным.

Бережливый учет не требует использования традиционных методов, наподобие стандарт-костинга, activity-based костинга, анализа отклонений, кост-плюс ценообразования, комплексных транзакционных систем контроля, несвоевременных и запутанных финансовых отчетов. Все это заменяется на новые методы [2]:

− lean-ориентированные измеримые показатели эффективности и результативности;

− простой суммовой директ-костинг по потокам ценности;

− постановка целей и отчетность с помощью «куба показателей» (box score);

− своевременные финансовые отчеты на простом и понятном всем языке;

− радикальное упрощение и ликвидация лишних транзакционных систем контроля из-за отсутствия необходимости в них;

− продвижение бережливых изменений при глубоком понимании ценности, создаваемой для клиентов;

− полная замена традиционного бюджетирования на процессы ежемесячного планирования продаж, операций и финансов (SOFP);

− ценообразование на основе ценности для клиентов (value-based);

− правильная оценка финансовых последствий бережливых изменений.

Когда организация становится более зрелой в использовании бережливых методов, она обнаруживает, что набор методов бережливого учета фактически образует систему бережливого менеджмента Lean Management System (LMS), предназначенную для планирования, операционной и финансовой отчетности и мотивации на изменения образа мышления, требующиеся для процветания организации в ходе трансформаций к бережливому производству. Здесь уместно вспомнить основные постулаты бережливого менеджмента, разработанные Э. Демингом: «Правильный процесс – дает правильный результат с первого раза». «Следующий процесс – это потребитель» [3]. Следовательно, главное отличие бережливого менеджмента от классического менеджмента заключается в образе мышления руководства, которое ориентировано на процесс, а не на результат и на потребителя продукции, а не на возможности организации. При этом концепция бережливого подразумевает и бережное отношение к людям, т. к. подразумевает вовлечение всех сотрудников в процесс совершенствования 5М (человек, метод, оборудование и технологии, материалы, измерения). Бережное отношение к сотрудникам подразумевает субъект-субъектные (партнёрские) взаимоотношения руководителей и подчиненных, где начальник – это признанный лидер в команде единомышленников, нацеленных на совершенствование, как мест создания ценности, так и методов выполнения работ.

Концепция бережливого учета предполагает учет человеческого фактора следующим образом [4, 5, 6]:

во-первых, обеспечивать аккуратную, своевременную и понятную информацию для мотивации бережливых изменений во всей организации и для принятия решений, приводящих к увеличению ценности для клиентов, масштаба, рентабельности и денежного потока;

во-вторых, мотивировать работников использовать бережливые методы для устранения потерь из процессов учета при сохранении тщательного финансового контроля:

в-третьих, мотивировать бухгалтеров соблюдать принятые стандарты регламентированного учета, отчетности перед государственными органами, потребностям внутренней отчетности;

в-четвертых, поддерживать бережливую культуру путем мотивации на инвестиции в людей, на предоставление актуальной и релевантной информации, на расширение прав и возможностей для непрерывного совершенствования персонала на всех уровнях организации.

Основателями и продолжателями идеи бережливого учета (lean production, lean manufacturing) в разные годы являлись: Тайити Оно, Сигео Синго, Джеймс Вумек, Дэниел Джонс, Рудольф Штайнер, Бернард Ливухуд и др. Концепция бережливого учета и менеджмента получила свое распространение на практике, интегрируя лучший зарубежный опыт функционирования и управления крупных мировых компаний: «Toyota», «Mazda», «Nissan», «Ford», «Lockheed», «General Motors» и пр. Первыми организациями в России, которые применили методы управления (в том числе и учета) на основе бережливого производства, стали Горьковский автомобильный завод (Группа «ГАЗ»), ВАЗ, КАМАЗ, Русал, ЕвразХолдинг, Еврохим, ВСМПО-АВИСМА, ОАО «КУМЗ», Северосталь-авто и др.

Итак, практика создания «бережливой» организации и перехода на лин-учет затрагивает всех без исключения работников организации, от простых рабочих до технических специалистов, осуществляют взаимодействие с клиентами. Покупатели, менеджеры по обслуживанию клиентов, сотрудники отдела кадров и инженеры являются партнерами. Руководство обеспечивает наблюдение, поддержку и принимает активное участие в деятельности организации на всех уровнях. Группа финансового учета, ориентированная на новые задачи, предоставляет информацию для принятия верных тактических и стратегических решений. В этой системе незначимых звеньев не предполагается.

Список использованных источников

1 Gartenstein D. Definition of Lean Accounting [Электронный ресурс] / D. Gartenstein // Bizfluent (2018) − URL : https://bizfluent.com/about-6520360-definition-lean-accounting.html.

2 Brian H. Why lean accounting? [Электронный ресурс] / H. Brian Maskell // Association for Manufacturing Excellence (2016) – URL : http://www.ame.org/target/articles/2016/why-lean-accounting.

3 Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами [Текст] / Э. Деминг. – Москва : «Альпина Паблишер», 2011. − 400 с.

4 Авруцкая, С.Г. Бережливый учет: способы ликвидации потерь в системах учета, контроля и управления [Текст] / С. Г. Авруцкая, А. Д. Копылова // Успехи в химии и химической технологии. – 2017. – Т. 28, № 4 (153). – С. 104–106.

5 Алексеева, И.В. Современная парадигма управленческой отчетности [Текст] / И. В. Алексеева, И. Н. Богатая // Международный бухгалтерский учет. – 2016. – № 45. – С. 2–13.

6 Грицук, Н.В. Бережливое производство − управленческий аспект [Текст] / Н. В. Грицук // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 4–2 (57–2). – С. 868–871.

УДК 371.132

Разработка профиля компетенций преподавателей дополнительного образования как условие повышения качества образования

Денисова А.А. [1]

Научный руководитель: ст. преподаватель: Грекова Н.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Статья посвящена использованию компететностного подхода в управлении персоналом организации. Роль профессионального стандарта на основе компетентностного подхода. В статье был разработан профиль компетенций преподавателя дополнительного образования. Сделаны выводы о необходимости использования компетентностного подхода и разработки профиля компетенций.

Ключевые слова: компетентностный подход, модель компетенций, профессиональный стандарт, преподаватель дополнительно образования, профиль компетенций, МБУДО «МШ №24».

Актуальность. Главным капиталом в жизнедеятельности любой организации является ее персонал – люди, которые обеспечивают и поддерживают непрерывные процессы функционирования организации.

За последние годы компетентностный подход стал неотъемлемой частью системы управления персоналом организации. Для того чтобы организация работала эффективно и достигала поставленных целей, персонал должен обладать, прежде всего, компетенциями – знаниями, навыками и моделями поведения, необходимыми для выполнения работы в организации. Компетентностный подход имеет ряд преимуществ: во-первых, в рамках компетентностного подхода сотрудник исследуется как личность, обладающая уникальными знаниями, ценностями, поведением, имеющая конкретные потребности и мотивы, которые в совокупности обеспечивают эффективное выполнение конкретной работы. Во-вторых, при компетентностном подходе сотрудники организации имеют четкий набор видов поведения требуемых их работой, и понимают, что от них требуется при выполнении работы. В-третьих, при правильных выстроенных компетенциях формируется мозаичное мировоззрение, что служит основой эффективной деятельности. И, в-четвертых, в организациях улучшаются взаимодействия между сотрудниками, с помощью этого устанавливаются высокие стандарты качества и эффективности организации [1].

В компетентностном подходе центром, вокруг которого строится система управления персоналом, является модель компетенций.

Модель компетенций – это набор ключевых компетенций, необходимых сотрудникам для успешного достижения стратегических целей организации. Каждой организации необходимо пройти процесс разработки собственной модели компетенций, которая бы подчеркивала специфические особенности ее

деятельности. Чтобы модель компетенций работала эффективно, она должна соответствовать поставленным перед ней целям и задачам [2].

Модель компетенций может применяться во всех сферах деятельности организации. Сферы применения модели компетенций представлены на рисунке 1 [3].

Рисунок 1 – Сферы применения модели компетенций

Чтобы модель компетенций работала эффективно, она должна соответствовать поставленным перед ней целям и задачам, и использоваться по своему предназначению.

Особенно актуальным на сегодняшний день является активное внедрение компетентностного подхода в образовательных учреждениях. Ведь чем выше уровень профессиональных компетенций преподавателей, тем выше уровень качества образования.

Сфера образования в целом, и, в частности, дополнительное образование, имеет большое значение для любого человека. Роль дополнительного образования заключается в том, что оно направленно на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека.

Преподаватель дополнительного образования является одним из важнейших специалистов, который занимается развитием творческих талантов и музыкальных способностей у детей и взрослых. И, для того чтобы развитие было эффективным преподаватель должен обладать определенным набором компетенций, именуемым профилем компетенций.

С целью выявления компетенций у преподавателя дополнительно образования начинать следует с разработки профиля компетенций преподавателя.

Профиль компетенций – список компетенций, относящихся к конкретной должности. Он определяет не только то, что ожидается от сотрудников, но и то, как им следует действовать [4].

Для того чтобы правильно разработать профиль компетенций, нужно определить, какими базовыми компетенциями должен обладать преподаватель дополнительного образования. Для этого служит профессиональный стандарт, в основу которого заложен компетентностный подход.

Профессиональный стандарт представляет собой систему минимальных требований к знаниям, умениям, способностям и личностным качествам преподавателя (его компетентности), которые в своей целостности определяют возможность занятия конкретной должности и определяют успех в педагогической деятельности [5].

С учетом вышеизложенного был разработан профиль компетенций для преподавателей МБУДО «МШ №24» , который представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Профиль компетенций для преподавателей МБУДО «МШ №24»[4]

Название компетенций	**Компетенции подробно**
1 Требуемые знания	
1.1 Основы общей педагогики	
1.2 Психология личности	
1.3 Историю культуры	
1.4 Специфику развития интересов и потребностей обучающихся, основы их творческой деятельности.	
2 Личностно-деловые качества	
2.1 Вера в силы и возможности обучающихся	Находить положительные стороны у каждого обучающегося и строить образовательный процесс с опорой на эти стороны.
2.2 Самоорганизованность	Рационально планировать собственную деятельность по решению профессиональных задач.
2.3 Надёжность	Способность брать ответственность на себя и доводить дело до конца.
2.4 Рассудительность	Способность здраво и логично мыслить, понимать суть ситуации и рассуждать о ней.
2.5 Находчивость	Способность мгновенно сориентироваться и находить выход из сложившейся ситуации.
2.6 Позитивность	Способность воспринимать замечания и признавать свои ошибки.
2.7 Гибкость мышления	Способность быстро переключиться при решении различных вопросах.
3 Умение и навыки	
3.1 Умение слушать	Способность понимать, больше чем собеседник хотел сказать.
3.2 Умение находить компромисс	Способность находить вариант решения проблемы, приемлемый и справедливый для всех сторон.
3.3 Умение организовать процесс обучения	Реализовывать учебно-воспитательный процесс. Умение создавать рабочую атмосферу и поддерживать дисциплину на уроке.
3.4 Умение формировать мотивацию к обучению	Уметь применять в работе приему и методы, направленные на формирование мотивации к обучению
3.5 Презентационные навыки	Презентабельный внешний вид, хорошие манеры.
3.6 Навыки взаимодействия с детьми	Успешное взаимодействие с детьми, обладающими иной точкой зрения, ценностями и культурными особенностями.

Профиль компетенций должности помогает конкретизировать навыки, профессиональные и личностные качества преподавателя. Но важно отметить, что профиль компетенций не статичен, он обладает свойством изменяться. Причем изменяются именно требуемые уровни компетенций.

Таким образом, использование компетентностного подхода в управлении персоналом, благоприятно отразится на результатах деятельности организации. Чем выше уровень профессиональной компетенции сотрудников, тем выше уровень качества образования, а грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами, – приводит не только к развитию профессиональной компетентности преподавателей, но и сплачивает коллектив.

Список использованных источников

1. Компетентностный подход в управлении персоналом предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=26079118.

2. Компетенции, модель компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hr-portal.ru/varticle/kompetencii-model-kompetenciy.

3. Основы компетентностного подхода в высшем образовании: учебное пособие. – Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2016. – 176 с.

4. Профиль компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/profil-kompetentsiy-prepodavatelya-vysshey-shkoly-kak-instrument-ego-professionalnogo-razvitiya.

5. Профстандарт педагога дополнительного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://classdoc.ru/profstandart/01_education/professionalstandarts_513/.

УДК 331.108.641

Трудовая дисциплина: актуальность, значение, управление

Ермакова М.М. [1]

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепякин О.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», Новокузнецк, Россия

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам дисциплины труда на предприятии. В статье раскрывается актуальность данной темы в наше время, рассматриваются цели процесса управления дисциплиной, а так же ряд задач, которые необходимо решить для улучшения дисциплины труда на предприятии. Рассматриваются методы управления дисциплинарными отношениями и раскрывается суть правил внутреннего трудового распорядка.

Ключевые слова: дисциплина труда, процесс управления дисциплиной труда, виды поощрений и взысканий, правила внутреннего трудового распорядка.

Актуальность данной темы состоит в том, что в современной России произошел переход к обществу свободного предпринимательства, что неизбежно повлекло за собой существенное изменение содержания дисциплины труда и мотивов ее укрепления. В настоящее время государство освобождает

граждан от обязанности трудится и одновременно запрещает принудительный труд [1]. Для любой организации правила трудовой дисциплины являются одними из важнейших, а поддержание и реализацию данных правил каждая организация осуществляет самостоятельно. Дисциплина труда – это надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям законодательства о труде, условиям трудового договора [2].

В наше время от дисциплины сотрудников зависит очень многое, например производительность их труда, а, следовательно, и прибыль предприятия. Если производительность труда сотрудника будет падать из-за его недисциплинированности, то работодатель и предприятие будут нести большие убытки, что в дальнейшем может привести к банкротству предприятия. Именно по данной причине, каждому сотруднику необходимо понимать, что именно дисциплина труда – залог хорошей работы и высокой производительности труда каждого сотрудника предприятия [3].

Дисциплина труда – это надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям законодательства о труде, условиям трудового договора. Укрепление дисциплины труда занимает важное место в успехе предприятия. Но, не смотря на это, работодатели, при разработке и принятии правил внутреннего трудового распорядка и его применении на практике, допускают довольно много грубых ошибок [4].

Целями процесса управления дисциплиной являются достижения стабильного уровня дисциплины, повышение уровня дисциплины, переход от принуждения к самодисциплине [5,6].

Что бы улучшить дисциплину труда, необходимо решить ряд задач [7,8]:

− изучить условия, способствующие неисполнению обязанностей, превышению прав различными категориями работников, сведение этих условий до минимума;

− настроить систематическую работу по управлению дисциплинарными отношениями;

− изучить убеждения в коллективе и вытеснить предубеждения;

− развить самодисциплину;

− развивать трудовую и правовую активности;

− создавать условия, препятствующие нарушениям;

− обеспечивать применение мер воздействия за каждое без исключения нарушение;

− учитывать все случаи неисполнения обязанностей, превышения прав, проявление активности;

− поощрять всех работников, проявивших активность и достигших положительных результатов;

− создать экономические условия;

− создать организационные условия нормальной работы коллектива;

− создать необходимый уровень самоуправления.

Приведенные выше задачи разрабатываются непосредственно на предприятии, являясь важным фактором организационной культуры, и отражают конкретную специфику условий данного предприятия.

В данном процессе можно выделить два важнейших направления работы.

Во-первых, устранение обстоятельств, которые порождают нарушение дисциплины труда или способствуют их устранению.

Во-вторых, принятие исчерпывающих мер воздействия на личность.

В рамках первого направления работы необходимо проявлять заботу об условиях труда работников, улучшать производство, благодаря совершенным формам, управлять внутриколлективными отношениями. В рамках второго направления необходимо проводить профилактические и воспитательные работы с нарушителями дисциплины.

Так же, как и производственный процесс, процесс укрепления трудовой дисциплины нуждается в таких мерах, как планирование, организация, стимулирование, контролирование, оценивание [9]. Укрепление трудовой дисциплины должно осуществляется всем коллективом. Вместе с тем следует выделить четко определенный перечень структурных подразделений, общественных организаций и круг должностных лиц на предприятии, обеспечивающих реализацию конкретных мероприятий по укреплению дисциплины труда. В этот перечень входят следующие службы [10]:

- управления персоналом;
- нормирования и оплаты труда;
- социологическая и психологическая;
- техники безопасности;
- подготовки и повышения квалификации кадров;
- советы дисциплины и т.д.

Так как дисциплина труда достаточно сложный процесс, он требует постоянного внимания со стороны руководителя. Мы можем выделить два механизма управления дисциплиной труда: прямой и косвенный. Прямой механизм управления дисциплинарными отношениями − это достаточно устоявшаяся деятельность, при осуществлении которой используют методы, средства убеждения, поощрения, принуждения. Косвенный механизм состоит из управления условиями организации труда в самом широком смысле. Среди условий, которые наиболее тесно связаны между собой и влияют на дисциплинарные отношения, можно выделить:

- организационные;
- социально-экономические;
- уровень управления и самоуправления;
- квалификации кадров;
- правовые и др.

Благодаря тому, что мы развиваем и совершенствуем эти условия, мы косвенно способствуем повышению уровня дисциплины.

Каждый руководитель должен научиться в совершенстве владеть методами управления дисциплинарными отношениями. Три основных методы: убеждение, поощрение, принуждение (см. таблицу 1). Более того, каждый работодатель имеет право как поощрять, так и наказывать своих сотрудников (таблица 1).

Таблица 1 – Виды поощрений и взысканий, применяемые работодателем [1]

Виды поощрений, в соответствии со ст. 191 ТК РФ	**Виды дисциплинарных взысканий, в соответствии со ст. 192 ТК РФ**
Объявление благодарности	Замечание
Выдача премии	Выговор
Награждение ценным подарком	Увольнение с работы по соответствующим основаниям
Награждение почетной грамотой	
Присвоение звания лучшего работника по профессии	
Представление к государственным наградам (за особые трудовые заслуги перед обществом и государством)	

Рассмотрим подробнее основные методы управления дисциплинарными отношениями [8,9,10]:

1 Убеждение − метод воздействия на сознание работника с целью побудить его на полезную деятельность или затормозить его нежелательные поступки. Понятие убеждение имеет два значения: как процесс воздействия на человека и на коллектив; так и особое состояние сознания, уверенность в истинности знаний, основанная на понимании закономерностей действительности. При этом, существуют различные виды убеждений: экономические, политические, правовые, эстетические, моральные и т.д.

2 Поощрение − признание заслуг работника перед коллективом путем предоставления ему льгот, преимуществ публичного признания, почета, повышения его престижа. Он является одним из самых важных методов. Если вспомнить таблицу потребностей Абрахама Маслоу, то одной из потребностей человека он считал признание. Повышение самооценка, уверенность в себе, достижение своих целей и планов, самоуважение. Вот на что влияет признание, которое дают нам поощрения. Именно поэтому работодатель должен поощрять своих подчиненных при каждом проявлении трудовой активности работника с положительным результатом.

3 Принуждение − мера дисциплинарного или общественного воздействия на работника, если его поведение не соответствует нормам организации или он совершил нарушение трудовой дисциплины, в результате чего появляется дисциплинарная ответственность. Дисциплинарная ответственность рассматривается видом юридической ответственности, основным содержанием которой выступают меры, применяемые администрацией предприятия к сотруднику. Дисциплинарная ответственность наступает за дисциплинарный проступок, то есть противоправное виновное нарушение трудовой или служебной дисциплины сотрудником. К основным характеристики дисциплинарного проступка относятся [1]:

− нарушения внутреннего трудового распорядка организации, которые не несут опасность обществу;

− неисполнение работником его прямых обязанностей или превышение работником своих прав;

− нарушение работником обязанностей и права, которые записаны в нормативные правовые акты и прямо относящиеся к работнику;

− дисциплинарный проступок, совершенный в форме действия или бездействия, совершенное умышленно или по неосторожности и приведшее к аварии.

Наказание дисциплинарного проступка осуществляется ограничением или лишением нарушителя каких-либо материальных благ (льгот, премии и т.д.). Здесь целью наказания предусматривается убеждение работника отказаться от совершения нарушений в дальнейшем и удержать от нарушения других работников. Наказание в таком контексте рассматривается как следствие неисполнения виновным обязанностей, превышение прав, отсутствие от норм организации и т.д. Юридическое обеспечение наказания обеспечивается правовой регламентацией. Данный юридический инструмент определяет основные обязанности работника и нанимателя в процессе труда, устанавливает меру поощрения за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

Правовое регулирование дисциплины труда в зависимости от осуществляющих его субъектов можно подразделить на централизованное и децентрализованное. Централизованное регулирование осуществляется высшими органами государственной власти и управления применительно ко всем работникам (общегосударственное регулирование) либо к работникам отдельных отраслей экономики (отраслевое регулирование). Децентрализованное (локальное) регулирование осуществляется на уровне конкретного работодателя и заключается в модификации общегосударственных и отраслевых норм применительно к специфике деятельности данного работодателя. Следовательно, нормативные акты, регулирующие дисциплину труда, можно подразделить на три группы:

− нормы общего значения (Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ);

− нормативные правовые акты, учитывающие особенности отдельных отраслей экономики России, а также деятельность организаций сферы управления: уставы и положения о дисциплине, действующие для отдельных категорий работников в ряде отраслей экономики;

− локальные нормативные акты, принимаемые работодателем в установленном законом порядке, учитывающие особенности производства и организации труда у данного работодателя.

Из ч. 3 ст. 189 ТК РФ следует, что одним из локальных нормативных актов, создающих основу правомерного поведения в процессе трудовой деятельности, являются правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР). В ч. 4 ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка организации определены как локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя [1].

Актуальность правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) проявляется в том, что это основной локальный нормативный акт, регулирующий, с одной стороны, общие взаимоотношения между работодателем и работниками, с другой – вопросы трудовой дисциплины. Именно благодаря ПВТР и происходит урегулирование многих проблем, связанных с дисциплиной труда, на предприятии [6,10].

С каждым годом становится понятно, что данная тема достаточно актуальна в наше время. Были рассмотрены способы улучшения дисциплины труда на предприятии, рассмотрены виды поощрений и взысканий, применяемые работодателем. Конечно, не все работодатели видят смысл и пользу в ведении на их предприятии правил внутреннего распорядка, но правила внутреннего распорядка необходимы каждому предприятию для правильного протекания рабочего дня.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

2. Егоршин А.П. Управление персоналом [Текст] : учебник / А.П. Егоршин – Нижний Новгород.: Дело, 2013. – 720 с.

3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст] / Е.В. Маслов – Москва: Инфра-М, 2013. – 312с.

4. Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации [Текст] / Н.С. Трофимов – Санкт-Петербург: Канди, 2014. – 298с.

5. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. 2-е изд. [Текст] / В.В. Травин, В.Д. Дятлов – Москва: Финпресс, 2015. – 203 с.

6. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом [Текст] / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина – Москва, 2013. – 84 с.

7. Зудина Л.А. Организация управленческого труда [Текст] : учебник / Л.А. Зудина. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 375 с. 2014.

8. Бугаков, В.М. Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 237 с.

9. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] :учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. – Москва: Проспект, 2013. – 64 с.

10. Лукичева, Л.И. Управление персоналом [Текст] *:* учебное пособие / Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискин. – Москва: Омега-Л, 2013. – 263 с.

УДК 005.95

Социально-психологический климат и мотивация персонала

Завилевская И.В. [1]

Научный руководитель: ст. преподаватель Сидорова Л.Е. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: *Рассматривается взаимное влияние и зависимость социально – психологического климата трудового коллектива учреждения и факторов, связанных с мотивацией персонала.*

Ключевые слова: социально-психологический климат, мотивация персонала, педагогический коллектив.

Создание благоприятного социально-психологического климата для педагогов и обучающихся, наряду с повышением квалификации педагогов имеет определяющее значение в повышении эффективности образовательных учреждений.

Социально-психологический климат – это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности персонала работой, взаимоотношениями в трудовом коллективе. Исследования показывают, что характер взаимоотношений в педагогическом коллективе обусловлен рядом важнейших мотивов: интерес к общему делу, осознание необходимости сотрудничества в решении общих профессиональных задач, стремление к взаимодействию.

Социально-психологический климат тесно связан с системой мотивации персонала. В основе системы мотивации находятся мотивы. Исследование мотивов профессиональной деятельности педагогов характеризуют их, как ответственных и добросовестных исполнителей, нацеленных на развитие профессиональных навыков. Однако в последнее время увеличивается количество педагогов, отмечающих отсутствие возможностей профессионального и личностного роста, слабого контингента учащихся, низкую зарплату, а также количество педагогов с высокой учебной нагрузкой.

Сотрудники Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) подготовили аналитический обзор «Мониторинг эффективности школы. Чем привлекательна работа в школе – взгляд учителей». По итогам 2017 года почти 60% учителей в России не устраивает их заработная плата.

Снижение удовлетворенности персонала может влиять на состояние социально-психологического климата. Неудовлетворенность трудом приводит к снижению значимости работы, важности поддержания хороших взаимоотношений с коллегами и администрацией, снижения желания проявлять инициативу, взаимодействовать с обучающимися.

Исследование влияния изменения структуры мотивов на характеристики социально-психологического климата проводилось в Государственном

профессиональном образовательном учреждение «Новокузнецкий металлургический техникум».

Оценка проводилась по следующим группам персонала:

– управленческий персонал;

– педагогические работники;

– обеспечивающие работники.

В последнее время в коллективе стала ощущаться напряженность, которая проявляется в следующем: непонимание между сотрудниками; работники раздражены, возникают конфликты между педагогическими и руководящими работниками, возникают дисциплинарные нарушения.

Главную роль в формировании социально-психологического климата имеет степень согласованности и единства действий коллектива, проявляющаяся в увлеченности общим делом, поддержке деловых, доброжелательных отношений, свободном обмене мнениями.

Анализ характеристик коллектива техникума с использованием социометрической матрицы выявил у сотрудников следующие показатели: среди педагогических работников количество выраженных признаков положительных взаимосвязей меньше, чем у управленческого персонала, выявил слабую связь между преподавателями и администрацией, это препятствует доведению целей организации до всего персонала в целом.

Так же, для выявления ситуации в отношении социально-психологического климата организации было проведено тестирование Вудкока «Оценка эффективности командной работы», идея которого заключается в оценке эффективности работы в команде. Данный тест позволяет оценить взаимоотношения в коллективе, заинтересованность сотрудников в получении результатов и их мотивацию. Определить лояльность персонала к организации и уровень взаимодействия между подразделениями организации.

Принцип тестирования несложен. Каждый член команды независимо от должности заполняет вопросник, в который входят 84 утверждения. Затем по специальной таблице выполняются подсчет результатов и их анализ.

Если есть сомнения, что члены команды будут честно отвечать на вопросы, нужно обеспечить анонимность тестирования. Кроме того, очень полезно сравнить результаты тестов руководителей и их подчиненных. Это позволяет оценить атмосферу в команде и определить степень доверия подчиненных к руководству.

По результатам тестирования, можно говорить о том, что в небольшом коллективе наблюдается дисбаланс между управленческим персоналом и педагогическими работниками, дистанция в отношениях, отсутствие командного духа.

Для анализа показателей социально-психологического климата техникума также использовался тест «Групповые роли». Данный тест выявляет типы поведения в коллективе.

Результаты тестирования показывают, что в коллективе отсутствуют сотрудники, стремящиеся к генерации идей. Данная ситуация негативна, потому

что креативность и нестандартный подход к оценке ситуаций необходимы, чтобы эффективно решать проблемы, возникающие в коллективе.

Выявленные характеристики трудового коллектива помогают определить возможные модели поведения персонала. Низкий уровень сплоченности между педагогами будет препятствовать таким процессам, как взаимодействие для обмена опытом и знаниями. Снижение взаимопонимания между педагогами и руководителями учреждения способствует инертности педагогов в вопросах профессионального развития, формирования активных взаимоотношений с учащимися, снижение доверия в коллективе, возникновению конфликтов.

Для улучшения социально-психологического климата педагогических работников учреждения, функционирующего в неблагоприятных социальных условиях, необходимо использовать методы материальной и нематериальной мотивации, основанной на результатах анализа структуры мотивов педагогов и проблем образовательного учреждения. Надо учитывать, что заработная плата должна отражать все результаты деятельности преподавателей, тогда она будет восприниматься персоналом, как справедливая. Необходимо совершенствовать структуру норм деловой этики, доводить их до сведения студентов.

При этом необходимо знать, что улучшение социально-психологического климата будет возможным, если для педагогов приоритетным станет решение образовательных задач, а значит и повышение профессионального уровня. Стимулирование стремления педагогов к профессиональному росту, творческой самореализации, будет способствовать повышению активности педагогов, готовности взаимодействовать для обмена опытом и распространению эффективных практик, повышению уровня доверия к предложениям администрации учреждения, стабильности трудового коллектива.

Список использованных источников

1. Смирнова В.Г. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г Смирновой. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 306 с. – (Серия : Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-01440-2.

2. Пряжников Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. – М.: Издательство Юрайт, 2019. − 365 с.− (Серия : Бакалавр. Академический курс). − ISBN 978–5–534–00497–7.

3. Гусева Н. В. О нравственно-психологическом климате в педагогическом коллективе // Молодой ученый. −2011. −№11. Т.2. − С. 59− 62. −URL https://moluch.ru/archive/34/3905/ (дата обращения: 02.03.2019).

4. Дрозд К. В. Актуальные вопросы педагогики и образования : учебник и практикум для академического бакалавриата / К. В. Дрозд. − 2–е изд., испр. и доп. − М. : Издательство Юрайт, 2019. − 265 с. − (Серия : Университеты России). − ISBN 978–5–534–07346–1.

УДК 331.5 (571.17)

Рынок рабочей силы г. Осинники: современное состояние и перспективы развития

Зинович А. Е. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Казанцева Г.Г. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в статье анализируется состояние и перспективы развития рынка труда в г. Осинники. Ожидается изменение состояния рынка труда за счет высвобождения работников предпенсионного возраста. Рассматриваются основные функции специалистов по содействию занятости населения ГКУ «Центр занятости населения» г. Осинники (ЦЗН). Предлагаются меры по улучшению работы ЦЗН по содействию занятости населения предпенсионного возраста.

Ключевые слова: рынок труда, предпенсионный и пенсионный возраст, трудоустройство, центр занятости населения, г. Осинники.

В связи с проведением пенсионной реформы в России с 2019 года в ряде законодательных актов было закреплено новое понятие предпенсионный возраст, который устанавливается за 5 лет до выхода на пенсию по старости (в том числе досрочно) или по выслуге лет [1].

Законодательное закрепление такого термина необходимо для определения категории лиц – предпенсионеров, которым в связи с повышением пенсионного возраста будут предусмотрены дополнительные льготы и социальные гарантии:

– обеспечения дополнительных гарантий (к примеру, программы повышения квалификации и введение уголовной ответственности работодателя за увольнение пожилых работников);

– оказания мер дополнительной социальной поддержки (например, в виде сохранения налоговых льгот при достижении 55 и 60 лет соответственно для женщин и мужчин).

График предлагаемых поэтапных изменений с учетом предложения В. Путина приводится в таблице 1:

Таблица 1 – График поэтапных изменений пенсионного возраста

Год	Увеличение относительно старого закона	Возраст выхода на пенсию
2019	+0.5	60.5 / 55.5
2020	+1.5	61.5 / 56.5
2021	+3	63 / 58
2022	+4	64 / 59
2023 и последующие годы	+5	65 / 60

С появлением закона о повышении пенсионного возраста в России, нагрузка на центры занятости будет увеличиваться, вследствие того что, граница предпенсионного возраста будет ежегодно сдвигаться, будет

увеличиваться число безработных, так как недобросовестные работодатели будут увольнять работников заранее, чтобы не обеспечивать им положенные законом гарантии.

Город Осинники является небольшим городом располагающейся на территории Кемеровской области и имеющий численность населения 42,4 тыс. человек [2]. В ГКУ «Центра занятости населения» г. Осинники за 2018 год было подано 4134,0 заявлений о предоставлении государственных услуг[3], из них:

– 1037,0 заявлений о предоставлении информации о положении на рынке труда;

– 1105,0 заявления о предоставлении государственной услуги по профессиональной ориентации;

– 1151,0 заявлений – по содействию в поиске подходящей работы.

Официальная численность безработных по приведенным данным составляет меньше 3% от численности населения. Однако, за отчетный период нашли работу (доходное занятие) только половина из обратившихся (668,0 чел.).

Сложность трудоустройства безработного населения города связана, в первую очередь, с особенностью города – это промышленный моногород, в основе которого горнодобывающая промышленность. Сокращение добычи угля и закрытие шахт приводит росту безработного населения [4]. Во вторую очередь, трудоустройство высвобождающихся работников с промышленных предприятий и возникшая категория безработных предпенсионного возраста увеличивает нагрузку на специалистов городского центра занятости.

По статистическим данным среднегодовая численность работников ГКУ ЦЗН г. Осинники по состоянию как на 01 января 2017 года, так и на 01 января 2018 года составляла 25 человек. Из них специалистов содействия занятости физических лиц осуществляют всего 3 человека. В то время как целевой прогноз показателей сотрудников говорит, нам о том, что должно быть не менее 4 специалистов [5].

Основные функции специалистов центра занятости:

1) регистрация граждан в целях содействия им в поиске работы и безработных граждан;

2) Содействие работодателям в подборе необходимых работников;

3) организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности;

4) осуществление социальных выплат гражданам, признанным безработными;

5) организация временного трудоустройства безработных граждан;

6) содействие самозанятости.

В связи с имеющимися сложностями трудоустройства безработных в моногороде и ожидающимся ростом безработных предпенсионного возраста в ЦЗН увеличится количество работы на одного сотрудника. Вследствие этого, возникает потребность ввести дополнительного инспектора для работы с определенными слоями населения такие как:

– работники предпенсионного возраста;

– работники пенсионного возраста.

В перечень функций инспектора по работе с безработными гражданами предпенсионного возраста войдет:

1) Переподготовки и переобучения лиц предпенсионного возраста с помощью программы повышения квалификации. Согласно этой программе предпенсионер сможет получить дополнительное профессиональное образование в соответствии с востребованными в нынешнее время навыками и компетенциями[6]. Профессиональное обучение предпенсионеров позволит: работать с новым оборудованием, технологиями, программными средствами; получить квалификационный разряд, класс, категорию в соответствии с профессией гражданина без изменения его уровня образования.

2) Организация ярмарок-вакансий для предпенсионных работников.

3) Психологическая поддержка, для диагностирования физического и эмоционального состояния, ознакомление с методами антистрессового поведения, техникой восстановления и укрепления психологического здоровья.

4) Содействие самозанятости, путем объединения граждан предпенсионного возраста по интересам под руководством специалиста центра занятости. Групповые формы работы с гражданами, проведение групповых консультаций для впервые обратившихся в службу занятости. Групповые формы работы помогают существенно активизировать самостоятельный поиск работы гражданами, обратившимися в службу занятости.

Таким образом, ЦЗН сумеет адекватно прореагировать на увеличение высвобожденного наседания предпенсионного возраста, нивелирует проблему безработицы, вследствие чего произойдёт улучшения показателей рынка труда города и региона в целом. Рост занятости населения и его самореализация улучшит психологический климат населения, даст возможность реализовать свои права граждан на труд и в целом стабилизирует социально-экономическое состояние территории.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 №350-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/.

2. Регионы России. Основные социально-экономические показатели Р32 городов. 2018: Стат. сб. / Росстат. − М., 2018. – 443 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/region/reg-gor18.pdf.

3. Интерактивный портал Департамента труда и занятости населения Кемеровской области. Показатели рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ufz-kemerovo.ru/labormarket/?division=a77b19f1-de8f-4421-b88b-ebb800c01076&year=2018&period=8cf63678-5744-4261-b6bd-4569da08d470&showresults=true&templateid=00000000-0000-0000-0000-000000000000.

4. Осинники. Моногорода. Комплексное развитие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.osinniki.org/monogoroda-kompleksnoe-razvitie/

5. ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГНОЗНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА 2019 ГОД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://medsoc.adm-nao.ru/media/uploads/userfiles/2018/11/22/Приказ__652_от_22.10.2018_Минтруда_России.pdf.

6. Интерактивный портал Департамента труда и занятости населения Кемеровской области. Предпенсионный и пенсионный возраст [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ufz-kemerovo.ru/content/предпенсионный_и_пенсионный_возраст.

УДК 005.96(7.8)

Зарубежный опыт работы с кадровым резервом

Игнатян Н. С. [1], Мкртумян А. А. [1]

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепякин О. А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: кадровый резерв – группа линейных и функциональных руководителей, сотрудников организации, имеющих способность управлять, а также молодых высококвалифицированных кадров имеющих огромный потенциал и прошедших отбор исходя из требований, необходимых руководителям разного уровня и потенциальных руководителей в случае появления вакантных должностей. Данная научная статья посвящается исследованию того, как в зарубежных странах и в России формируется кадровый резерв, и его особенности. Сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: кадровый резерв, зарубежные страны, подготовка, обучение, формирование, продвижение по службе.

На сегодняшний день формирование кадрового резерва является актуальной темой для каждой организаций. Только при правильном формировании кадрового резерва организация может расти в верном направлении. Это позволит организации расширять свои границы без потери лишних трудовых или экономических ресурсов, быстро и эффективно создать новую профессиональную команду, не затрачивая дополнительное время и силы на поиск руководящего состава [1].

За рубежом, на данный момент, собран и накоплен огромный опыт формирования кадрового резерва.

Как и прежде, за рубежом понятие «кадровый резерв» обозначает работающих сотрудников или других лиц, которые рассматриваются как кандидаты для смены руководящих должностей.

Процесс создания кадрового резерва за рубежом, в общем виде, определяют следующие факторы [2]:

– добровольное участие в конкурсе для зачисления в кадровый резерв;

– равный доступ к участию в конкурсе;

– объективность и обоснованность выставленной оценки профессиональных и личностных качеств лиц, включенных в кадровый резерв;

– планирование успешной деловой карьеры гражданского служащего;

– гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва на государственной гражданской службе.

Нам есть чему поучиться у зарубежных организаций, как в области планирования, так и в подготовке кадрового резерва. Их руководство придают приоритетное значение организации этого процесса.

Система подбора и работы с кадровым резервом США во многом основана на практике, когда вакантные рабочие места замещаются путем перемещения на них своих сотрудников в соответствии с их заслугами перед фирмой. Стратегия замещения должностей своими работниками требует их переподготовки и компании не жалеют средств на эти цели. Такая стратегия помогает компаниям вырастить квалифицированных управленцев. Перспектива карьерного роста воодушевляет людей и заставляет их работать с удвоенной силой.

В конце 80-х годов в Соединенных Штатах Америки было проведено исследование, в ходе которого выявили интересный факт. В 40% организаций, огромные затраты которых были направлены на подготовку кадрового резерва – испытывали наибольшую текучесть кадров. Самое интересное, что основной причиной случила неверная организация работы с кадровым резервом. А именно – неверная оценка кандидатов или должности (на которую готовят работников), слабая мотивация сотрудников организаций, почти полное отсутствие карьерного роста работников, а так же невозможность в полном объеме проявлять свои навыки и знания. Поэтому в большинстве крупных зарубежных организациях, в настоящее время уделяется много времени и повышенное внимание правильной организации работы по подготовке кадрового резерва. А за счет этого получается избегать вышеперечисленных ошибок.

Исторически так сложилось, что за рубежом образовалось большое разнообразие требований и критериев продвижения работников. В таких странах, как Испания, Франция и Бельгия, продвижение по службе происходит только на конкурсной основе. В Дании, Германии и Великобритании – продвижение зависит от стажа работы, а в Соединенных Штатах Америки движение по карьерной лестнице зависит от степени различных заслуг [2].

Для того, чтобы говорить про принципы подготовки кадрового резерва в компаниях за рубежом, а так же про их успешный опыт в этом направлении, для начала нужно понять различия условий, которые существуют в России и за рубежом.

Первое о чем стоит сказать, это то, что пока российские работодатели не придают большого значения необходимости создания кадрового резерва, в других странах, где сложились и устоялись определенные традиции ведения бизнеса, руководители компаний уже давно осознали эту необходимость.

Второе отличие гласит о том, что зарубежные менеджеры имеют хороший уровень подготовки, у них нет необходимости получать какие-то

первоначальные знания о бизнесе, в то время как у российских специалистов процесс профессионального развития и продвижения осложняется тем, что они имеют различную степень подготовки.

Третье отличие проявляется в том, что в зарубежных организациях, где соблюдаются условия стабильного ведения бизнеса, довольно успешно функционирует долгосрочное планирование кадровой политики (до десяти лет). В России же, такое планирование довольно сложно осуществить, так как не существует постоянного опыта ведения бизнеса [3].

Понятие «резерв» в зарубежных странах очень сильно отличается от российского «кадровый резерв». Формирование кадрового резерва во Франции строится путем проведения конкурса среди работников организаций. Каждый, кто рассчитывает попасть в кадровый резерв, должен обладать набором ярко выраженных характеристик: компетентность, развитость, активная жизненная позиция, интеллект. Помимо этих критериев учитывается инновационное мышление работника, способность внедрения новых разработок. Для выявления характеристик предлагается выполнение определенного задания, в результате которого отбираются лучшие работы и их авторы, впоследствии, входят в состав кадрового резерва.

Основные требования, предъявляемые к служащим для кадрового резерва в Германии – это профессиональное образование, наличие длительного стажа работы и специальная предварительная подготовка. Цель предварительной подготовки − гармоничная интеграция работника низшего звена к высшему. Внимание уделяется знакомству с основными задачами предстоящей работы, с правами и полномочиями, обеспечивающими выполнение обязанностей. Программа ориентирована, прежде всего, на формирование у слушателей навыков, способствующих налаживанию межличностных контактов, адаптации к административной среде [4].

В Великобритании, в отличии от других стран, в кадровый резерв зачисляются также те, кто впервые поступает в государственные органы.

Существует возможность реализации индивидуальной карьерной мотивации, в рамках программы «Быстрый поток», которая включает пять основных направлений карьерного роста: в центральных департаментах, на дипломатической службе, в Научно-инженерском отделе, Департаменте технического развития в рамках Министерства по международному развитию и секретариате парламента.

А также есть особые кадровые программы для сотрудников отделов статистики, экономики, в правительственном центре связи и в секретной разведывательной службе.

Самым главным элементом системы подготовки и использования кадрового резерва в Японии, является система пожизненного найма. На сегодняшний день, в обычном виде, такая система существует лишь в государственной службе и на некоторых особо крупных компаниях. Во всех других случаях нет юридически оформленного и официального пожизненного найма. Но не стоит забывать, что с 50-х годов в Японии не работала система увольнений, схожая американской, когда в случае необходимости, например

при снижении объемов производства или тяжелого финансового положения компании и тому подобного, увольняли сотрудников, принятых последними. Наоборот, если такая ситуация образовывалась японские работодатели не увольняли, а занимались переобучением или переподготовкой сотрудников и использовали их на других рабочих местах [5].

Все этапы формирования кадрового резерва в России в теории очень похожи с зарубежными странами, но в практике это все значительно отличается.

Формирование кадрового резерва за рубежом показывает возможные способы получения высокопрофессионального и талантливого руководителя, что так важно в современных условиях труда. Применение зарубежного опыта позволит сохранить и развить перспективных работников, сократить период адаптации руководителя в новой должности и сократить расходы на поиск подходящего персонала.

В России чаще всего кадровый резерв формируется по традиционному способу. То есть руководители организации готовят замену на конкретную должность. В России, конечно, есть и организации, которые формируют кадровый резерв по современному способу. А этот способ заключается в том, чтобы выявить талантливых и потенциальных работников и развивать их на рабочем месте, которое они сейчас занимают, при этом используя их как проводников изменений и ресурс для развития организации. Но большинство организаций в России, стараясь сэкономить затраты, все же выбирают традиционный способ, так как он является более простым и менее затратным для них. А к современному способу формированию кадрового резерва, к сожалению, организации уделяют мало внимания.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что в России формирование кадрового резерва еще практически не развито. Руководству организации проще взять уже готового работника на вакантное место, чем взять нового перспективного сотрудника и обучить его. Обучение довольно трудоемкий процесс, это требует как экономической эффективности, также все зависит от способностей претендента. Руководители бояться, что деньги, потраченные на обучение, не дадут нужного результата и просто берут уже готового работника со стороны. В то время как в зарубежных странах все сотрудники практически всю жизнь работают на одной организации, за счет того, что организация берет молодых сотрудников, обучает их, и они поднимаются только вверх по карьерной лестнице.

Список использованных источников

1 Кадровый резерв на производстве: опыт формирования [Электронный ресурс] // Журнал «Справочник кадровика» – Режим доступа: https://www.pro-personal.ru/article/530266-red-kadrovyy-rezerv-na-proizvodstve-opyt-formirovaniya.

2 Кадровый резерв: западная практика [Электронный ресурс] // HR–Portal: Сообщество HR-Менеджеров. – Режим доступа: https://hr-portal.ru/article/kadrovyy-rezerv-zapadnaya-praktika.

3 Костылева Н. А Зарубежный опыт формирования кадрового резерва [Текст] / Костылева Н.А. // Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики. Байкальский государственный университет экономики и права. 2014. С. 146-151.

4 Хусаинов У. Ш. Некоторые вопросы отбора кадров на государственную службу [Текст] / У. Ш. Хусаинов // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 3. С. 139–147.

5 Зарубежный опыт формирования и подготовки резерва управленческих кадров [Электронный ресурс] // Студенческая библиотека онлайн. – Режим доступа: https://studbooks.net/1360062/menedzhment/zarubezhnyy_opyt_formirovaniya_podgotovki_rezerva_upravlencheskih_kadrov.

УДК 005.32:331.101.3:334.012.64

Формирование системы мотивации на предприятиях малого бизнеса

Калаева Д.С. [1]

Научный руководитель: к.п.н. Чичерина Н.В. [1]

[1] ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», г. Томск, Россия

Аннотация: данная тема на сегодняшний день является актуальной, так как мотивация является неотъемлемой частью системы управления от которой зависит успех предприятия. Мотивация - это долговременный процесс, приносящий плоды в результате кропотливой и постоянной работы с персоналом. В данной работе проводится исследование мотивации персонала в фитнес- центре. Все выводы по выявленным проблемам в данной области обобщены и сопровождаются конкретными рекомендациями по управлению мотивацией в целом на предприятии.

Ключевые слова: мотивация, малый бизнес, управление, персонал, качество.

Высокая мотивация сотрудников любой организации – это условие успеха каждой компании. Ни одна организация не может достичь без настроя сотрудников на трудовую деятельность с значительной результативностью, без высокой степени трудящихся, без заинтересованности членов компании в конечных результатах и без их желания привнести собственный вклад в достижение поставленных задач [1].

Цель: создать рекомендации, помогающие улучшить качество работы сотрудников, и повысить уровень мотивации в организации.

В регионе работает более 30 тыс. индивидуальных предпринимателей, более 20 тысяч микро- и малых предприятий. В малом и среднем предпринимательстве (в том числе у индивидуальных предпринимателей) трудится почти половина от общей численности занятых в экономике Томской области [2,3]. ИП Шишкина М.В. Фитнес-клуб POWERHOUSE GYM – индивидуальный предприниматель. Отличительными особенностями фитнес-центров под брендом Powerhouse Gym были и остаются:

– стремление зарядить энергией,

– умение достичь результата с каждым занимающимся,
– готовность сделать это профессионально,
– использовать самое качественное и надежное оборудование,
– желание внедрять инновационные методики тренировок,
– способность обеспечивать безупречный сервис.

В данной организации провела анкетирование по методу Маслоу, интересно было выявить потребности сотрудников на данном этапе в компании.

Таблица 1– Итоговая таблица

№ утверждения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Число выборов	100	164	204	206	80	122	140	218	150	104	136	164	54	112	254

После подсчетов, выявляю главные потребности сотрудников:

1. Быть понятым другими;
2. Обеспечить себе материальный комфорт;
3. Зарабатывать на жизнь;
4. Иметь теплые отношения с людьми;

Для определения степени удовлетворенности выделенных по А.Маслоу посчитаем сумму баллов согласно ключу:

5. Потребность в самовыражении -398;
4. Потребность в признании -414;
3. Социальные потребности -488;
2. Потребность в безопасности -432;
1.Материальное положение -478.

Ведущими для организации является потребности, выраженные следующими утверждениями:

– быть понятыми другими;
– обеспечить комфорт;
– зарабатывать на жизнь.

Потребности в признании и особенно в самовыражении недостаточно удовлетворены, они, по-видимому, являются основой активности организации на сегодняшний день. Социальные потребности и условия труда требуют внимания со стороны администрации.

Из анализа статистики фитнес центра попытаемся сделать выводы об эффективности деятельности предприятия и определить перспективы ее развития.

Таблица 2 – Основные экономические показатели предприятия

Показатели	2016	2017	2018	Темп роста (Тр), %	
				2017 г. / 2016 г.	2018г. / 2017 г.
1	2	3	4`	5	6
Выручка от реализации, тыс.руб.	18906	26287	40110	25%	35%
Среднесписочная численность, чел.	24	35	40	31%	11%
Производительность труда	0,07	0,08	0,10	12%	20%
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	3041,28	5266,8	7825,0	42%	27%
Среднемесячная зарплата работника, тыс.руб.	8,0	9,5	12,35	19%	30%

Выработка зависит от среднесписочного числа служащих и затраченного на производство времени.

Анализ структуры численности работников проводился по основным показателям: анализ структуры рабочей силы по категориям занятых; анализ возрастной структуры рабочей силы; анализ образовательной структуры; анализ текучести кадров. Источником данных является база данных персонала, анализ проводился мною лично.

Средняя численность Фитнес-клуб Powerhouse Gym за 2016 год составила 40 человек, в т.ч.:

– руководителей – 2 чел.,

– специалистов – 34 чел.;

– рабочих – 4 чел.

Из анализа кадрового состава видим, что основную часть составляют специалисты, это инструкторы по спорту.

К руководителям относятся: директор, главный бухгалтер.

Рассмотрим, какое количество работников было принято и уволено за 2016 гг.

Таблица 3 – Динамика движения кадров на предприятии

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год
Численность персонала на начало года	26	32	41
Принято на предприятие	14	10	16
Выбыло с предприятия, всего	15	7	16
В том числе:			
На учёбу	0	0	0
В Вооружённые силы	1	0	1
На пенсию и по другим причинам	0	0	0
По собственному желанию	13	7	15

Продолжение таблицы 3

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год
За нарушение трудовой дисциплины	1	0	0
в конце года осталось	25	35	41
средняя численность персонала	24	35	40
процент оборота по приему	58%	29%	40%
процент оборота по увольнению	63%	20%	40%
текучесть	58%	20%	38%

Из представленного анализа движения персонала видно, что в 2018 году наблюдалось снижение текучести кадров в два раза по сравнению с 2016 годом. Однако, в 2018 году наблюдается повышение текучести кадров. Очевидно, это связано с тем, что за 2016-2018 повышение средней зарплаты произошло только на 8%. Большое значение для стабилизации коллектива является соответствие уровня заработной платы рыночному уровню. Кроме того, на предприятии анализ текучести кадров в фитнес-клубе не проводится, что говорит об имеющихся недостатках в системе управления персоналом. В основном сотрудники уходят после 6-12 месяцев работы. Основная проблема мотивации – адаптация персонала. Проанализировав технологии управления, предлагаю в дальнейшем сделать систему мотивации более объективной и прозрачной, создать программу адаптации. Для этого сначала приведу несколько рекомендаций, которые помогут избавиться от данной проблемы.

Рекомендации поощрений персонала в фитнес-клубе:

– официальное трудоустройство по ТК РФ;

– премирование за выполненный в срок план работы на смену;

– индивидуальный тренер + программа тренировок для персонала;

– организация корпоративных праздников;

– расширение социального пакета, введение дополнительных льгот.

Все поощрения работников за труд должны быть оформлены надлежащим образом. Только в этом случае они позволят достигнуть запланированного эффекта – повышения мотивации сотрудника к дальнейшему совершенствованию своего труда [4].

В дальнейшем на основании данных рекомендаций, анализа и теории можно легко систематизировать программу управления мотивацией, в которую будут входить:

– программа адаптации, которая поможет легко адаптироваться новому сотруднику в компании и быстрее включиться в работу, ориентируясь на качественный результат, тем самым уменьшив проблему в компании [5];

– различные памятки и шаблоны по работам с персоналом и клиентами (для более быстрого изучения работы);

– организация общих сборов по взаимопомощи сотрудников из разных отделов (обмен опыта).

В ходе анализа фитнес центра Powerhouse Gym можно сделать вывод, что в целом у организации складываются положительные тенденции в развитии. Но на сегодняшний день состояние не является достаточно устойчивым.

Список использованных источников:

1. Герчикова, И. Н. Менеджмент: учебник / И. Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 502 с.

2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Издательствово Проспект, 2012. – 688 с.

3. Малый бизнес. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Малое_предпринимательство (дата обращения: 02.03.19).

4. Адаптация. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Адаптация (дата обращения: 10.03.19)

5. Кудымова М. А., Жвик Е. И. Роль адаптации персонала в кадровой политики организации [Текст] // Экономическая наука и практика: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2016 г.). – Чита: Издательство Молодой ученый, 2016. – С. 64-66. – URL https://moluch.ru/conf/econ/archive/173/10122/ (дата обращения: 04.03.2019).

УДК 378.014.61

Формирование имиджа университета как инструмента повышения его конкурентоспособности

Коновалова Ю.С. [1]

Научный руководитель: старший преподаватель Бобко Т.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье рассматривается проблема мотивации к обучению студентов в Сибирском государственном индустриальном университете, а также влияние различных факторов на мотивы их обучения в данном учебном заведении. Рассмотрены результаты анкетирования из которых видно, что внутренняя мотивация абитуриентов очень низкая. Представлены различные способы стимулирования к обучению в вузе.

Ключевые слова: мотивация, имидж, респонденты, высшее учебное заведение, образовательные услуги, престиж, конкурентоспособность, рейтинг, результат.

Высшее учебное заведение является важнейшим структурным элементом многоуровневой системы высшего образования.

В современных условиях, характеризующихся формированием рынка образовательных услуг, вузы, особенно региональные, оказались в непростой ситуации. С одной стороны, они являются субъектом управления Министерства образования и науки РФ, а с другой – субъектом образовательной деятельности в условиях рынка. С одной стороны, Министерство образования и науки РФ осуществляет мониторинг деятельности вузов, определяет направления подготовки обучающихся, санирует неэффективные вузы, определяет условия финансирования и определяет много других обстоятельств ограничивающих деятельность вузов, а с другой – рекомендует вузам самостоятельно находить

модели развития и в значительной мере ориентироваться на собственные ресурсы.

Региональные вузы реализуют ряд важнейших социальных и экономических функций государства [1]:

1. Сохраняют и преумножают нравственные, культурные и научные ценности общества;

2. Развивают культурный и научный потенциал нации;

3. Формируют способность к труду;

4. Удовлетворяют потребности общества и государства в квалифицированных специалистах с высшим образованием;

5. Способствуют экономическому росту страны;

6. Другие функции.

Следовательно, вуз решает следующие основные задачи:

7. Обеспечивает высококвалифицированную профессиональную подготовку обучающихся граждан;

8. Обеспечивает интеллектуальное, научное, духовное и экономическое развитие общества и личности.

Вуз связан различными отношениями как с поставщиками образовательных ресурсов (школами, учреждениями начального и среднего профессионального образования и т.п.), так и с потребителями образовательных услуг (обществом, государством, предприятиями и т.д.).

Внешние и внутренние процессы и элементы учреждения высшего образования характеризуются сложной структурой связей.

Университет, как открытая система взаимодействует с окружающей средой, находится в непрерывном взаимодействии с этой средой и развивается в соответствии с развитием этой среды. Поэтому:

1. Меняется динамика жизнедеятельности вуза;

2. Усложняются его связи и структура;

3. Возникают новые свойства и процессы [1].

По этим причинам затрудняется управленческая деятельность, и некоторые вопросы в сфере управления вузами еще не решены и нуждаются в дальнейшей проработке [2].

Основной результат деятельности вуза – оказание и реализация образовательных услуг. Главная цель его деятельности – удовлетворение потребности личности в высшем профессиональном образовании, а также потребности региона и государства в квалифицированных специалистах посредством оказания образовательных услуг. Для достижения данной цели необходимо ресурсное обеспечение, которое вуз получает из внешней среды – абитуриентов, информационное и техническое оснащение, финансовые и другие виды ресурсов [3]. Поэтому от условий и динамики развития этой внешней среды он очень сильно зависит.

Взаимодействие вуза с внешней средой в настоящее время характеризуется противоречием между запросами данной среды и способностью вуза удовлетворять их и соответствовать критериям эффективности деятельности мониторинга вузов, осуществляемого

Министерством высшего образования и науки РФ. [4] Поэтому сегодня формируется новая модель деятельности вуза, отличительной особенностью которого является его активная инновационная деятельность.

С целью выявления упущенных возможностей по привлечению в региональные вузы абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ, для последующего анализа и выявления более продуктивных форм взаимодействия с будущими абитуриентами в научных исследованиях используются такие методы познания, как анкетирование и социологические опросы.[5] Нами было проведено исследование значимости и престижности высшего образования и имиджа вуза на примере обучающихся 3 и 4 курсов СибГИУ, включая экономические и технические направления подготовки.

Таблица 1 – Показатели ответов по опросу среди абитуриентов

Наименование вопроса	Количество студентов, относящих себя к варианту ответа, %			
	0-25%	26-50%	51-75%	76-100%
1. К какой группе студентов Вы себя относите по успеваемости?				
- «сильный»	20,00	-	-	-
- «средний»	-	50,00	-	-
-«слабый»	-	30,00	-	-
2. Почему Вы выбрали данную специальность?				
- мечтал с детства	10,00	-	-	-
- настояли родители	-	30,00	-	-
- особо не задумывался	-	-	-	-
- из-за престижа данной специальности в обществе	-	-	-	-
- интерес к будущей профессии	-	-	-	-
- специальность дает возможность хорошо заработать	10,00	-	-	-
- хотел получить официальную отсрочку от армии	-	-	-	-
- случайно	10,00	-	-	-
- затрудняюсь ответить	20,00	-	-	-
- другое	20,00	-	-	-
3. Собираетесь ли вы работать по специальности?				
-да	-	30,00	-	-
-нет	20,00	-	-	-
- как получится	-	40,00	-	-
- затрудняюсь ответить	10,00	-	-	-
4. Как Вы думаете, какими мотивами руководствуются абитуриенты при поступлении в вуз?				
- престиж высшего образования	-	-	-	-
- ориентируются на требования родителей	10,00	-	-	-
- желание иметь высокооплачиваемую работу	-	-	-	-
- интересом к будущей профессии	-	-	-	-
- ориентируются на знание определенных предметов	-	20,00	-	-
- желание получить отсрочку от армии	10,00	-	-	-
	0-25%	0-25%	0-25%	0-25%
- жаждой познания	-	-	-	-
- затрудняюсь ответить	-	-	-	-
- другое	-	-	20,00	-

Продолжение таблицы 1

Наименование вопроса	Количество студентов, относящих себя к варианту ответа, %			
5. На сколько процентов, по вашему мнению, престиж высшего образования является важным критерием абитуриента при поступлении в вуз?				
- 0%	-	-	-	-
- 1-25%	10,00	-	-	-
- 26-50%	10,00	-	-	-
-51-75%	-	40,00	-	-
-76-100%	10,00	-	-	-
6. На сколько процентов, по вашему мнению, желание иметь высокооплачиваемую работу является важным критерием абитуриента при поступлении в вуз?				
- 0%	-	-	-	-
- 1-25%	-	-	-	-
- 26-50%	10,00	-	-	-
- 51-75%	-	30,00	-	-
- 76-100%	20,00	-	-	-
7. На сколько процентов, по вашему мнению, желание иметь престижную работу является важным критерием абитуриента при поступлении в вуз?				
- 0%	-	-	-	-
- 1-25%	-	-	-	-
- 26-50%	20,00	-	-	-
- 51-75%	-	30,00	-	-
- 76-100%	10,00	-	-	-
8. На сколько процентов, по вашему мнению, интерес к будущей профессии является важным критерием абитуриента при поступлении в вуз?				
- 0%	-	-	-	-
- 1-25%	-	-	-	-
- 26-50%	20,00	-	-	-
- 51-75%	20,00	-	-	-
- 76-100%	20,00	-	-	-
9. На сколько процентов, по вашему мнению, знание определенных предметов является важным критерием абитуриента при поступлении в вуз?				
- 0%	-	-	-	-
- 1-25%	20,00	-	-	-
- 26-50%	20,00	-	-	-
- 51-75%	10,00	-	-	-
- 76-100%	10,00	-	-	-
10. Как вы считаете, что в первую очередь должен дать вам вуз?				
- высокий культурный уровень	-	30,00	-	-
- возможность развития своих способностей	-	-	-	-
- высокую квалифицированную профессиональную подготовку	10,00	-	-	-
- опыт социального общения и взаимодействия	10,00	-	-	-
- опыт участия в общественной жизни и деятельности	10,00	-	-	-
- другое	-	-	-	-
11. Хотели бы Вы получить еще какую-нибудь профессию помимо выбранной?				
- да	-	-	-	100
- нет	-	-	-	-

Продолжение таблицы 1

Наименование вопроса	Количество студентов, относящих себя к варианту ответа, %			
	0-25%	0-25%	0-25%	0-25%
12. Из какого источника информации Вы узнали о СибГИУ?				
- справочники вузов для поступающих	-	-	-	-
- Интернет-ресурсы (сайты вузов, рейтинги вузов и т.д.)	-	-	-	-
- реклама на радио	-	-	-	-
- реклама в периодических изданиях	20,00	-	-	-
- наружная реклама	-	-	-	-
- образовательные выставки	-	-	-	-
- профессиональная ориентация в школе	10,00	-	-	-
- советы близких людей (друзей, родственников)	10,00	-	-	-
- другое	-	-	-	-
13. Укажите основную причину по которой решили поступать именно в данный вуз?				
- доступная плата за обучение	-	-	-	-
- престиж вуза	10,00		-	-
- высокий профессионализм преподавательского состава	-	-	-	-
- близость к дому	-	-	-	-
- советы близких людей (друзей, родственников)	20,00	-	-	-
- советы школьных учителей	-	-	-	-
- школа, которую я окончил(а) сотрудничала с этим вузом	-	-	-	-
- связи, знакомства	-	-	-	-
- знакомые, родственники учились в этом вузе	10,00	-	-	-
- традиции семьи	-	-	-	-
- другое	-	-	66,67	-

На основе вышесказанного можно сделать вывод о том, что одной из основных проблем обучения в высшем учебном заведении заключается в слабой мотивации большинства абитуриентов из-за чего в дальнейшем снижается имидж вуза в целом. Также было выявлено, что при выборе университета большое количество абитуриентов уделило большое значение престижу вуза. Так как поступая в то или иное учебное заведение, респонденты хотят получить определенный объем знаний для удовлетворения своих потребностей или для дальнейшей благополучной, комфортабельной и успешной жизни. Данный критерий для них имеет первостепенную важность.

При выборе профессии знание определенных предметов для части респондентов является немаловажным аспектом. Так как они уверены, что легко смогут поступить на бесплатную форму обучения. При рассмотрении данного критерия с точки зрения трудоустройства оказалось, что он не имеет большого значения для получения профессии. Большинство студентов не нацелено на занятие научной деятельностью, и развитие в данной специализации их не интересует. А некоторые даже не имеют представления о том, в чем состоит специфика выбранной ими профессии, и чем они будут заниматься после получения диплома.

В настоящее время трудно устроиться на высокооплачиваемую работу без наличия диплома о высшем образовании, поэтому для большей части абитуриентов данная категория является важным показателем, и они

планируют окончить ВУЗ чтобы «формально» проложить дорогу к получению престижной работы.

Плохая профессиональная ориентация, важная причина появления фактора двойственности: 1) студент поступает и оканчивает вуз, чтобы получить хорошую работу; 2) студент не понимает где и кем, он будет работать после получения диплома.

Таким образом, изучение «внутреннего состояния» обучающихся выпускных курсов выявила ряд проблем управления вузом:

1) недостаточно управление профориентацией;
2) слабая мотивированность студентов к многоуровнему обучению;
3) отсутствие у обучающихся совокупного представления об имидже вуза.

Вуз располагает совокупностью имиджевых элементов, каждый из которых формирует его целостный образ. В таблице 2 представлены имиджевые элементы деятельности вуза.

Таблица 2 – Имиджевые элементы деятельности вуза

Элементы имиджа вуза	Описание
Общественная значимость деятельности	Научная и культурная роль в жизни общества
Социальная значимость деятельности	Участие в социальных программах общества, привлечение студентов вуза к социальной деятельности, обучение лиц с ограниченными возможностями и другие
Экономическая значимость деятельности	Востребованность профессиональных направлений деятельности вуза в экономике региона, возможность трудоустройства по специальности, привлекательность реализуемых вузом образовательных услуг, престиж диплома вуза и другие
Значимость инновационной деятельности	Уровень развития инновационной инфраструктуры вуза, востребованность инновационных разработок деятельности вуза, влияние инновационных разработок на качество образовательных услуг и другие

Рассмотренные в таблице 2 имиджевые элементы деятельности вуза в большей степени отражаются в показателях мониторинга эффективности деятельности вузов, проводимом Министерством образования и науки РФ (ныне Министерство науки и высшего образования РФ) с 2012 года.

Однако необходимо выделить составные части, относящиеся к, так называемому «внутреннему» и «внешнему» имиджу.

К «внутреннему» имиджу относят представление о вузе его персонала и студентов, их отношение к реализуемым в вузе программам, к качеству образовательных услуг, к корпоративной культуре, удовлетворенность персонала работой, а студентов обучением и т.п.

Таблица 3 – Элементы «внутреннего» и «внешнего»

Элементы имиджа вуза	Описание
Элементы «внутреннего» имиджа	
Имидж студентов	Внешний облик, культурный уровень, уровень профессиональных знаний и навыков
Имидж профессорско – преподавательского состава	Внешний облик, уровень профессиональной компетентности, уровень личных научных достижений, культурный уровень, социально-демографические характеристики
Имидж руководителя вуза	Внешний облик, стиль управления, психологические характеристики, харизма, лидерство
Элементы «внешнего» имиджа	
Имидж выпускников	Уровень профессиональных компетенций, уровень соответствия профессиональных компетенций требованиям рынка, уровень доходов, карьерные и профессиональные достижения и другие
Имидж ответственного делового партнера	Участие в совместной деятельности с государственными учреждениями и представителями бизнес - сообщества, партнер по крупным научно – исследовательским и инновационным проектам
Имидж выдающихся личностей	Количество выдающихся ученых и общественных деятелей, ассоциируемых с вузом
Имидж внешнего вида	Место расположения, архитектура здания, дизайн помещений, материально-техническая база, чистота аудиторий и территории, и другие

По результатам проведенного исследования, очевидно, что для студентов имидж вуза ассоциируется, прежде всего, с его образовательными программами и результатами образовательной деятельности (качеством подготовки бакалавров и специалистов). Поэтому, в первую очередь, должны быть разработаны мероприятия по мотивации персонала и студентов вуза для участия в процедурах по формированию и усилению положительного имиджа вуза. Прежде всего необходимо активное информирование абитуриентов (выпускников школ, колледжей и техникумов) о специфических особенностях образовательных программ и деятельности вуза по конкретным профессиональным и научным направлениям.

Таким образом, формирование имиджа вуза имеет высокий потенциал для его перспективного развития, так как позволит обеспечить дополнительную культурную, образовательную и научную приобщенность студентов к внутренним процессам вуза, сформирует их профессиональные, карьерные и финансовые ожидания после получения диплома, повысит «стоимость» неощутимых активов вуза, что, в дальнейшем, обеспечит большую финансовую стабильность за счет привлечения новых партнеров, абитуриентов и других заинтересованных в сотрудничестве лиц.

Список использованных источников

1. Холод Л.Л., Хрусталев Е.Ю. Анализ финансовой деятельности высшего учебного заведения в рыночных условиях. – Аудит и финансовый анализ №5, – 2008. С. 26-34.

2. Бобко Т.В., Петрова Т.В. Идентификация подхода к управлению вузами на современном этапе как процессного.

3. Бобко Т.В., Петрова Т.В. Анализ факторов, влияющих на достижение пороговых показателей мониторинга эффективности отраслевых вузов.

4. Моисеева Н.К. Маркетинг и конкурентоспособность образовательного учреждения №5, – 2009. С. 77-81.

5. Слободчиков В. Сборник «Новое образование как путь к новому сообществу» / Новые ценности образования: образование и сообщество. Москва: издательство «Инноватор», 1996. С. 3-5.

УДК 005.32:331.108

Современные формы и методы обучения персонала в организации (на примере АО «Синема парк» г. Новокузнецк)

Севрюкова М. А.[1], Маковеева Е.С.[1]

Научный руководитель: к.э.н. Казанцева Г.Г.[1]

[1]ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Актуальность темы состоит в том, что обучение персоналом является неотъемлемой частью деятельности организации и подбор оптимальных методов обучения позволяет сократить временные и материальные расходы. Проведен анализ системы обучения персонала в организации АО «Синема парк». По выявленным проблемам и недостаткам сформулированы мероприятия по улучшению процесса обучения в организации.

Ключевые слова: обучение персонала, формы и методы обучения, текучесть кадров, вспомогательный персонал, студенты.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что развитие и обучение персонала является одним из важнейших направлений деятельности по управлению персоналом. В современных условиях достаточно быстро идет ускорение научно-технического прогресса, а это в свою очередь, приводит к процессу устаревания профессиональных знаний и навыков персонала. Вопрос обучения персонала изучается давно и рассмотрен в литературе такими авторами, как: М.Б. Курбатова, М.И. Магура, Ю.А. Зайцева, М.В. Герасимов.

Обучение может проводится, используя разные формы, методы, как в on-line, так и в off-line формате. В последнее время, предпочтительно on-line обучение, потому что большинство организаций коммерческие, а для них стоит остро вопрос затрат [1].

Обучение персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей. Магура М.И. считает, что обучение персонала – это важнейший инструмент, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры [2].

В современном менеджменте выделяют два направления в обучении: внутрифирменное и внешнее обучение. Внутрифирменное обучение − это процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на

стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании. Внешнее обучение − это академическое обучение (обучение, повышение квалификации или переподготовка сотрудника) и краткосрочные курсы (лекции, семинары, тренинги), которые предлагает менеджер по персоналу для обучения сотрудников подразделений компании [3].

Среди задач, решаемых руководителями и специалистами отделов обучения, при разработке системы внутрифирменного обучения, можно выделить следующие:

– стратегические − руководитель отдела обучения совместно с вышестоящим руководством формулирует общий план деятельности в сфере обучения и повышения квалификации персонала;

– исследовательские − сбор информации до, во время и после обучения различных категорий персонала, ее анализ и обобщение полученных результатов − это те задачи, которые необходимо решить в первую очередь при определении потребности работников организации в обучении и при разработке структуры и содержания учебных программ;

– методические − подбор методов обучения и разработка программ повышения квалификации и развития персонала;

– организационные − назначение ответственных за проведение обучения, подготовка 32 соответствующих приказов и распоряжений, комплектование учебных групп и контроль посещаемости, подбор преподавателей, подготовка помещений, в которых будет проходить обучение, решение вопросов технического оснащения учебы и других вспомогательных вопросов.

Для того чтобы высшее руководство было готово рассматривать обучение в числе ведущих приоритетов, обучение должно быть полезным как для всей организации, так и для отдельных работников. Отношение высшего руководства к обучению персонала в значительной мере связано с пониманием того, какие выгоды получает в результате организация и какие издержки она несет при обучении разных категорий работников. Выгоды, получаемые организацией в результате обучения персонала, выражаются в следующем [4]:

1. Обучение работников позволяет организации более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности;

2. Повышение приверженности персонала своей организации, снижение текучести кадров;

3. Повышение способности персонала адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и требованиям рынка.

Таким образом, организация повышает ценность находящихся в ее распоряжении человеческих ресурсов. Для работника польза от обучения состоит в следующем:

1. Более высокая удовлетворенность своей работой;
2. Рост самоуважения;
3. Рост квалификации, компетентности;
4. Расширение карьерных перспектив как внутри, так и вне организации.

С целью экономии большинство организаций переходят на дистанционную форму обучения персонала, но таким образом сотрудники не получают практических навыков.

Для того чтобы подобрать наиболее оптимальный вариант обучения важно изучить специфику организации и ее функционал персонала. Синема парк – национальная сеть кинотеатров открыла свой первый кинотеатр в Москве в 2004 году. В июне 2011 года Национальная сеть кинотеатров Синема парк приобрела 100% акций компании Rising Star Media (сеть кинотеатров под брендом KINOSTAR de Lux была интегрирована в сеть Синема парк). Решающим фактором неорганического роста компании стало пересечение форматов и концепций двух киносетей, а также политика высокого качества обслуживания посетителей [5].

Синема парк развивается как федеральная сеть кинотеатров, где каждый мультиплекс стремится стать эталоном качества в сфере развлечений, отдыха и досуга. Компания была признана «Лидером качества», ведущей свою деятельность в соответствии с российскими и международными нормами и стандартам. Межрегиональная Организация Предпринимателей назвала сеть «Лидером в области качества продукции и услуг», поскольку в своей работе компания использует только современные мировые технологии в сфере кинопоказа [5].

В компании с 2016 года росла среднесписочная численность персонала, что говорит о развитие компании и необходимости в большем количестве персонала. Большую часть персонала занимает производственный персонал, что составляет 2/3 от всей среднесписочной численности персонала. В том же году численность персонала компании была 35 человек, в 2018 году численность выросла на 13 человек. Из-за большой текучести с каждым годом менялось количество линейного персонала (основные и вспомогательные рабочие).

Изучая структуру персонала, стоит отметить, что основная его доля в возрасте от 18 до 20 лет. Большая его часть - вспомогательные и основные рабочие. На данных должностях работаю в основном студенты и поэтому средний возраст сотрудника от 20-25 лет. Управляющий состав компании – это люди с высшем образованием и их возраст от 25-30 лет в составе 6 человек [6].

В компании 29,2% персонала со стажем работы до 1 года – это приводит к высокой текучести персонала (с 2017 года на 2018 года увеличилась на 7,9%). От 1 года до 3 текучесть составляет 14,6%, от 3 до 5-22,9%. Причинами такой текучести кадров связанна с сезонностью работ студентов. Персонал, который работает в компании более 5 лет, составляет 1/3 от всей численности и в основном это управленческий состав компании [6].

Так как основная часть персонала постоянно меняется и является неквалифицированная, поэтому для организации очень важно обучать их быстрыми и дешевыми способами. Что позволит быстро и результативно развить компетенции и компетентность необходимые для выполнения своих трудовых обязанностей на должности вспомогательных рабочих, т.к. они составляют большую долю от всех сотрудников компании.

Для того чтобы обучение проходило эффективно и показывало результаты необходимо совмещать дистанционную форму с интерактивными off-line методами обучения:

– семинар;
– тренинг;
– ролевая игра;
– коучинг;
– деловая игра;
– кейс-стади и др.

По проведенному анализу системы обучения персонала АО «Синема парк» можно сделать вывод о том, что мало внимания уделяется внутрифирменному обучению. Для решения данной проблемы в АО «Синема парк» можно предложить ряд мероприятий по развитию необходимых компетенций у вспомогательных рабочих:

Во-первых, дистанционное прослушивание должно проходить коллективно, на территории АО «Синема парк». Так как в штате организации относительно недавно появилась должности тренинг-менеджер, то модератором в такой форме обучения может выступать он.

Во-вторых, для усвоения полученных знаний необходимо применить их на практике в учебных группах. Для этого ввести такие методы, как ролевая игра и кейс-стади. Ведение данных методов обучения будет осуществлять тренинг-менеджер.

В-третьих, для отслеживания эффективности усвоения полученных знаний в ходе прослушивания дистанционных курсов обучения, приведённых тренингов и кейс-стади необходимо контролировать результаты работы обучившихся на данных курсах. Данную функцию может выполнять непосредственный руководитель вспомогательных рабочих – менеджер п персоналу.

Таким образом, мероприятия по совершенствованию использования методов обучения персонала являются необходимыми для устранения имеющихся проблем с внутрифирменным обучением в организации АО «Синема парк». В ведение этих методов позволит полноценно выявить потенциал и способности вспомогательных рабочих. Следовательно, максимально повысить конкурентоспособность и эффективность и функционирования организации.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «Об образовании в Российской Федерации».

2. М.Б. Курбатова, М.И. Магура «Организация обучения персонала компании» / Электронный ресурс / https://www.e-reading.club/bookreader.php/114333/Organizaciya_obucheniya_personala_kompanii.pdf.

3. Зайцева Ю.А. Обучение на рабочем месте и оценка его эффективности: Управление развитием персонала. М.: Экзамен, 2011. 208 с.

4. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. − 2016. − №5. − С. 319-323. − URL https://moluch.ru/archive/109/26486/.

5. Документ предприятия [Текст]: Характеристика предприятия АО «СИНЕМА ПАРК», утверждена в 2018 г. директором АО «СИНЕМА ПАРК»

6. Отчет предприятия за 2018г. [Таблицы]: Среднесписочная численность рабочих.

УДК: 005.95/.96:342.9

Формирование этичного поведения государственных служащих

Найденова К.В. [1]

[1] ГОУ ВПО «Луганский национальный университет имени Владимира Даля», г. Луганск, Луганская народная республика

Аннотация: Рассматриваются аспекты формирования нормативно – правовой базы и факторов, необходимых для обеспечения этичности государственных гражданских служащих в Луганской народной республике.

Ключевые слова: этичное поведение государственных гражданских служащих, нормативно – правовые акты, ценности, Кодекс поведения государственного гражданского служащего, управление персоналом.

Государство является институтом политической системы, который обеспечивает организованность общества и поддерживает в нем определенный порядок. Луганская Народная Республик (ЛНР) – это молодое государство, которое находясь в сложных политических и экономических условиях, определяет своей целью построение социального государства.

Гражданам республики, которые находятся в сложных экономических условиях, необходимы доверительные отношения с государством. Граждане должны верить своему государству, что невозможно без обеспечения качества предоставляемых услуг, открытости, информационной прозрачности в работе государственных органов.

Проводником политики государства являются государственные служащие, которые обеспечивают взаимодействие государства и его граждан.

При осуществлении взаимодействия с гражданами, подчиненными, в процессе совместной деятельности с коллегами, государственный служащий должен придерживаться поведения, которое определяется не только правилами, но и во многом зависит от этических характеристик личности служащего. Этичность государственного служащего определяется соответствием его поведения ценностям демократического правового государства, которое он и призван защищать. Для ЛНР, согласно ст. 3 Конституции ЛНР, высшими ценностями является человек, его права и свободы.

Этичность поведения служащего должна стать тем ключевым фактором, который повысит уровень доверия населения к органам государственной власти, так как соблюдение норм делового поведения препятствует возникновению ситуаций, связанных с нарушениями и злоупотреблениями в

профессиональной деятельности. Нарушение норм этики связано с конфликтом интересов, когда у служащего личные интересы могут вступать в противоречие с ценностями, провозглашаемыми государством.

Поведение людей определяется собственными нравственными идеалами, моральным уровнем общества, профессиональными качествами. В условиях перемен, когда увеличивается количество влияющих на человека негативных факторов, увеличивается и количество этически напряженных ситуаций. В этих условиях государству было важно своевременно продекларировать ценности, нормы и правила.

Поэтому очень важным событием для государственного управления Луганской Народной республики было принятие Кодекса поведения государственного гражданского служащего 28 октября 2015 года.

Этический кодекс – это документ, который информирует всех участников деловых отношений о значимых нормах и правилах, способствует сплочению всех, кто разделяет представленные в нем ценности, способствует развитию культуры населения.

Потребность в этических кодексах возникает в связи с тем, что общепринятые нормы должны быть конкретизированы для ситуаций, которые возникают в деятельности служащих, в соответствии с их социальными функциями. Задачей государства является преодоление нечеткости принципов и непрозрачности нормативно – правового регулирования.

Значение такого нормативного правового акта, как Кодекс поведения, закреплено на международном уровне. Нормы этичного поведения персонала государственной службы были сформулированы Международной организацией по экономическому сотрудничеству и развитию в 1998 г. В РФ 12 августа 2002 г. был издан Указ Президента «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и до настоящего времени вышло большое количество нормативно – правовых актов, направленных на повышение этичности гражданских служащих.

За основу при подготовке нормативных документов в ЛНР принимается нормотворческий опыт, который накоплен в развитых демократических и социально-ориентированных государствах, опыт российских и белорусских коллег, изучается и учитывается мнение практиков и представителей общественности, обеспечивается функциональная и структурная взаимосвязь с иными нормативно-правовыми актами правовой системы ЛНР.

Однако состояние государственной службы нового государства, согласно исследованиям, не соответствует современным вызовам, не имеет необходимого для решения проблем авторитета и доверия граждан, что снижает престиж органов государственной власти, а значит и государства. Недостаточное качество предоставляемых услуг связано с низким уровнем компетентности значительной части государственных служащих, как в профессиональной области, так и в области личностных качеств. Недостаточность мер, которые осуществляют органы государственной власти по предотвращению бюрократии и коррупции, так же увеличивает уровень ответственности государственных служащих по исполнению своих

полномочий. Дополнительным негативным фактором является высокая текучесть кадров, нестабильность государственной службы. Все эти факторы снижают уровень управленческих решений, затрудняют и увеличивают сроки их исполнения.

Граждане должны быть уверены, что государственные служащие стремятся действовать согласно этическим нормам и соблюдать действующие законы не только по форме, но и по содержанию.

Этика государственных служащих связана в сознании людей с такими понятиями как честь, достоинство, справедливость. Эти этические качества должны стать внутренним убеждением каждого государственного служащего. Высокий уровень профессиональной компетентности должен сочетаться с высокой исполнительской дисциплиной, должна быть сформирована независимость профессиональной позиции от влияния частного интереса. Также этичное поведения подразумевает формирование таких личностных качеств как доброжелательность, отзывчивость, дисциплинированность, вежливость, доверие к другим, толерантность.

С момента возникновения нового государства значительно изменился персональный состав служащих. Изменилась идеология жителей. Для того, чтобы вовлекать людей в процесс перемен, необходимо использовать все современные технологии по управлению персоналом, в том числе по подбору и отбору персонала, формированию кадрового резерва, материальной и нематериальной мотивации, оценке кадров. Использование этих инструментов должно быть направлено на оздоровление морально – психологического климата, повышение уровня доверия служащих к государству.

Необходимо совершенствовать нормативно-правовую базу и институциональные механизмы, обеспечивающие привлечение наиболее достойных к государственной службе, открытость и прозрачность процессов отбора и замещения должностей, продвижения государственных служащих по службе.

Большое значение имеет подготовка будущих государственных служащих в высших учебных заведениях, а также этическое обучение имеющегося персонала государственного управления ЛНР. При обучении студентов больше внимания следует уделять примерам служения обществу и государству.

Названные меры будут способствовать повышению этичности служащих, исполнительской дисциплины, объективности при подготовке и принятию управленческих решений и повышению профессиональной компетентности государственных служащих.

Совершенные действия, по обеспечению этичного поведения государственных гражданских служащих в ЛНР свидетельствуют, что в республике создаются условия для построения правового государства, но эффективность этого процесса будет определяться вниманием к персоналу государственной службы со стороны государства.

Список использованных источников

1. Об утверждении Кодекса поведения государственного гражданского служащего Луганской Народной Республики: Указ главы Луганской Народной республики от 28 октября 2015 г. № 574/01/10/15 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной политики Луганской Народной республики. – Режим доступа: – URL: https://mintrudlnr.su/akti/ukaz/529– ob– utverzhdenii– kodeksa– povedeniya– gosudarstvennogo– grazhdanskogo– sluzhaschego– luganskoy– narodnoy– respubliki.html/ (дата обращения: 02.03.2019).

2. Временный Основной Закон (Конституция) Луганской Народной Республики 18 мая 2014 г. №1 – I. – URL: https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/ (дата обращения: 20.03.2019).

3. Вестник РГГУ [Текст]: научный журнал / Российский государственный гуманитарный университет; гл. ред. Е. И. Пивовар. – 2011, № 4 (66). – М.: РГГУ, 2011. – 266 с. – (Управление). – ISSN 1998– 6769. – URL: http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=17924 (дата обращения: 20.03.2019).

4. Кравцова Т.В. Основные аспекты формирования этики служебного поведения государственного гражданского служащего. // В сборнике: Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо – Западном федеральном округе. – 2007.– №12. – С. 30 – 41. Издательство: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва) – ISSN 2077– 6969.

5. Саенко С.И. Административное нормотворчество в Луганской Народной Республике // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2015. – №32. – С. 213 – 220. Издательство: Луганский национальный университет имени Владимира Даля (Луганск) – ISSN 2412 – 4397.

УДК 33.027

Совершенствование системы мотивации персонала (на примере Междуреченского филиала ООО ЧОП «Интерлок - Н», г. Междуреченск)

Пашура А.С. [1]

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепякин О.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье рассматривается система мотивации персонала. На основе проанализированной информации, выявлены проблемы в системе мотивации персонала и обозначены факторы ее развития на примере ООО ЧОП «Интерлок - Н». Предложены возможные направление работы по улучшению системы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации персонала, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Актуальность данной темы заключается в том, что вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями и возникающими на их основе мотивами. Мотивация сотрудников является одним из самых главных вопросов руководителей организаций. Знание особенностей мотивации помогает руководителю более полноценно и эффективно использовать кадровые ресурсы организации, так как исследования показывают, что хорошо мотивированный персонал - это залог процветания и благополучия организации.

Мотивация – это внутреннее состояние человека, вызванное внешним или внутренним воздействием, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели [2, с.130].

Система мотивации сотрудников подразделяется на материальную и нематериальную (рисунок 1) [3, с.103].

Рассмотрим мотивационную систему предприятия ООО ЧОП «Интерлок - Н». Общие сведение об организации представлены в таблице 1 [5].

Рисунок 1 – Структура системы мотивации персонала организации

Таблица 1 – Общие сведения об организации ООО ЧОП «Интерлок - Н»

Наименование	Показатели
Руководитель:	Генеральный директор: Талипов Александр Дуйсенович
Уставной капитал, тыс	333.5
Численность персонала:	1509
Количество учредителей:	2
Дата внесения в реестр:	11.12.2002
Статус:	Находится в процессе реорганизации в форме выделения

Для того чтобы выявить проблемы в области мотивации персонала ООО ЧОП «Интерлок - Н» был проведён опрос сотрудников представленный в таблице 2.

Таблица 2 – Опрос мотивационного состояния персонала ООО ЧОП «Интерлок-Н»

Вопросы	Варианты ответов	Результат, %
Как вы считаете, соответствует ли ваша зарплата вашей работе?	Соответствует	60
	Не соответствует	40
Подходит ли вам система?	Подходит	20
	Не подходит	80
Довольны ли вы нематериальным поощрением?	Довольны	75
	Недовольны	25
Считаете ли вы, что оценка вашей работы руководителями соответствует вашей работе?	Соответствует	40
	Не соответствует	60
Как вы оцениваете работу тренеров, направленную на обучение?	Хорошо	45
	Плохо	55

В опросе принимали участие 84 сотрудника компании ООО ЧОП «Интерлок - Н». По данным таблицы можно сделать вывод, что существующая система мотивации нуждается в модернизации.

Основными недостатками в системе мотивации ООО ЧОП «Интерлок - Н» являются:

– низкая зарплата (по мнению самих работников);

– плохая связь системы нематериального стимулирования и рабочих результатов;

– низкий уровень доверия к руководству.

Далее представлены мероприятия по нейтрализации недостатков системы мотивации (таблица 3).

Предлагаются следующие мероприятия:

Мероприятие № 1: *Вводится система надбавок за стаж.*

Для поощрения постоянных сотрудников предприятия, внёсших не малый вклад в развитие предприятия следует применять систему надбавок за стаж работы.

Работникам, проработавшим на предприятии свыше:

– 10 лет – фиксированная сумма для всех работников 1000 руб.;

– 15 лет – фиксированная сумма для всех работников 1500 руб.;

– 20 лет – фиксированная сумма для всех работников 2000 руб.

Таблица 3 – Нейтрализация недостатков системы мотивации персонала в ООО ЧОП «Интерлок - Н»

Недостатки системы мотивации	Предложенные мероприятия	Возможные результаты
Низкая зарплата	– разработать систему надбавок за стаж; – провести совершенствование системы премирования.	– рост качества выполнения заказов; – сокращение сроков выполнения заказов; – рост удовлетворенности трудом; – рост производительности труда; – снижение текучести.
Плохая связь системы нематериального стимулирования и рабочих результатов	– больше уделять внимание признанию заслуг работников; – вручение подарков за высокие результаты и творческие достижения.	– повышение заинтересованности в труде; – изменение форм ответственности; – освобождение времени руководителя для решения стратегических задач; – рост производительности труда; – снижение текучести.

Процедура системы надбавок за стаж работы приведена на рисунке 2.

Таким образом, каждый работник, начиная от руководителя и оканчивая специалистом, заинтересован повышать свой стаж работы тем самым получить за это надбавку к заработанной плате.

Рисунок 2 – Процедура начисления надбавок за стаж работы

<u>Мероприятие № 2</u>**:** *Введение прогрессирующей ежеквартальной премии руководящего персонала компании.*

В этой связи целесообразно ввести такой вид поощрения как ежеквартальная прогрессирующая премия персонала. Базой для начисления премии будет служить дополнительная прибыль, заработанная конкретным отделом. В организации установлен обязательный плановый объем прибыли, и осуществляется премирование за выполнение плана, однако не учитывается степень его перевыполнения. Предлагаем выплачивать прогрессирующую премию пропорционально приросту прибыли конкретного отдела. Таким образом, если отдел компании перевыполнил план по прибыли, то персоналу в распоряжение премиального фонда поступают средства в размере 10 % от полученной дополнительной прибыли. Далее из премиального фонда имеющиеся денежные средства распределяются между сотрудниками отдела пропорционально окладу по формуле. Прогрессирующую ежеквартальную премию можно рассчитать по формуле 1:

$$П_{по\,i} = \frac{ПФ_п}{\sum_{i=1}^{n} О_i} О_i, \qquad (1)$$

где Ппо i – размер прогрессирующей ежеквартальной премии, приходящего на i-того сотрудника офиса;

n – количество работающих в офисе;

ПФп – размер премиального фонда, образованного за счет перевыполнения плана по прибыли;

Oi – оклад i-того работника офиса.

Процедура расчета прогрессирующей ежеквартальной премии за перевыполнения плана по прибыли офисом приведена на рисунке 3.

Таким образом, каждый работник, начиная от руководителя и окончивая специалистом, заинтересован принести большую прибыль и получить за это прибавку к заработанной плате.

Внедрение предложенных мероприятий позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления ООО ЧОП «Интерлок - Н».

Таким образом, проведённые мероприятия по улучшению системы мотивации персонала мотивируют персонал к быстрой и качественной работе, что в свою очередь повышает производительность труда, следовательно, повышает прибыль и эффективность организации.

Рисунок 3 – Процедура начисления прогрессирующей ежеквартальной премии за перевыполнение плана прибыли

Список использованных источников

1. Базык Е.Ф. Менеджмент в туристической деятельности: учеб. пособие [Текст]/ Базык Е.Ф., Иванова И.Г., Кусраева Д.Э., Бельгисова К.В.,Переверьзева Л.В. – Краснодар, 2014. – 342 с.

2. Иванова И.Г., Петрусенко А.Н. Проблемы, связанные с квалификацией кадров и пути их решения [Текст]// В сборнике: Актуальные вопросы развития социально-экономических систем в современном обществе, 2015. – 240 с.

3. Крячко К.С. Эффективная мотивация персонала [Текст]/ Крячко К.С. // Экономическая наука и практика: материалы II междунар. науч. конф. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2014. – 390 с.

4. Минасян С.С. Мотивация персонала [Текст]/ Минасян С.С. // Молодой ученый. – 2014. – №1. – 403 с.

5. Официальный сайт ООО ЧОП «Интерлок - Н» – [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.list-org.com/company/103869 (Дата обращения 25.02.2019).

УДК 331.108.24

Проблема текучести кадров в современной России

Сакнова К.В. [1]

Научный руководитель: к.т.н. Дубовик Ю.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Работа посвящена проблеме текучести кадров на российском рынке труда. Выявлены причины текусти кадров в настоящее время. Приведен анализ текучести кадров по отраслям. Предложены рекомендации по сокращению текучести кадров в компаниях.

Ключевые слова: текучесть кадров, работодатели, сотрудники, заработная плата

В настоящее время в России одной из основных проблем для любого руководителя организации является текучесть кадров. Особенно, когда речь идет о ценных сотрудниках, найти замену которым не так просто [1].

Научно обоснованное определение термина «текучесть» приведено в работе Ю.Г. Одегова: «Текучесть представляет собой неорганизованное и неконтролируемое движение рабочей силы, обусловленное нарушением пропорциональности в системе конкурентоспособности внутреннего рынка, а именно, наступлением дисбаланса между корпоративной конкурентоспособностью персонала и конкурентоспособностью работника» [2].

Увольнение сотрудников требует время на поиск и замену их новыми специалистами. Каждый день свободное рабочее место создает убытки для компании, способствует образованию завалов в работе и нагружает прочих сотрудников. Также временное распределение обязанностей уволенного работника между оставшимися сотрудниками штата повышает недовольство, так как подобные переработки редко оплачиваются и носят рядовой характер [1].

Найти новых работников, адаптировать их и обучить – все это обходится организации недешево, главным образом в тех отраслях, которые предполагают наличие специальных умений у сотрудников, высокой квалификации у них [3].

За прошедший год, по мнению работодателей в российских компаниях увеличилась текучесть кадров. Для текущей ситуации на рынке труда характерны две основные тенденции. С одной стороны, В условиях продолжающегося экономического кризиса многие кандидаты стали меньше держаться за свое рабочее место, активнее смотреть на рынок, рассматривать смену работы как возможность к дальнейшему росту.

С другой стороны, кризис показал работникам, которые решились сменить работу, как сложно оказаться на падающем рынке труда без работы, когда практически невозможно спрогнозировать сроки и результаты поиска. Многим работникам из-за долгого процесса поиска работы в итоге пришлось смириться с низкой заработной платой. При этом многие сотрудники стали больше держаться за свою работу.

Рекрутинговое агентство Antal Russia провело исследование уровня текучести кадров по сферам деятельности российской экономики за 2017 год. Результаты представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Уровень текучести кадров по сферам деятельности, 2017 г. [4]

Из анализа приведенных данных следует, что самый высокий уровень текучести кадров наблюдается в розничной торговле (средний показатель текучести 48%). «В розничных магазинах работает большое количество персонала невысокого уровня: кассиры, продавцы-консультанты, менеджеры зала. Такая работа не подразумевает серьезного карьерного развития и многими воспринимается как временная. А также нередко в магазинах подрабатывают студенты, которые уходят, как только необходимость в подработке отпадает», – отмечает Екатерина Синицина, менеджер рекрутинговой компании Antal Russia

[5]. Эти тенденции влияют на общую статистику текучести кадров. Минимальный уровень текучести в сферах деятельности, связанных с производством.

Основными причинами увеличения текучести кадров работодатели считают [4]:

– неудовлетворенность заработной платой (неконкурентоспособная или отсутствие индексации);

– организационные изменения (смена руководства, плановые замены персонала, сокращение объема производства):

– высокие требования к персоналу;

– плохой линейный менеджмент;

– желание работника сменить сферу деятельности или переехать в другой город.

Чаще всего работодатели связывают увеличение текучести персонала с недовольством сотрудников зарплатой (неконкурентоспособная заработная плата или отсутствие индексации) и организационными изменениями в компании (смена руководства, плановые замены сотрудников, сокращение объемов производства).

Также среди причин увеличения текучести работодатели называли: высокие требования к сотрудникам, плохой линейный менеджмент, желание сотрудников сменить роль или сферу деятельности и семейные обстоятельства, например, переезд в другой город.

Менеджеры – практики по подбору персонала также указывают на недостатки в системе адаптации персонала как одну из основных причин увеличения текучести: «В свою очередь негативно сказывается на лояльности кандидатов плохо выстроенная система адаптации персонала. Многие соискатели на собеседовании с обидой рассказывают, что когда они устроились в компанию, ими никто не занимался, не вводил в курс дела, что их сразу «бросили» в работу. Возможно, именно такой не самый удачный старт сказался на том, что кандидат снова оказался на рынке труда. Для кандидатов высшего звена важно, чтобы договоренности «на берегу» совпадали с дальнейшими процессами работы в компании. В этом случае, такие кандидаты будут по максимуму делиться своими знаниями и опытом и сохранять доверие и лояльность к бизнесу» [4].

Таким образом, несмотря на остроту проблемы текучести, во многих организациях «программы сохранения персонала» пока являются редкостью. Текучесть персонала на пустом месте не возникает, грамотному руководителю она всегда говорит о том, что что-то у него в организации неладно. Как в маркетинге сохранение старых выгодных потребителей намного важнее привлечения новых, так и в управлении персоналом сохраннее «старых» качественных кадров намного важнее привлечения «новых». Поэтому, в общем случае, сохранение и развитие существующего персонала предпочтительнее его неоправданного обновления извне. Это подтверждается тем, что с текучестью персонала связаны конкретные экономические и репутационные потери. К экономическим потерям относятся: ухудшение качества выпускаемой

продукции; простои оборудования, перерывы в работе; падение производительности труда работников, намеревающихся уволиться; низкая производительность труда сотрудников в адаптационном периоде; затраты на подбор, отбор и подготовку новых сотрудников. Репутационные потери включают: распространение негативных отзывов об организации; возможность утраты коммерческих и технологических секретов; ухудшение трудовой дисциплины и морального состояния оставшихся работников; разрушение сформировавшиеся в коллективе связей [2].

Для сокращения текучести кадров сформулированы следующие рекомендации. Во-первых, необходимо поддержание конкурентоспособного уровня заработной платы, по меньшей мере, ее регулярная индексация. Во-вторых, требуется внутренняя работа с руководителями. Руководители всех уровней управления должны четко осознавать наличие проблемы текучести кадров и соответствующим образом выстраивать работу с персоналом, грамотно управлять текущей деятельностью своего подразделения, отслеживать нужды и настроения коллектива. В-третьих, следует обратить внимание на повышение лояльности персонала. Для этого важна четкая и прозрачная система управления, эффективные коммуникации, дружеские отношения с коллегами, эффективное вознаграждение, доверие. В-четвертых, целесообразно совершенствование системы адаптации персонала, так как это непосредственно отражается на способности компании удержать новых сотрудников и сформировать их лояльность.

Список использованных источников

1. Текучесть кадров // Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами. – 2018. – Режим доступа: https://www.hr-director.ru/tekuchest-kadrov (дата обращения 12.03.2019).

2. Гусева А. В. Изучение основных причин текучести кадров в коммерческих организациях и методы предотвращения текучести кадров // Молодой ученый. – 2017. – №15. – С. 360-366. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/149/42305/ (дата обращения: 12.03.2019).

3. Как влиять на текучесть кадров // Коммерческий директор. – 2017. – Режим доступа: https://www.kom-dir.ru/article/1924-tekuchest-personala (дата обращения 12.03.2019).

4. За прошедший год текучесть персонала в компаниях увеличилась // Antal Russia. – 2018. – Режим доступа: https://antalrussia.ru/news/staff-turnover-2018/ (дата обращения 12.03.2019).

5. Чужие здесь ходят // RETAILER.RU. – 2017. – Режим доступа: https://retailer.ru/chuzhie-zdes-hodjat/ (дата обращения 12.03.2019).

УДК 005.963.1

Профессиональное обучение персонала на примере филиала «Бачатский угольный разрез» ОАО «УК «Кузбассразрезуголь»

Семынина А.И. [1]

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепякин О.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные понятия обучения персонала, виды обучения, проанализированы показатели профессионального обучения на предприятии «Бачатский угольный разрез» ОАО «УК «Кузбассразрезуголь». Выделены основные регламентирующую документы различных видов обучения, применяющихся на предприятии. Выявлен ряд проблем и предложены мероприятия, с помощью которых можно его решить.

Ключевые слова: профессиональное обучение персонала, виды обучения, показатели обучения, регламентирующие документы.

Опираясь на опыт и результат успешных отечественных и зарубежных компаний можно с уверенностью сказать, что все затраченные ресурсы на развитие персонала при должном контроле в скором времени и полном объеме оправдывают себя. Нарастающий интерес к развитию персонала со стороны компаний определяется их потребностью иметь персонал, уровень подготовки которого отвечает требованиям времени. Развитие персонала является двигателем прогресса и расширения спектра организационных знаний.

Актуальность данной темы заключается в том, что на данном этапе развития экономики очень быстро меняются условия функционирования организации, как внешние (обменный курс валют, уровень безработицы, система налогообложения, законодательная власть), так и внутренние (структура предприятия, корпоративная культура, НИОКР). В связи с этим необходимо изменять профессионально-квалификационный состав работников. Для этого используется профессиональное обучение работников.

Профессиональное обучение – необходимый фактор формирования у сотрудников профессиональных знаний, развитие требуемых навыков и умений при выполнении своих функций, которые позволяют повышать производительность труда, максимально качественно выполнять функциональные обязанности, осваивать новые виды трудовой деятельности [1].

Целенаправленная подготовка высококвалифицированных сотрудников подразумевает тесную взаимосвязь и координацию среди всех видов обучения (таблица 1). Потребности в обучении квалифицированных кадров необходимо рассматривать дифференцированно, то есть по целевым группам или целевым лицам, для того, чтобы качественно составить программу профессионального обучения конкретного работника.

В любой организации именно квалифицированный персонал обеспечивает стабильность и эффективность работы, а также способствует повышению стоимости самой организации [2].

Таблица 1 – Виды обучения персонала [3]

Виды обучения	Характеристика видов обучения
1. Профессиональная подготовка кадров, в том числе:	Приобретение знаний, умений, навыков и обучение способам общения, направленным на выполнение определенных производственных задач. Подготовка считается законченной, если получена квалификация для осуществления конкретной деятельности. Обучается учащаяся молодежь.
1.1 Профессиональная начальная подготовка	Развитие знаний, умений, навыков и способов общения как фундамент для дальнейшей профессиональной подготовки (например, подготовка бакалавров).
1.2 Профессиональная специализированная подготовка	Определена для получения специальной профессиональной квалификации. Углубление знаний и способностей в целях овладения определенной профессией (например, специалист, магистр).
2. Профессиональное совершенствование (повышение квалификации), в том числе:	Расширение знаний, умений, навыков и способов общения в целях приведения их в соответствие с современными требованиями производства, а также для стимулирования профессионального роста (обучаются занятые в производстве работники, имеющие практический опыт).
2.1 Совершенствование профессиональных знаний и умений	Приведение знаний и способностей в соответствие с требованиями времени, их актуализация и углубление. Обучаются специалисты (горизонтальная мобильность).
2.2 Профессиональное совершенствование в целях продвижения по службе	Подготовка к выполнению качественно более высоких задач. Обучаются руководители (вертикальная мобильность).
2.3 Профессиональная переподготовка (переквалификация)	Получение знаний, умений, навыков и овладение способами общения для освоения новой профессии и качественно другой профессиональной деятельности

Анализ содержания таблицы 1 приводит к выводу о том, что главная задача профессионального обучения состоит в предоставлении работникам возможности обучиться и усвоить новые профессии, вооружиться необходимыми знаниями, научится их применять на практике и на этой основе создавать условия, которые приведут к дальнейшему росту производительности труда, снижению себестоимости и повышению качества выпускаемой продукции. При этом надо иметь в виду и то, что работники имеют разный уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки и нуждаются в профессиональном развитии.

Данные виды обучения характерны для Учебного центра ОАО «УК «Кузбассразрезуголь», который был создан специально для обучения работников специальностям для угольных предприятий, обогатительных фабрик, вспомогательных служб с высокой эффективностью и экономической целесообразностью. Образовательный процесс Учебного центра имеет чёткую целевую направленность. В число слушателей учебных курсов входят только действующие работники отраслевых предприятий, относящихся к холдингу УГМК. Обучение проходят по очереди, каждый цех и каждое подразделение организации в зависимости от специфики обучения. Организация работ в рамках системы обучения персонала тщательно планируется, анализируются данные о

прохождение обучения прошлых лет, количестве сотрудников, которые прошли его, и которым пришло время обучаться согласно положению об организации профессионального обучения персонала ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез» (таблица 2).

Таблица 2 – Профессиональное обучение работников ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез»

Показатели	Численность работников в динамике лет, чел.		
	2016г.	2017г.	2018г.
Среднесписочная численность работников	2 981	2 972	2 968
Повысили квалификацию	424	472	467
Переподготовка кадров	57	41	46
Обучение 2-ой профессии	129	105	132
Подготовка новых рабочих	165	129	115

На данный момент динамика профессионального обучения персонала ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез» выглядит следующим образом (рисунок 1).

Рисунок 1 – Динамика профессионального обучения персонала

В целом на предприятии происходит снижение уровня показателя повышения квалификации рабочих, хоть и незначительное число, но все же необходимо обратить на это внимание, ведь существует взаимосвязь роста производительности труда рабочих за счёт повышения квалификации. Следовательно, если возрастёт производительность труда, то увеличиться и объём выпускаемой продукции, помимо этого с повышением квалификации рабочих кадров улучшается качество выпускаемой продукции.

Рассмотрим, какие виды документов регламентируют тот или иной вид обучения в Учебном центре (таблица 3).

Таблица 3 – Виды обучения, имеющиеся в Учебном центре «Бачатский угольный разрез»

Вид обучения	Да/нет	Регламент организации	Нормативно-правовая база РФ
Подготовка новых рабочих	Да	1) «Положение об организации обучения в Учебном центре» ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь» 2) «Положение о производственном обучении работников ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь»	– Статья 25. Федеральный закон от 20.06.1996 N 81-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности»; – ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда»; – Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992г. № 3266-1 (в ред. от 12.11.12г.); – Статьи 212 214, 225 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; – Положение о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2011г. № 174
Обучение 2-ой профессии	Да		
Повышение квалификации	Да		
Профессиональная переподготовка	Да		

Исходя из всего вышеперечисленного можно сделать вывод: политикой ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез» определен главный принцип – «Заниматься повышением уровня знаний и квалификации, обучать и развивать других». Но предприятию все же необходимо больше уделять внимание таким аспектам как повышение квалификации персонала и подготовка новых рабочих.

В ходе процесса анализа профессионального обучения персонала ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез» были выявлены следующие основные проблемы и недостатки:

1 Отсутствие учебных материалов и программ в электронном виде.

2 Отсутствие одного из немало важных элементов – оценка эффективности профессионального обучения, которая поспособствует улучшению процесса профессионального развития персонала.

3 Проведение обучения персонала только в групповых формах, ведь не каждый сотрудник может получить полный объем знаний, из-за индивидуальных особенностей типа мышления.

Таким образом, после анализа был разработан ряд мероприятий, который позволит повысить качество работы и совершенствования системы подготовки рабочих и руководящих работников, специалистов и служащих (РСиС).

Мероприятие 1. Создать электронную библиотеку в Учебном центре Компании, что позволит постоянно обновлять фонд новой литературой,

получать доступ к учебному материалу в любое время. Подготовка персонала невозможна без методического обеспечения учебного процесса, без пополнения фондов учебной и методической литературы. При создании чего-то нового, старая литература и учебные пособия быстро устаревают, и для пополнения и обновления требуются значительные средства. Персоналу будет легче воспринимать учебные программы с помощью их визуализации в электронном виде, включенное тестирование позволит лучше подготовиться к экзамену и упростит самостоятельную подготовку сотрудников.

Мероприятие 2. Необходимо усовершенствовать систему обучения с помощью внедрения оценки эффективности обучения. Проводить опросы и анкетирование с персоналом, которое поможет выявить недостатки и нюансы, а именно процесс проведения обучения, составление программ, квалификация преподавателя, удовлетворенность или неудовлетворенность слушателей, а также понять, насколько именно эффективно и продуктивно было проведено обучение.

Мероприятие 3. Предприятию следует развивать такой элемент, как индивидуальное обучение, в нем есть много положительных сторон, метод индивидуального обучения в полной мере реализует принцип индивидуального подхода к обучающемуся, усиливает его концентрацию на допущенных ошибках, позволяет организовать процесс обучения, учитывая индивидуальные потребности обучающегося.

Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии сохранения рабочего места, возможностях повышения в должности, расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации. В современных условиях руководству любого предприятия следует признать – существование экономически эффективного предприятия попросту невозможно без продуманной системы повышения квалификации кадров.

Список использованных источников

1 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст]: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд. – Москва : КНОРУС, 2016. – 175 с.

2 Митрофанова Е. А. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование [Текст]: книга / Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов, Е.В. Каштанова. – Москва : Проспект, 2018. – 72 с.

3 Кязимов К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала [Текст]: книга / К.Г. Кязимов. – Москва : МИК, 2015. – 240 с.

4 Семенихин В. В. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала [Текст]: книга / В.В. Семенихин. – Москва : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. – 79 с.

5 Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека – Москва : Дашков и К, 2015 – 292 с.

6 «Кузбассразрезуголь» – холдинговая компания. Официальный сайт. [электронный ресурс]. Точка доступа: http://www.kru.ru/ru/

УДК 005.32:331.101.31.

Удовлетворенность персонала, как ключ к материальному и не материальному стимулированию трудовой деятельности на ООО «Курьер Сервис Новокузнецк»

Серкова К.П. [1], Ветюшев М.В. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Казанцева Г.Г. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Анализ уровня удовлетворенности работников становится важной составляющей при разработке системы мотивации труда персонала. Для эффективной работы организации необходима кооперация людей в единое целое с общими корпоративными целями и ценностями. Мотивирование сотрудников на труд – один из способов добиться желаемых результатов. Поэтому каждый руководитель осознает значимость удовлетворенности персонала, ведь именно от нее зависит продуктивность работы людей. В статье анализируются результаты анкетирования уровня удовлетворенности курьеров компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» различными элементами трудовой деятельности.

Ключевые слова: удовлетворенность работников, система мотивации, стимулирование, курьер, компания.

На сегодняшний день мотивация – одна из ключевых рыночных технологий. Ошибки в мотивации персонала могут стать причиной многих проблем, связанных с денежными убытками. Они способны превратить любой рабочий процесс в пустую трату времени, которая к тому же приведет к снижению конкурентоспособности, а зачастую даже к банкротству фирмы.

Мотивация персонала − это комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их. Существуют различные факторы мотивации персонала, которые определяют, что является наиболее значимым для человека. Как правило, это не один фактор, а совокупность, и вместе они составляют карту или набор мотивационных факторов персонала [1].

Система мотивации персонала не может быть единой для всех компаний и должностей в рамках компании. Эффективная система непременно должна учитывать стратегические цели компании, ее планы развития и модель корпоративной культуры, а так же особенности должности. Только в этом случае она станет тем самым инструментом, который позволит менеджменту компании получить желаемый результат.

Система мотивации персонала ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» как таковая отсутствует в организации. Работники получают заработную плату и доплаты за выход на работу в выходной день и за сверхурочную работу. Но на деле этого мало, так как данный филиал развивается очень медленно, наблюдается ощутимая текучесть персонала, а показатели результативности организации имеют не высокие значения.

Для того, чтобы создать эффективную систему мотивации, мы решили оценить степень удовлетворенности курьеров компании и разработать предложения по расширению списка видов материальной и нематериальной мотивации сотрудников компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк».

Удовлетворённость персонала – это состояние, в котором сотрудники довольны или не довольны своей работой, условиями труда и рабочей атмосферой в компании. Измерением удовлетворенности сотрудников обычно занимаются компании, которые заинтересованы в том, чтобы процент текучести кадров оставался на приемлемом уровне, а мотивация и эффективность сотрудников росли [2].

Существует специальная методика оценки, которая позволяет узнать точно, какой уровень удовлетворенности персонала существует в компании. Для начала следует собрать всю необходимую информацию лично у сотрудников. Так как при личной беседе с руководством люди могут всего не говорить, и это вполне естественно, чаще всего используется метод анкетирования [3]. Для написания данной статьи мы как раз и воспользовались данным методом.

В компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» было проведено анкетирование среди курьеров. Целью данного исследования было узнать степень удовлетворенности работниками различными аспектами работы. В анкетировании принимали участие 12 курьеров данной организации, из которых 10 человек – мужчины, 2 человек – женщины. Средний возраст курьеров 42,5 года (от 27 до 54 лет). Стаж работы в организации от 2 месяцев до 3,5 лет (рисунок 1).

Рисунок 1 – Стаж работы курьеров в организации ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» (по месяцам)

Из рисунка 1 видно, что стаж работы в данной организации превышает год, только в порядке исключения. Если не брать в учет двух курьеров, которые

работают в ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» 3 и 3,5 года, то средняя продолжительность стажа работников составляет 8 месяцев (от 2 до 12). Отсюда следует, что в данной организации присутствует такая проблема, как текучесть.

В рамках анкетирования курьерам было предложено оценить насколько они удовлетворены такими аспектами как: размером постоянной части заработка и доплат за переработку (если они есть); режимом работы; разнообразием работы, загруженностью работы; уровнем технической оснащенности; решением возникающих проблем руководством; самостоятельностью в работе, а именно наличием материальной ответственности в работе; соответствием работы личным способностям; возможностью должностного продвижения; санитарно-гигиеническими условиями в офисе; возможностью развития, получения дополнительного образования, повышения квалификации; отношениями с коллегами; отношениями с непосредственным руководителем.

На рисунке 2 представлена градация удовлетворенности работников по категориям.

Рисунок 2 – Градация удовлетворенности работников

Из рисунка 2 можно сделать вывод, что курьеры компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» в наибольшей мере удовлетворены отношениями с руководителем и отншениями с коллегами. Средние значения заняли такие показатели, как: режим работы, разнообразие работы, решение возникающих проблем руководством, соответствие работы личным способностям, санитарно-гигиенические условия.

Из рисунка 2 также видно, что курьеры крайне не удовлетворены размером постоянной части заработка и доплат, наличием материальной ответственности в работе и возможностью карьерного продвижения.

Чтобы объективно оценить результаты анкетирования, представим наглядно два показателя, касающихся денежного вознаграждения за работу курьеров на рисунке 3.

Рисунок 3 – Степень удовлетворенности курьеров ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» оплатой труда

Увидев детально результат анкетирования по двум показателям на рисунке 3, мы уже можем оценить ситуацию объективно. А именно – если на рисунке 2 мы видели ситуацию неудовлетворенности размером постоянной части заработка и размером доплат за переработку (если таковая есть) на фоне всех показателей, где учитывалась только полная удовлетворенность. То на рисунке 3 мы видим совершенно другую картину.

Во-первых, хочется сказать, что курьеры ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» не затруднялись с ответами относительно данных показателей. Во-вторых, размером постоянной части заработка полностью «удовлетворены» 5 человек и «скорее удовлетворены, чем не удовлетворены» 4 человека. В сумме получается, что 9 человек из 12 в целом удовлетворены оплатой своего труда.

В-третьих, если говорить о доплатах, то стоит также уточнить, что получают их всего 5 курьеров из 12, так как только они работают в нерабочее время и по выходным. Из пяти человек 3 полностью «удовлетворены» размером доплат, а 2 «скорее удовлетворены, чем не удовлетворены». Можно сделать вывод о том, те курьеры, которые получают доплаты – удовлетворены ее размерами.

Также стоит отметить, что у всех работников есть возможность брать дополнительную работу в нерабочее время и в выходные дни, чтобы получать доплаты к постоянной части заработка. Для этого в компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» созданы все условия. Все зависит только от желания курьеров.

Проанализировав рисунки 2 и 3, можно сделать вывод о том, что в компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» благоприятный социально-психологический климат, так как все курьеры показали высокую удовлетворенность отношениями с коллегами и отношениями с непосредственным руководителем. А также курьеры удовлетворены размером заработной платы и доплат за переработку.

Основываясь на проведенное исследование удовлетворенности персонала, мы предлагаем ввести дополнительно несколько видов нематериального стимулирования, для того, чтобы курьеры компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» были более мотивированными и за счет этого данный филиал понижал текучесть кадров и повышал процент вовремя закрытых доставок в системе, показатели удовлетворенности клиентов-получателей, показатели пунктуальности курьера и своевременного информирования клиентов, а в целом общие показатели результативности.

Для того чтобы усовершенствовать систему мотивации в компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк», работодатель должен реализовать следующие мероприятия:

1. Перераспределять закрепленные маршруты в зависимости от умений и предпочтений работников. Если закреплять один маршрут за конкретным работником, то через пару месяцев, когда курьер будет ездить в одно и то же место, видеть одних и тех же людей (другими словами работать с одними и теми же клиентами), то через несколько месяцев работа станет монотонной и есть риск выгорания. Для того, чтобы этого избежать, мы предлагаем чередовать маршруты курьеров.

2. Отмечать не только неудачи в работе курьеров, но и достижения. Справедливая похвала сотрудников способна существенно повысить лояльность не только к руководителю, но и ко всей компании в целом. Для этого достаточно сказать простое «спасибо» и работник станет работать продуктивнее, чем раньше.

3. Поощрять лучшего курьера месяца ценным призом. Можно устраивать конкурсы каждый месяц, например − кто сделает больше всех доставок, получит больше хороших отзывов о своей работе на сайте и другое. И в тоже время поставить офисе корзинку, куда курьеры кидали бы записки с пожеланиями относительно призов (билеты в театр, абонемент в фитнес зал, набор для бритья, посещение спа-салона и т. д.). После определения победителя очередного конкурса записки вытягиваются из корзинки, и победители получают выпавшую награду.

В заключении, отметим, что нематериальное поощрение работает лучше материального, так как прибавка к заработной плате мотивирует человека в течение нескольких недель или месяцев, пока эта прибавка не станет

привычным делом. Моральная же обстановка, созданная руководителями компании, будет окружать сотрудника каждую минуту его пребывания на работе.

Продуктивность и настроение сотрудников будет зависеть исключительно от качества этой обстановки. Именно нематериальные способы поощрения персонала делают возможным создание качественной обстановки, в которой каждый сотрудник будет ощущать невероятную ценность своего труда и получать должное моральное вознаграждение наряду с работой в приятном коллективе.

Список использованных источников

1 Цибаева М. Л. Мотивация персонала в практике управления современной организации // Вестник ЮГУ. 2016. №4 (43). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-v-praktike-upravleniya-sovremennoy-organizatsii (дата обращения: 01.03.2019).

2 Долженко Руслан Алексеевич Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник АГАУ. 2014. №9 (119). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-loyalnost-vovlechennost-personala-utochnenie-i-konkretizatsiya-ponyatiy (дата обращения: 02.03.2019).

3 Оценка удовлетворенности персонала: электрон. журн. 2018. №3 URL: https://www.hr-director.ru/article/63014-otsenka-udovletvorennosti-personala-uznaem-nastroeniya-rabotnikov (дата обращения: 02.03.2019).

УДК 65.018

Внутриорганизационные коммуникации как инструмент управления персоналом

Тетерина Т.В.[1], Кошелева Е.А.[1]

Научный руководитель: к.т.н. Тетерина И.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ)», г. Омск, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены взаимосвязь между качеством управления персоналом и управлением качеством на предприятии. Раскрыто понятие лояльности работников и потребителей, определены его основные составляющие. Рассмотрено понятие внутриорганизационных коммуникаций, представлена их классификация, определен вклад в процесс формирования качественной системы управления персоналом. Представлены внутриорганизационные источники информации и определены основные задачи корпоративных СМИ.

Ключевые слова: управление персоналом, управление качеством, средства массовой коммуникации, внутриорганизационные коммуникации.

Говоря об управлении персоналом в системе качества предприятия, в первую очередь, необходимо определить качество самой системы управления персоналом, определить критерии ее качества и их оценки [1].

На сегодняшний день можно выделить две наиболее выраженные модели управления персоналом: «Модель управления старого типа» и «Модель управления нового типа». Для первой характерно пренебрежительное отношение к персоналу. Руководители, придерживаясь такой модели, могут смело жертвовать благосостоянием служащих ради кратковременных финансовых результатов предприятия [2].

Отличительной особенностью второй модели управления является то, что удовлетворение персонала это ключевой показатель удовлетворения потребителя. Увеличивая удовлетворения персонала, компания делает ставку на повышение ключевых показателей удовлетворения потребителя, а соответственно на увеличение прибыли [3]. Качество финансовой деятельности в этом случае напрямую зависит от культуры поведения на рабочем месте, качества работы, лояльности сотрудников и лояльности потребителей [4].

Говоря о лояльности сотрудников, имеется в виду, что они понимают и поддерживают цели и задачи руководства компании, активно вовлечены в процессы направленные на повышение качества продукции, пытаются изменить свое отношение к работе, результатами своей работы пытаются соответствовать новым требованиям рынка [5].

Ключевым элементов в управлении персоналом и основой лояльности к руководству компании является принцип открытости, обеспечить который можно с помощью хорошо налаженной внутрикорпоративной коммуникации. Это означает что коллектив, считает себя неотъемлемой частью всей организации и руководство с ним ведет открытый диалог [6].

В связи с вышесказанным становится очевидным, что внутриорганизационные коммуникации это один из главных инструментов качественного управления персоналом [7].

Внутриорганизационные коммуникации классифицирует по нескольким признакам [3].

1. По подразделениям: горизонтальные (на одном уровне), вертикальные (на разных уровнях), диагональные (между руководителем и работником различных подразделений) [3].

2. По уровням: нисходящие (от руководства к подчиненному), восходящие (руководству от подчиненных) [3].

3. По форме общения: вербальные (с помощью устной речи), невербальные (мимика, жесты, взгляд, манеры) [3].

4. По субъекту общения: межличностные (между 2 и более лиц), организационные (между 2 и более группами) [3].

5 По используемыми каналам: формальные (возникают в процессе взаимосвязи различных уровней), неформальные (источники слухов) [3].

Процесс построения эффективной системы внутриорганизационных коммуникаций очень важен. Внутри этого процесса происходит анализ организационной коммуникации (анкетирование, интервьюирование, мониторинг), разработка и реализация коммуникационной стратегии компании и анализ эффективности внедренной стратегии.

Одним из условий построения эффективной системы внутриорганизационных коммуникаций является разработка внутриорганизационных источников информации, к которым относятся: организационные (совещания, встречи), специальные (листовки, буклеты, фильмы), корпоративные СМИ (газеты, журналы, стенды), электронные (рассылка по e-mail, онлайн-конференции, порталы) [8].

Говоря о внутриорганизационных коммуникациях нельзя забывать о таком явлении как слухи, которое тоже считается ниточником информации. Слухи в некоторых организациях – это наиболее сильное средство коммуникации. Нередко они распространяются быстрее, чем официальная информация и более влиятельны, чем обычные инструкции [4]. Появление и распространение слухов, является следствием недостатка информации, сотрудникам организации, передающейся в печатных и устных средствах внутриорганизационной коммуникации [3].

Саму идею внедрения корпоративных СМИ нельзя назвать новой. В Российских компаниях активно их начали использовать еще в 90-х годах прошлого века. В то время как понимание того, что корпоративные СМИ это мощный инструмент для управления персоналом пришло намного позже [9].

Корпоративные СМИ выполняют следующие задачи [6]:

1. Управление процессом внутренних коммуникаций, информирование сотрудников о внутренней жизни организации, направленное на повышение мотивации сотрудников, развитие корпоративной культуры [6].

2. Транслирование миссии компании, принципов и стандартов ее работы.

3. Поддержание чувства корпоративной общности, ощущения принадлежности к компании у сотрудников [6].

4. Создание единого мнения по актуальным вопросам бизнеса на всех уровнях менеджмента [6].

5. Поздравление персонала с личными, корпоративными и государственными праздниками, оценка и признание трудовых, спортивных и личных достижений сотрудников [6].

6. Получение обратной связи от работников о решениях и новациях ее руководства [6].

7. Формирование внешнего имиджа компании у партнеров и клиентов, в том числе потенциальных [6].

8. Рекламные и маркетинговые задачи (в том случае, если корпоративное издание нацелено на клиентов компании) [10].

Специалисты выделяют ряд критериев, по которым определяется качество информации, которую получают сотрудники о деятельности компании, в которой они работают (рис.1) [11].

Рисунок 1 – Критерии качества внутриорганизационной информации

Подводя итог всему вышесказанному необходимо отметить, что компании выбравшие «Модель управления нового типа», это компании с четко выстроенной системой управления персоналом. Политика таких компаний ориентирована на то, что результаты их финансовой деятельности зависят от лояльности и удовлетворения потребителей, а последние, в свою очередь, от лояльности и удовлетворения работников. Руководство таких компаний нацеливает систему управления персоналом на определение, понимание и удовлетворение запросов своих сотрудников.

Важнейшей целью внутриорганизационных коммуникаций является «создание среди сотрудников поддержки целей и политики, проводимой руководством организации»[3].

Корпоративные СМИ, это один из инструментов внутриорганизационных коммуникаций, с помощью которого можно выстроить эффективную систему управления персоналом, а значит и эффективную систему управления качеством.

Список использованных источников

1. Валиуллина, Л.А. От управления качеством к качеству управления персоналом на предприятиях/ Л.А. Валиуллина // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. – № 24-2. С. 7-10.

2. Петрова, Е.А. Внутриорганизационные коммуникации. Построение системы эффективных внутриорганизационных коммуникаций на примере компании Google // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 3. Ч. 1. – Режим доступа: URL: http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4181 (дата обращения: 07.02.2019).

3. Ведущий портал о кадровом менеджменте «HRM.RU». Что такое корпоративный PR и «с чем его едят»? – Режим доступа: URL:http://hrm.ru/blog_korporativnyjj-pr–neobkhodimost-ili-dan-sovremennym-tendencijam_115BAE (Дата обращения: 12.01.19).

4. Мельма, В.А. Система внутренних коммуникаций в организации. Провизор. – 2008. – №. 15. – Режим доступа: URL: http://www.provisor.com.ua/archive/2008/N15/ (Дата обращения: 10.01.19).

5. Цзинькэ, Ц. Управление качеством предприятий: анализ и методы управления качеством / Ц. Цзинькэ, Р.Г. Климатова, Г.А. Аменгельдеева // Социально-экономические явления и процессы . 2017. Т 12. № 3. С. 183-191.

6. Морозова, Н. А. Управление коммуникациями в организации //Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2010. – № 2. – С. 173-181.

7. Хлынина, М.В. Внутриорганизационные коммуникации: проверка на прочность // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – №11. – Режим доступа: URL: http://www.pro-personal.ru/journal/741/308168/ (дата обращения: 16.01.19).

8. Морозова Н. А. Управление коммуникациями в организации // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2010. – №. 2. – С. 173-181.

9. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М.: ЗАО «Бизнес-шк.» Интел-синтез», 2010.-С.217-232.

10. Платохина Н. А., Исаев А. В. Коммуникационный процесс в управлении: основные положения // Сборник научных трудов SWorld по матер. междунар. науч.-практ. конф.«Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития. – 2013. – С. 01-12.

11. Портал «Внутренние коммуникации». Как построить систему внутрикорпоративных коммуникаций? – Режим доступа: URL: http://www.inside-pr.ru/communication/article/1122-kakpostroitsistemyvk.html (дата обращения: 15.01.19).

УДК 331.108

Особенности оценки профессорско-преподавательского состава вузов

Чурдикова Н.В. [1]

Научный руководитель – к.э.н. Соколова Е.Л. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены особенности оценки профессорско-преподавательского персонала учреждений системы высшего образования. Проанализированы понятия оценки качества образования, описаны характерные черты и структура.

Ключевые слова: оценка качества, менеджмент, система, образование, профессорско-преподавательский состав.

Опыт лидирующих зарубежных и отечественных вузов свидетельствует о том, что их успех во многом зависит от ориентации на потребителя через создание собственных систем менеджмента качества, в которых оценка качества деятельности преподавателей занимает важное место.

Суть всех методик в общем виде оценивания профессиональной деятельности вузовских преподавателей, может быть разделена на две группы в зависимости от используемого подхода. В большинстве случаев используется деятельностный подход, который дает основание экспертам при оценке деятельности преподавателя разложить её на отдельные компоненты и определить эффективность труда в количественных показателях на основании фиксируемых результатов. Так, при определении рейтинга преподавателя среди всех сотрудников вузов, подсчете результатов его труда во внеаудиторное время, т.е. в течение так называемой «Второй половины дня», и при разработке «Эффективного контракта» [4] в качестве показателей задаются участие в хоздоговорной научной работе, число полученных грантов, статьи, различного уровня, учебники «с грифами» и методические пособия, опубликованные преподавателем, международные конференции и симпозиумы, на которых он сделал сообщения, научные кружки, которые он вел среди студентов и магистрантов, число абитуриентов, сагитированных им для поступления, участие в организации и подготовке предметных олимпиад, конференций и т.д.

Этапы создания системы оценки:

1. Определение перечня критериев, используемых для оценки деятельности ППС.
2. Структурирование критериев с учетом их значимости.
3. Определение формул расчета критериев.
4. Установление значимости критериев в группах.
5. Формирование списка первичных показателей, используемых для расчета критериев.
6. Определение источников первичной информации.
7. Подготовка исходных данных для расчета рейтинга.
8. Выбор метода расчета обобщенной оценки ППС.
9. Расчет обобщенных оценок деятельности ППС университета.
10. Расчет рейтинга ППС.
11. Анализ результатов оценки ППС.
12. Автоматизация подготовки и обработки исходной информации.

Первые восемь этапов являются подготовительными, причем четыре из них требуют достижения общего согласия.

Система оценки качества деятельности преподавателей представляет собой упорядоченную целостную совокупность компонентов, взаимодействие и интеграция которых обусловливают наличие выраженной способности у образовательного учреждения не только выявлять состояние качества деятельности преподавателей вуза, но и целенаправленно и эффективно использовать педагогический потенциал оценки.

Педагогический потенциал оценки складывается из таких отдельных (частных) ее свойств, как:

– способность выдвинуть и обосновать цель улучшения качества деятельности преподавательского состава;

– способность достоверно определять уровень качества деятельности преподавателя, профессорско-преподавательского состава кафедры, факультета, вуза;

– способность обеспечивать условия в максимальной степени благоприятные для стимулирования самореализации и самоутверждения преподавателей;

– способность интегрировать усилия субъектов оценки и самооценки, сделать их взаимодействие наиболее эффективным;

– способность осуществить научно обоснованный анализ полученных результатов оценки качества деятельности преподавательского состава;

– способность перевести измеряемые характеристики в управляемые и сформировать программы управления и т. д.

Система оценки качества деятельности ППС – это система педагогическая. Ее функционирование связано с реализацией следующих педагогических задач:

1) с формированием у преподавателей целостной системы научных знаний о природе научно-педагогической деятельности;

2) с овладением преподавателями приемами и способами самооценки и оценки качества педагогической деятельности;

3) с развитием рефлексивных способностей преподавателей;

4) с формированием у преподавателей потребности к самооценке научно-педагогической деятельности как средству ее совершенствования и повышения качества подготовки специалистов в вузе;

5) с развитием у преподавателей стремления и способности к самопознанию, к овладению приемами и методами совершенствования качества деятельности;

6) с созданием в вузе условий для подготовки экспертов по оценке качества деятельности ППС как необходимого института для повышения ее научной обоснованности и объективности.

Для решения вышеперечисленных задач используются разнообразные формы, приемы и методы управленческой и педагогической деятельности. Результаты решения задач свидетельствуют об эффективности системы оценки качества деятельности ППС в вузе.

По данным ряда исследований [3;4], из-за высокой академической нагрузки и необходимости искать дополнительную занятость научная работа, которая является ведущим критерием оценки деятельности ученых в зарубежных университетах, для российских преподавателей продолжает носить формальный характер и сводится к публикации одной-двух статей или тезисов во внутриуниверситетских сборниках в год, причем такие показатели, как индексы цитируемости и импакт-факторы, хотя и всячески приветствуются, но пока не стали обязательными при оценке работы преподавателя.

При выборе показателей для расчета рейтинга преподавателя учитываются особенности их деятельности в высшей школе. Одной, из которых является – приоритетность в признании научных и педагогических достижений. Как правило, научная результативность преподавателей оценивается на основе публикаций (статей, докладов, монографий), премий за отдельные достижения

и работы, грантов, ссылок в научной литературе и так далее. Научный статус оценивается в соответствии с занимаемой должностью, ученой степенью, ученым званием, членством в научных сообществах.

Существует и другая возможность оценивать эффективность деятельности педагога – на основе компетентностного подхода. Такая система оценивания работы преподавателя позволяет учесть кроме отдельных фактов и достижений, поддающихся внешней фиксации, сложные процессы саморегуляции, самооценивания, духовно-нравственного совершенствования педагога, рост его общей культуры и т.д. в терминах компетенций. В научной литературе был сделан ряд попыток определить ключевые и профессионально-личностные компетенции учителей школ и преподавателей вузов. Так, В.Д. Шадриков предложил свою модель профессионального стандарта педагогической деятельности педагога, представив его как систему минимальных требований к знаниям, умениям, другие виды деятельности способностям и личнотным качествам педагога, позволяющим в своей совокупности реализовывать педагогическую деятельность и определяющим её успешность [5].

Оценка персонала вуза в идеале складывается из объективной части рейтинга, определяемой набором количественных показателей, и его субъективной части, устанавливаемой экспертным путем, и если в расчете субъективной части рейтинга эффективным является методика Т. Саати, то в расчете его объективной части перспективным представляется подход авторов работы, основанный на сравнении фактически затраченного рабочего времени преподавателей с нормативными объемами их учебной, методической, научной, организационной и воспитательной работы. Такой подход является более прогрессивным по сравнению с балльной системой оценки рейтинга, поскольку временные показатели измеряются в высокоинформативной шкале отношений, тогда как балльные оценки – в менее информативной порядковой шкале. Дополнительным аргументом в пользу «временного» подхода является то, что во многих вузах проводится мониторинг выполнения ППС учебной, методической, научной и организационной нагрузки и соответствующие данные имеются в учебно-методических отделах (управлениях).

Список использованных источников

1. Гончаренко С.Н., Ярощук И.В. Разработка системы критериев для процедуры аттестации профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. М., 2015 // Электронный ресурс. Режим доступа: http://giabonline.ru/catalog/10375.

2. Бордовская Н. В. Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза: Методические рекомендации / Н. В. Бордовская, Е. В. Титова. СПб.; Архангельск, 2016.

3. Андрущак, Г. Высшее образование в России: заработная плата и контракты. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альбаха, Л. Райсберг.– М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. [Текст]. – С. 289-304.

4. Исаева, Т.Е. Компетенции субъектов университетского образования. Проблемы формирования и оценивания компетенций в информационном образовательном пространстве: Монография / Т.Е. Исаева // Palmarium Academic Publishing, Deutschland, 2015. [Текст]. – 247 с. 7.

5. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. [Текст]. – М., 2015.

УДК 331.108.2

Адаптация вновь принятых работников на примере администрации города Новокузнецка

Штезель Т.А. [1]

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепякин О.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье рассматривается процесс адаптации работников на предприятии. На основе проанализированной информации, выявлены проблемы адаптации работников.

Ключевые понятия: адаптация, наставник, цели адаптации, виды адаптации.

Актуальность темы обусловлена тем, что вновь принятым работникам нужно влиться в коллектив и повышать эффективность деятельности организации. Для того чтобы работа была эффективной существуют различные методы и подходы к адаптации вновь принятых работников.

Адаптация персонала – один из этапов обора персонала, процесс взаимного приспособления работника и организации [4].

В основном адаптация рассматривается как процесс, приспособленный к изменяющимся условиям.

Адаптация отдельно взятого работника – это процесс интеграции нового сотрудника в профессиональные, организационные и социальные условия работы в компании. Таким образом, вновь принятые сотрудники это цель процесса адаптации в организации.

Целями адаптации являются:

– сокращение озабоченности и неопределенности у новых сотрудников;

– снижение стартовых издержек, потому что пока работник плохо знает свою работу, он не может работать эффективно;

– снижение текучести рабочей силы, таким образом, если у новичков есть чувство не уютности на новой работе, то могут отреагировать увольнением;

– развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой;

– экономия времени руководителя и работников, так как проводимая по программе работа может помочь сэкономить время каждого из них.

Традиционно выделяют несколько видов адаптации:

– профессиональная;

– организационно-административная;

– социально-психологическая;

– экономическая;
– психофизиологическая;
– санитарно-гигиеническая.

Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых знаний, навыков, приемов, техники и технологии деятельности.

Экономическая адаптация – знакомство с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, привыкание к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат.

Психофизиологическая адаптация – освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда.

К задаче наставника относится не только быть всегда рядом с его учеником и оказывать поддержку, но также показывать своим примером нужный подход к выполняемой работе.

Таким образом, наставник является важным человеком в адаптации вновь принятого работника.

Наставник заменяет ему всех, обязательно должен помогать во всей работе, но ни в коем случае, не делать ее за новичка.

Не смотря на то, что вновь принятому работнику предоставляется наставник и основную нагрузку по адаптации берет на себя кадровая служба и руководители. Все равно можно сделать вывод, что адаптация вновь принятых работник отсутствует, в основном новый работник предоставлен самому себе, именно поэтому процесс адаптации затягивается и в дальнейшем может привести к негативным последствиям и потере новых работников.

Рассмотри процесс адаптации на примере Администрации города Новокузнецка.

Администрация является органом исполнительно-распорядительной власти на местном уровне, и поэтому она – неотъемлемая часть современного муниципального образования.

Отдел кадров администрации города Новокузнецка является функциональным органом администрации города Новокузнецка и входит в систему исполнительно-распорядительных органов местного самоуправления.

В Администрации города Новокузнецка, среди вновь принятых работников был проведен опрос вновь принятых работников, поступивших на муниципальную службу в 2017 году, вопрос был таким «Ваше отношение к наставничеству в муниципальной службе»? Предположительные возможные варианты ответов от сотрудников были: затрудняюсь ответить, безразлично, положительно, отрицательно и безразлично, представлены на рисунке 1.

Такое распределение мнений дает основание утверждать, что наставничество, которое можно рассматривать не только как форму работы с новым сотрудником по его профессиональной адаптации, но и как социальный канал передачи ему норм, ценностей, традиций организационной культуры муниципального органа, имеет большие перспективы своего развития, но при

условии, что не будет формализовано, в управлении персоналом в системе муниципальной службы.

Рисунок 1 – Отношение к наставничеству в муниципальной службе

Такое распределение мнений дает основание утверждать, что наставничество, которое можно рассматривать не только как форму работы с новым сотрудником по его профессиональной адаптации, но и как социальный канал передачи ему норм, ценностей, традиций организационной культуры муниципального органа, имеет большие перспективы своего развития, но при условии, что не будет формализовано, в управлении персоналом в системе муниципальной службы.

Далее можно рассмотреть процесс адаптации по существующим уровням и регламентированным документам и законам. Уровни адаптации представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Уровни адаптации

Уровни адаптации	Описание уровня	Нормативные документы
На уровне организации	Знакомство с организационной структурой организации, стратегическими целями и задачами Администрации, а так же знакомство с рабочим коллективом.	Устав, Постановление администрации города Новокузнецка от 12.03.2004 № 2 « Об утверждении Правил внутреннего распорядка работников администрации города». Постановление администрации города Новокузнецка от 17.07.2012 № 95 « О регламенте работы администрации города Новокузнецка».

Продолжение таблицы 1

Уровни адаптации	Описание уровня	Нормативные документы
Организационный уровень	Уровень, на котором проходит доступ к образовательным, культурным программам компании, впечатления сотрудников о компании.	Постановление администрации города Новокузнецка от 10.03.2011 № 30 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих города Новокузнецк.
Уровень департамента/ отдела	Правила и задачи конкретного отдела, общение с работником, ответы на интересующие вопросы работника.	Положение об отделе кадров, должностные инструкции работников.
Командный уровень	Куратор или наставник в адаптации нового сотрудника.	В организации существует наставник, прикрепленный к вновь приятому работнику, но это не закреплено документами.
Рабочий уровень	Подготовка рабочего процесса, карьерный рост, объяснение распространенных ошибок и их решения для новых сотрудников.	Постановление Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.09.2009 №8/85 «Об утверждении положений о размерах и условиях оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих, лиц, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления Новокузнецка».
Индивидуальный	Общение с сотрудником.	Тесты для прохождения адаптации Анкетирование для удовлетворения работников.

К внешним документам, регламентирующим процесс адаптации, относятся:

Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ;

Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В ходе анализа работы были выявлены следующие проблемы:

– в организации есть наставничество, но локальными нормативными документами, оно не подкреплено, следовательно, нужно разработать положение о стимулировании наставничества;

– не разработаны определенные требования к адаптации вновь принятых работников, как для введения в организацию, так и для введения в подразделение (отдел), и введения в должность.

Для эффективного процесса адаптации необходимо разработать следующие мероприятия. Для лучшего состояния наставников необходимо разработать систему стимулирования и стимулировать отдельными надбавками за работу или ввести некоторую бальную систему стимулирования.

С помощью, которой наставники должны лучше ввести своего подопечного в систему адаптации. То есть в этом случае, у наставников есть стимул показать, что их новый сотрудник лучше, чем есть на самом деле и адаптационный период пройдет лучше.

Чтобы работа наставников была эффективной, его нужно стимулировать, следовательно, выплачиваться премия раз в месяц (в соответствии с разработанным Положением о наставничестве).

Наставничество должно использоваться для молодых сотрудников в полной мере, для того, чтобы вновь принятые сотрудники понимали свою работу, быстро адаптировались в организации и должности.

Необходимо разработать положение об адаптации для вновь принятых работников, для этого нужно рассмотреть процесс адаптации, который должен состоять из основных частей:

– введение в организацию;

– введение в подразделение;

–введение в должность.

Перед тем, как начать работу сотрудник отдела управления персоналом обязан ознакомить вновь принятого работника с правилами внутреннего трудового распорядка, положением о заработной плате и системами стимулирования и мотивации, а также имеющих социальных льгот, режимом труда и отдыха.

Знакомство со структурным подразделением и рабочим местом проводит непосредственный руководитель организации, а также с функциональными обязанностями и требуемыми задачами в работе. Руководитель обязан познакомить вновь принятого работника с коллективом и представить его наставнику, а далее рассказать о принципах и традициях коллектива.

Непосредственный руководитель проводит знакомство вновь принятого работника с должностными обязанностями и правами, с должностной инструкцией и другими документами, которые новичок должен знать в процессе деятельности.

Наставник должен знакомить нового работника с планом и критериями по выполнению плана. Адаптационный план для вновь принятого работника подписывается новым сотрудником.

Внедрение мероприятий позволит получить экономические и социальные эффекты:

– повышение профессионализма у новых членов коллектива в процессе адаптации;

– снижение тревожности и неуверенности в процессе адаптации;

– правильно налаженный процесс адаптации персонала помогает преодолеть новичкам неуверенность в отношениях с коллегами и руководством, поддерживать хороший морально-психологический климат в коллективе.

Список использованных источников

1. Егоршин А.П. Управление персоналом [Текст] : учебник для вузов / А. П. Егоршин − 4-е изд., испр. – Нижний Новгород : НИМБ, 2016. − 720 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / А. Я. Кибанов. – 2-е изд. – Москва : Экзамен, 2016. – 480с.

3. Марченко О.И. Управление персоналом [Текст] : учебное пособие для / О. И. Марченко. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 224 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : офиц. текст по состоянию на 20 апр. 2018 г. – Москва : Омега-Л, 2018. – 230 с.

5. Ягунова Н. Кадровый менеджмент на предприятии: мотивация, адаптация, наставничество [Текст] / Н. Ягунова − Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 4. – 37-44 с.

УДК 005.962.1

Актуальность использования компетентностного подхода в управлении персоналом на российских предприятиях

Юрченко А.С. [1]

Научный руководитель: старший преподаватель Грекова Н.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье актуальность применения компетентностного подхода в управлении персоналом. Приведены результаты статистических исследований применения компетентностого подхода в управлении персоналом на российских предприятиях. Сделаны выводы важности применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Ключевые слова: компетентностный подход, управление персоналом, персонал, модель компетенций, российские компании.

Успех любой компании определяется эффективностью работы персонала. В условиях высокой конкуренции эффективность деятельности персонала во многом зависит от его знаний, умений и навыков. Высококвалифицированный и компетентный персонал, удовлетворенный своей работой, демонстрирует высокую производительность труда. Именно от персонала зависит, насколько устойчивым будет предприятие на рынке. Это, в свою очередь, порождает необходимость в совершенствовании системы управления персоналом.

В настоящее время современные компании уделяют пристальное внимание компетентностному подходу в управлении персоналом, который позволяет целенаправленно выстраивать все этапы и процедуры кадровой работы.

Построение системы управления персоналом на основе компетентностного подхода предусматривает:

– определение предметной области,

– формирование принципов компетентностного подхода в рамках кадровой политики организации.

Современные организации все чаще транслируют необходимости внедрения компетентостного подхода на все сферы управления персоналом. При этом основой для компетентностного подхода является модель компетенций, вокруг которой сосредоточены конкретные функциональные направления управления персоналом [4].

Модель компетенций – это необходимый набор ключевых компетенций для успешного достижения стратегических целей организации, с конкретными показателями их проявления в профессиональной деятельности.

Грамотно составленная и вовремя измененная компетентностная модель является одним из эффективных способов упорядочивания поведения работников. При этом если грамотно использовать данную модель, позволяет принимать правильные управленческие решения, что напрямую влияет на производительность труда и как следствие на рост прибыли предприятия [1].

Таким образом, внедрение компетентностного подхода в систему управления персоналом позволяет формировать целостную кадровую политику организации, которая, в свою очередь, обеспечивает способность системы управления персоналом управлять изменениями путем создания внутренних структур и процессов, влияющих на развитие сотрудников с целью формирования специфических компетенций. Помимо этого, данный подход помогает планировать, организовывать, поддерживать и осуществлять меры по улучшению профессионального потенциала персонала, который положительно влияет на конкурентоспособность организации. Существуют определенные трудности, которые мешают компаниям внедрять компетентностный подход. Несмотря на это, он с каждым годом набирает свою популярность.

Зарубежные страны во многом превосходят Россию, и применение компетентностного подхода не исключение. Они активно внедряли и до сих пор модернизируют компетентностный подход в управлении персоналом, это показывают опросы ведущих зарубежных компаний. По сравнению с российскими компаниями западные уделяют куда больше внимания данному подходу и построению профиля сотрудников. В 2012 году журнал Fortune и консалтинговая компания Aon Hewitt провели исследование компаний из своего рейтинга «Лучшие компании для лидеров» и выяснили, что более чем у 74% из них на тот момент уже были активно развиты модели компетенций, нежели в России. Если говорить про настоящее время, то компетентностный подход за рубежом применяют практически все компании. Зарубежные компании понимают, что данный подход является необходимым в современных условиях.

Причин, почему этот инструмент оценки и развития персонала недостаточно эффективно работает в России, всего две: первая – плохо разработана сама модель компетенций, вторая - отсутствие правильных шагов по ее внедрению в компании. Любая из этих причин рождает недоверие к методу и вызывает у руководителей скептическое отношение: «зачем мне

заниматься абстрактной «болтологией» о компетенциях, когда у меня есть конкретные KPI, по которым можно оценить эффективность сотрудника?».

В России основной интерес к компетентностному подходу проявляют компании в таких сферах деятельности, как банковская сфера, консалтинг, инжиниринг и др., а также в совместных западно-российских организациях. На многих крупнейших российских предприятиях (ПАО «Газпром»; АО «НК Роснефть»; ПАО «Сбербанк»; ПАО «Лукойл»; ОАО «Новатэк»; ОАО «Сургутнефтегаз» и т.д.) активно осваивают и внедряют компетентностный подход в практику управления персоналом [2].

Исследование опыта российских компаний показало наличие общих подходов к построению системы управления персоналом на основе компетентностного подхода. На рисунке 1 показана модель такой системы, демонстрирующая применяемые в настоящее время практические подходы и инструменты управления персоналом с использованием компетентностного подхода [5].

Модель компетенций – краеугольный камень всей системы управления персоналом: от найма до планирования карьеры, от подготовки программ обучения и развития до разработки систем денежной мотивации, и, несмотря на все подводные камни ее применение становится обязательным для большинства российских компаний.

Модель компетенций в российской компании – явление относительно новое. Работодатели только начинают с ними работать и учатся применять. Вместе с сервисом «Оценка талантов» сайт hh.ru в 2014 году изучили вопрос и опросили 581 компанию, чтобы узнать, как они работают с моделями компетенций [3].

Рисунок 1 – Модель системы управления персоналом на основе компетентностного подхода

Опрос показал, что 43% опрошенных компаний имею модель компетенций, и 24% только разрабатывает ее, это показывает диаграмма, представленная на рисунке 2.

Рисунок 2 – Наличие модели компетентности в российских компаниях

Ровно две трети российских компаний разрабатывают сейчас или уже используют модели компетенций. Следует заметить, что основной процент использует модель компетенций менее 1 года (рис. 3). Это свидетельствует о том, что модель компетенций в российских компаниях в основном начал использоваться 5 лет назад.

Рисунок 3 – Продолжительность использования модели компетенций в российских компаниях

Наличие моделей компетенций во многом зависят от размеров компании. Чем больше компания, тем более структуризирована HR-функция в ней, и тем больше потребность в структурировании компетенций. Как распределились проценты в зависимости от размеров компании можно проследить на рисунке 4.

Рисунок 4 – Наличие модели компетенции
в зависимости от численности компании

Модель компетенций как таковая используется для оценки персонала (кандидатов) при различных функциях. Основные области применения моделей компетенций в российских компаниях представлены на рисунке 5.

Рисунок 5 – Области применения моделей
компетенций в российских компаниях

По рисунку 5 видно, что модели компетенций используют, в основном, для найма персонала. Управление талантами, построение кадрового резерва – достаточно сложные в реализации проекты, – на втором месте. Половина компаний, которые используют и разрабатывают модели компетенций, называют как минимум 3 цели для их использования.

В основном модели компетенций компании разрабатывают самостоятельно это можно увидеть на рисунке 6. При этом в Москве работодатели больше склонны заимствовать стороннюю готовую модель компетенций – это делают 13% компаний. В Санкт-Петербурге чаще (13%) привлекают к работе консалтинговых провайдеров. В Москве и регионах такой услугой пользуются 4-5% из 143 компаний, ответивших на этот вопрос.

Рисунок 6 – Методы разработки моделей компетенций в российских компаниях

Отношение к модели компетенций среди тех компаний, которые ее используют, неоднозначное (рисунок 7).

Рисунок 7 – Отношение к модели компетенций среди тех компаний, которые ее используют

По полученным данным можно заметить, что всего 31% компаний, которые используют компетентностный подход, не испытывают трудности. А 69% компаний либо имеют трудности при разработке и реализации, либо не используют данный подход в полной мере. Это свидетельствует о том, что данный инструмент слишком тяжел во внедрении. По наблюдениям Центра аналитики и исследований Amplua Insights, на внедрение, а точнее интеграцию модели компетенций во все HR-процессы, уходит до 5 лет [4].

Таким образом, несмотря на существующие трудности при внедрении компетентностного подхода, он пользуется популярностью в зарубежных компаниях, и постепенно набирает обороты в российских. В тех компаниях, где

был внедрен данный подход, руководители начинают говорить с подчиненными на языке компетенций: давать им обратную связь, проводить ежегодную оценку деятельности, создавать индивидуальные планы развития, вести беседы по карьерному росту. Каждая современная компания должна прийти к тому, что с каждым годом потребность в компетентностном подходе возрастает. Он становиться неотъемлемой частью системы управления персоналом организации, и обеспечивает долгосрочные конкурентные преимущества, что необходимо в современных условиях.

Список использованных источников

1 Бавыкина Е.Н. Реализация компетентностного подхода на предприятиях // Развитие методологии современной экономической науки и менеджмента 2017.

2 Компетентностный подход в управлении персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://euroasia-science.ru/psixologicheskie-nauki/kompetentnostnyj-podxod-v-upravlenii-personalom/.

3 Модели компетенций есть у 43% российских компаний [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://novokuznetsk.hh.ru/article/306502.

4 Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №5 (24). [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-kompetentnostnogo-podhoda-v-upravlenii-personalom.

5 Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом // Науковедение 2013. №5.

УДК 331.108.2

Особенности набора и отбора кадров в Управлении МВД России

Юрченко А.С. [1]

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепякин О.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы набора и отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Особенности набора и отбора кандидатов в условиях реформирования органов внутренних дел. Так же рассмотрены этапы отбора кандидатов в органы внутренних дел и необходимость использования полиграфа в отборе. Сделаны выводы о необходимости тщательного отбора кадров на службу.

Ключевые слова: МВД России, служба, набор и отбор кадров, закон, кандидаты на службу.

Работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. При этом одной из центральных задач является отбор кадров. Профессиональный отбор предполагает именно выбор лучшего из нескольких кандидатов, который может оптимально осуществлять в будущем профессиональную деятельность. Основными предпосылками, определяющими эффективность работы по поиску и отбору кадров, являются четкое

формулирование целей, стоящих перед ОВД, а также заинтересованное отношение руководства к проблеме кадрового планирования.

Набор профессиональных, компетентных, отвечающих интересам государства и граждан кадров – одна из самых важных проблем на всем протяжении существования института государственной службы. Ее значимость трудно переоценить. Все занятые в государственном управлении люди пришли туда в результате того или иного отбора. Качество, профессионализм, эффективность государственного управления в существенной мере зависят от кадровых решений. В полной мере это относится и к формированию квалифицированного кадрового состава органов внутренних дел (ОВД), где, учитывая специфику службы (прежде всего, широкие полномочия сотрудников применять меры государственного принуждения), правильный отбор кадров особенно важен [5].

Стать полицейским без личного поручительства опытного сотрудника органов внутренних дел, даже при наличии специального образования и положительных характеристик, отныне невозможно. Новый приказ Министерства внутренних дел России четко регламентирует механизм, категории должностей и порядок оформления такого поручительства. Как считают в МВД России, жесткие рамки приема на службу в полицию необходимы для укрепления дисциплины и борьбы с коррупцией. Поручитель будет отвечать за подопечного в течение двух лет. Порядок отбора кандидатов принципиально изменился, выдерживает его далеко не каждый [1].

Порядок отбора кандидатур, принятие решения о приеме, отдельные нюансы, связанные с трудоустройством в системе МВД определяют следующие нормативно-правовые акты [2]:

– ФЗ «О службе в ОВД РФ» № 342 от 30.11.2011;

– Положение о службе в ОВД (одобрено Постановлением ВС РФ №4202-I от 23.12.1992);

– Приказ МВД РФ № 595 от 18.07.2014;

– Инструкция о порядке отбора граждан на службу (работу) в ОВД РФ (Приказ № 595).

Для начала следует рассмотреть основные критерии, которыми должен обладать кандидат на службу в ОВД РФ. Для работы (службы) в МВД рассматриваются кандидаты от 18 до 40 лет (в полицию – до 35), с образованием не ниже среднего. Помимо этого основным требованием является владение государственным языком и соответствие требованиям, которые установлены законом. Так же они должны быть способными по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД. Это формальные требования, закрепленные в инструкциях связанные с отбором и приемом на работу в ОВД. Если претендент на должность отказывается по каким-либо причинам проходить медицинское обследование, то ему автоматически закрывается вход. Так же не примут на службу и человека, имевшего хоть какие-то проблемы с законом, это и наличие судимости (неважно – снятой или погашенной), привлечение к уголовной ответственности, возбуждение в отношении

претендента уголовного дела, пусть даже и прекращенного, привлечение к ответственности за административные правонарушения, – все это не дает возможности кандидату поступить на службу в ОВД. Не имеет значения тяжесть проступка, прекращение преследования по сроку давности, амнистии или «в связи с деятельным раскаянием». Также оговорен запрет на замещение должностей в ОВД людям, имеющим иностранное гражданство или вид на жительство в других странах. Отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей по замещаемой должности связано с использованием таких сведений, так же является ограничением для работы в ОВД. Разумеется, не станет сотрудником ОВД и человек, не согласный соблюдать определенные запреты и ограничения. Такие аспекты следует учитывать кандидату, который хотел бы стать сотрудником ОВД [3].

Непосредственный поиск граждан для службы в ОВД, осуществляется руководителями структурных подразделений, в которых предполагается назначение на должности кандидатов, кадровыми подразделениями и включает в себя подбор граждан в образовательных организациях, воинских частях, военных комиссариатах, коллективах различных организаций, центрах занятости, направление запросов в указанные организации [1].

Сотрудники кадровой службы МВД в своей деятельности используют как активные, так и пассивные методы набора персонала. Они активно работают с военкоматами, которые предоставляют данные о призывниках. По истечению их службы сотрудники обзванивают интересующих претендентов и приглашают на работу в ОВД. Так же они работают с учебными заведениями нужного профиля, чаще всего это ВУЗы МВД РФ. Они работают на контрактной основе, студенты сразу при поступлении автоматически зачисляются на службу МВД. По завершении учебы студентов переводят в подразделения ОВД, в котором они обязаны проработать 5 лет. Также существуют пассивные методы набора персонала, к которым можно отнести размещенные объявления на вакантные должности.

Поступление на службу в полицию проводится на основе тщательного отбора кандидатов. В полицию могут попасть только самые достойные граждане: способные брать на себя ответственность, отзывчивые и сильные, сдержанные и в то же время честные, открытые и стойкие [4]. Условно весь процесс отбора можно отобразить следующим образом [2]:

1. Собеседование руководителя подразделения с кандидатом
   – проводится с целью предварительного изучения кандидатуры
2. Сдача документов уполномоченному должностному лицу
   – проверяется достоверность, полнота представленных сведений
3. Изучение и проверка кандидатуры в соответствии действующему порядку отбора (тестирование, обследования и др.)
   – медосвидетельствование;
   – психофизиологическое исследование (включает тесты СМИЛ, КОТ, на скорость реакции, прохождение полиграфа);

– проверку по учетам;
– определение уровня физподготовки

4. Подведение итогов

Проверка кандидата проводится в течение трех месяцев со дня принятия заявления. В течение этого времени в отношении гражданина проводятся мероприятия, связанные с допуском к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, проверкой достоверности сообщенных им сведений, проверкой уровня физической подготовки. Гражданин также направляется для прохождения медицинского и психологического обследования [4].

Отбор кандидатов – слишком ответственная задача, чтобы проводить его на основе гипотез. Поэтому решение о пригодности кандидата для прохождения службы принимается по результатам комплексных психофизиологических обследований, существенная роль в которых отводится исследованию на полиграфе. Через полиграф проходят сегодня все кандидаты на службу. Согласно данным предоставленных начальником ЦПД можно сделать вывод, что по результатам проверок отсеивается каждая вторая кандидатура. Причина – сокрытие негативной информации [4].

С помощью полиграфа выявляются факторы риска: злоупотребление спиртными напитками, употребление наркотиков, участие в незаконном обороте наркотических средств и психотропных веществ, контакты с криминалом, участие в незаконном обороте оружия, участие в деятельности запрещенных общественных объединений, совершение уголовных преступлений, сокрытие или искажения анкетных данных, сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, склонность к злоупотреблению должностными полномочиями, склонность к суициду. Данные мероприятия помогут на ранних стадиях выявить отклонения, чтобы в дальнейшем не испортить имидж сотрудников ОВД, которое выстраивается на протяжении долгого времени.

В ходе комплексных обследований также изучается уровень общего интеллектуального развития кандидата, его способность к логическим суждениям и умозаключениям. Еще одним важным критерием становится оценка его эмоциональной устойчивости, самоконтроля поведения и внешних проявлений эмоций. Большое значение для будущего сотрудника, особенно – оперативника, имеет уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности [4].

В одном из регионов страны за шесть месяцев прошлого года обратились с просьбой о приеме на службу 1978 человек. Отказано при первом же собеседовании было 177 претендентам, еще 309 не прошли тестирование в центре психофизиологической диагностики, физическую подготовку не сдали 268 человек, а 142 человека не были пропущены военно-врачебной комиссией. В общей сложности до прохождения стажировки отсеялось 1276 кандидатов. На конкретном примере можно заметить, что не так-то просто поступить на

службу в ОВД, с каждым годом требования к кандидатам ужесточаются, для того, чтобы на службу были приняты только достойные [1].

Особенностями набора персонала в ОВД является то, что они активно работают с военкоматами и своими ВУЗами, т.е. изначально создают резерв кандидатов из проверенных по определенным признакам людей. Одним из отличий отбора персонала в ОВД является многоступенчатая процедура с обязательным прохождением полиграфа, т.е. если в других организациях, где применяется данный прибор, есть возможность отказаться от прохождения его, то в ОВД отказ будет расценен как желание скрыть какую-то информацию и следствием этого станет отказ в приеме на работу.

Правильный профессиональный отбор, расстановка, обучение и воспитание кадров, сокращение их текучести, создание крепкого, сплоченного коллектива является необходимым условием для повышения эффективности деятельности органов внутренних дел. Руководителям всех уровней необходимо повысить требования к качеству отбора граждан на службу в органы внутренних дел, создать такие фильтры и заслоны, которые не позволили бы прием на службу людям, имеющим корыстные мотивы, связанные с криминальной средой, страдающие наркотической, алкогольной зависимостью, с психическими патологиями. В области комплектования во главу угла должны быть поставлены не количественные, а качественные показатели состава органов внутренних дел.

Таким образом, процедура набора и отбора кандидатов играет важную роль в деле создания эффективной современной полиции, пользующейся доверием граждан, имеющей авторитет и уважение в обществе. Дальнейшее совершенствование правовых основ набора и подбора кадров для замещения должностей в органах внутренних дел и базирующихся на них современных кадровых технологий, это залог наличия в полиции высокопрофессионального состава сотрудников.

Список использованных источников

1 Жесткий отбор в полицию выдерживают далеко не все. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.expert-lie.ru/news/16/.

2 Порядок оформления на службу в органы внутренних дел в 2019 году [Электронный ресурс] Режим доступа: http://rabotniky.com/priem-na-rabotu-v-mvd/.

3 Приказ МВД РФ № 595 от 18.07.2014.

4 Поступайте на службу в органы внутренних дел [Электронный ресурс] Режим доступа: https://xn--b1asrj.xn--b1aew.xn--p1ai/document/1073821.

5 Степанова И.Ю. К вопросу о подборе кадров для службы в органах внутренних дел Российской Федерации // Пробелы в российском законодательстве. 2016. №4. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-podbore-kadrov-dlya-sluzhby-v-organah-vnutrennih-del-rossiyskoy-federatsii.

УДК 005.4

Особенности управления женским коллективом школы (на примере МБНОУ «лицей №11»)

Голыбина Н.С. [1], Казанцева Г.Г.[1]

[1]ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В данной статье рассмотрена особенностью управления женщиной-руководителем, а также наиболее эффективные методы взаимодействия с женским коллективом, на примере, МБНОУ «Лицей №11».

Ключевые слова: школа, женский коллектив, женщина-руководитель, методы управления.

В современном обществе существуют организации, среди сотрудников которых преобладают представители того или иного пола. Наиболее распространенно преобладание женского коллектива в образовательных учреждениях, таких как школа. Женский коллектив в школах подразумевает и преобладание в ее управленческой структуру, так же женщин-руководителей. Практика показывает, что существует специфика руководства коллективами, где есть только мужчины, или только женщины. В связи с этим в менеджменте остро встает вопрос об изучении особенностей управления женским или мужским коллективом с учетом способностей и специфики руководством им женщиной-руководителем. Знание основных закономерностей женской психологии и управления женским коллективом позволит руководителям и специалистам в области менеджмента эффективно осуществлять управленческий процесс [1].

Персонал является стратегическим ресурсом и корпоративной ценностью компании. Потенциал персонала практически неограничен и благодатной задачей руководства любой организации является его постоянное раскрытие и развитие. На сегодняшний момент в управлении персоналом МБНОУ «Лицей №11» сложился ряд трудностей: конфликтность среди персонала, высокая конкурентность за индивидуальные показатели эффективности труда, низкая сплоченность, в результате профессиональное выгорания учителей, отсутствие действующих стимулов повышению качественного труда и т.д.

Для решения данных проблем рассмотрим некоторые подходы в формирование карьеры женщин и ее руководящих позиций в организации. Во первых, число женщин руководителей в производстве и крупном бизнесе продолжает оставаться на довольно низком уровне. Это связано с тем, что данный бизнес предполагает мужскую манеру поведения и образ жизни. Однако, исследование, проведенное автором в городе Улан-Удэ (2011-2012 гг.) выявило, что для женщин не характерен жесткий авторитарный стиль управления, их стиль руководства является скорее демократичным. Так 61% респондентов часто советуются с подчиненными при принятии важных решений, хотя это и не распространяется на весь коллектив. Более половины женщин-руководителей имеют доверенных лиц и свой круг подчиненных. Прекрасно знают миссию своей организации и умеют ее представлять 73%

женщин-руководителей как государственных и общественных организаций, так и бизнес-структур. Благополучный климат доверия и поддержки в своем коллективе создают 76% руководителей-женщин [3].

В коллективе, состоящем только из женщин, не каждой комфортно работать, а руководить женским коллективом сложнее в разы. Ведь руководителю помимо профессиональных задач приходится ежедневно сталкиваться с такими явлениями, как смена настроения, излишняя эмоциональность, личные проблемы. Встречаются абсолютно противоположные мнения, касающиеся работы в женском коллективе. Одни утверждают, что это источник сплетен и интриг, в то время как другие обращают внимание на атмосферу доброты, заботы и взаимопомощи, царящую среди работающих вместе женщин. Причем положительную оценку женским коллективам в основном дают мужчины.

Выделяют несколько особенностей женской психологии:

– интуиция. Р. Кименг отмечал: «женская догадка обладает большей точностью, чем мужская уверенность»;

– темперамент. Женской природе больше соответствует сангвинический и меланхолический темпераменты. Для женщин характерны подвижность, бурное проявление чувств, быстрая перемена настроения. Женщина бывает, агрессивна, как правило, только если она несчастна;

– эмоциональность;

– нервная система и приспособляемость Нервная система женщин менее устойчива. Поэтому женщина быстро переходит от одного эмоционального состояния к другому;

– физические параметры (Женщины превосходят мужчин в ловкости, скорости восприятия, реакции, скорости речи, чувствительности осязания.);

– манера поведения в обществе;

– мышление;

Практика показывает, что женщины достигают успехов в работе не в результате копирования мужского стиля управления, а благодаря использованию своих способностей [2]:

1. Высокий образовательный потенциал женщин. Во всех уровнях образования численность женщин лидируют в нашей стране.

2. Женская интуиция позволяет с меньшими трудозатратами и большей легкостью выбрать из множества решений более благоприятное, оценить качество коммуникаций и потенциал каждого партнера до начала работы.

3. Использование обратной связи и эмпатии при ведении переговоров.

4. Женщины быстрее приспосабливаются к изменившимся условий внутренней и внешней среды организации.

5. Демократичность, готовность к сотрудничеству и коллективному принятию решений при умелом распределении обязанностей между подчиненными.

6. Трудолюбие женщин, способность доводить начатое дело до конца и брать на себя ответственность. Также женщины-руководители прекрасно подмечают и учитывают любые мелочи в работе.

7. Руководители-женщины лучше ориентированы на пользователей продукции своего предприятия, на новые услуги, в которых нуждается рынок.

Из перечисленных способностей женщины-руководителя видно, что возможно найти эффективное сочетание методов управления коллективом с учетом особенностей женской психологии и решить имеющие трудности с эффективностью деятельностью персонала МБНОУ «ЛИЦЕЙ №11».

В теории управления выделяют три метода воздействовать на коллектив и отдельных работников можно тремя методами управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические.

1) Административные - базируются на власти, дисциплине.

2) Экономические - базируются на использовании экономических законов: экономическое стимулирование; финансирование; мотивация трудовой деятельности; оплата труда и т.д.

3) Социально-психологические - социально - психологический анализ; социально-психологическое планирование; создание творческой атмосферы; участие работников в управлении; социальная и моральная мотивация и стимулирование и т.д.

Для выявления «узких» мест в управлении женским коллективом необходимо провести анализ используемых руководителем /руководителями методов управления (система воздействий на субъект) в МБ НОУ Лицей №11. Для этого было проведено анкетирование. Бланк анкеты приведен на рисунке 1[4].

В анкетировании участвовали 4 руководителя и 16 педагогов. Возраст анкетируемых до 30 лет – 3 человека, от 30 до 40 лет – 5 человек, старше 40 – 12 человек. Из них двое мужчин, остальные женщины.

Рассмотрим более подробно результаты анкетирования по экономических методов в МБНОУ «Лицей №11». Анализ экономических методов представлен на рисунке 2.

Анкета

Анкетирование проводится с целью оценки используемых вашим руководителем /руководителями методов управления (система воздействий на субъект) в Вашей организации. В каждом вопросе выберите балл, оценивающий на сколько хорошо, они используются в Вашей организации. Для этого обведите тот вариант ответа, который Вы считаете наиболее подходящими.

1.Экономические методы:	
величина оклада	1 2 3 4 5
премии	1 2 3 4 5
материальная помощь	1 2 3 4 5
надбавки за ученые степень и звание	1 2 3 4 5
доплаты за ненормированный рабочий день	1 2 3 4 5
нормирование труда	1 2 3 4 5
материальные санкции	1 2 3 4 5
прочие материальные поощрениям	1 2 3 4 5
2. Административные методы:	
приказы	1 2 3 4 5
указания	1 2 3 4 5
материальная ответственность и взыскания	1 2 3 4 5
выговор	1 2 3 4 5
увольнение	1 2 3 4 5
грамотный подбор и расстановка кадров	1 2 3 4 5
разработка внутренних стандартов и методик выполнения работ	1 2 3 4 5
разработка норм и нормативов труда	1 2 3 4 5
инструктирование	1 2 3 4 5
разработка положений о подразделениях и должностные инструкции и других стандартов организации;	1 2 3 4 5
штрафы	1 2 3 4 5
возмещение ущерба	1 2 3 4 5
3.Социально-психологические методы:	
моральное поощрение	1 2 3 4 5
создание и поддержание морального климата в коллективе	1 2 3 4 5
создание творческой атмосферы	1 2 3 4 5
убеждение и внушение	1 2 3 4 5
личный пример	1 2 3 4 5
критика	1 2 3 4 5
информирование	1 2 3 4 5
квалифицированная психологическая помощь	1 2 3 4 5
грамотное планирование работы;	1 2 3 4 5
развитие инициативности и ответственности	1 2 3 4 5
пол	
возраст	
стаж	
педагог \ руководитель	

Рисунок 1 – Бланк анкеты

Рисунок 2 – Экономические методы

Анкетирование показало, что экономические методы подобраны в организации не оптимальные. 8% персонала полностью не довольны заработной платой, премией и т.д., в основном это молодые специалисты, так как у них нет стажа и категории.

Проанализируем результаты анкетирования по удовлетворённости административными методами управления коллективом организации. Графические выводы представлены на рисунке 3.

Результаты показали, что удовлетворенность административными методами выше, чем экономическими. Доля персонала поставивших максимальный балл в два раза превышает численность удовлетворенных на тот же бал по экономическим методам. Процент персонала полностью неудовлетворенных системой административных методов ниже, чем по экономическим на 3%.

Рисунок 3 – Административные методы

Результаты респондентов по удовлетворенности системой социально-психологических методов в лицеи № 11 представлен на рисунке 4.

Рисунок 4 – Социально-психологические методы

Результаты показали, что социально-психологические методы эффективно используются. 75 % удовлетворены на бал выше среднего. И лишь 4% полностью не удовлетворены данными методами управления коллективом.

Проанализируем методы управления по категориям персонала. Оценим удовлетворенность методами управления руководителями лицея (таблица 1).

Таблица 1 – Методы управления руководителями лицея

Методы управления	1б	2б	3б	4б	5б
Экономические					
величина оклада	0	0	0	1	3
премии	0	0	0	1	3
материальная помощь	0	0	1	2	1
надбавки за ученые степень и звание	0	0	1	1	2
доплаты за ненормированный рабочий день	0	0	1	2	1
нормирование труда	0	1	0	2	1
кредитование	0	2	2	0	0
страхование	0	2	2	0	0
материальные санкции	0	0	2	2	0
прочие материальные поощрениям (например, подарки к праздникам)	0	0	0	1	3
Итого:	0	5	9	12	14

Продолжение таблицы 1

Методы управления	1б	2б	3б	4б	5б
Административные					
приказы	0	0	0	1	3
указания	0	0	0	1	3
материальная ответственность и взыскания	0	0	1	1	2
выговор	0	1	0	2	1
увольнение	0	1	0	2	1
грамотный подбор и расстановка кадров	0	0	0	1	3
разработка внутренних стандартов и методик выполнения работ	0	0	0	0	4
разработка норм и нормативов труда	0	0	0	0	4
инструктирование	0	0	0	0	4
разработка положений о подразделениях и должностные инструкции и других стандартов организации;	0	0	0	1	3
штрафы	0	0	0	4	0
возмещение ущерба	0	0	0	4	0
Итого:					
Социально-психологические					
моральное поощрение	0	0	0	3	1
создание и поддержание морального климата в коллективе	0	0	0	3	1
создание творческой атмосферы	0	0	1	1	2
убеждение и внушение	0	0	0	2	2
личный пример	0	0	0	1	3
критика	0	0	0	3	1
информирование	0	0	0	1	3
квалифицированная психологическая помощь	0	1	3	0	0
грамотное планирование работы;	0	0	0	1	3
привлечение Вас в вопросы управление организацией	0	1	2	0	1
создание социальных норм поведения, ценностей в коллективах и организации в целом	0	0	2	1	1
развитие инициативности и ответственности	0	0	1	2	1
Итого:					

Как видно из таблицы 1, наиболее развитыми экономическими методами управления являются оклад, премия и прочие материальные поощрения. Более чем удовлетворительно используются материальная помощь, надбавки и доплаты. Слабо развито нормирование труда, кредитование и страхование.

Среди административных методов лучше всего используются приказы, указания, инструктирование, разработка внутренних стандартов, методик и грамотный подбор кадров. Более чем удовлетворительно используются материальная ответственность и взыскания, мало используются выговоры и увольнения.

Среди социально-психологических методов наиболее распространены моральное поощрение, убеждение и внушение, личный пример, создание морального климата в коллективе, критика, информирование и грамотное планирование работы. Развиты на среднем уровне создание творческой атмосферы, привлечение в вопросы управления, развитие инициативности и ответственности. Слабо развито система квалифицированной психологической помощи и привлечение в вопросы управления организации.

Таким образом, существенным недостатком среди всех методов управления является активное развитие административных методов управления, что отрицательно влияет на климат в женском коллективе и не свойственен особенностям управления женщинам руководителем. Последствиями в жестких административных методов управления является неудовлетворённость и в социально-психологических методах, недостатки которых описаны выше[5].

Для устранения выявленных недостатков в деятельности, важно разработать ряд мероприятий для изменений недочетов в существующих методах управления в лицеи.

В результате внедрения мероприятий повысится как удовлетворенность персонала методами управления, как административными, так и социально-психологическими, что повлияет на климат в женском коллективе и повысит эффективность его труда. Так же проложенные методы управления отвечают особенности управления женщиной-руководителем. Следовательно, у обучающихся увеличится средний балл ЕГЭ, удовлетворенность учебным процессом.

Список использованных источников

1. Настинова Ц.С. Управление персоналом в современных условиях // Молодой ученый. – 2016. – №8. – С. 632-634. – URL https://moluch.ru/archive/112/28510/ (Дата обращения: 24.12.2018).

2. Официальный сайт МБНОУ «Лицей № 11». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://lizey11.ucoz.ru/ (Дата обращения: 24.02.2019).

3. Статья: Профессиональная карьера как путь личностного развития женщин. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/professionalnaya-kariera-kak-put-lichnostnogo-razvitiya-zhenschiny.

4 Особенности женского трудового коллектива [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-zhenskogo-trudovogo-kollektiva.

5 Резник С.Д. «Женский» стиль руководства // Учебник – 3-е изд. – М.:ИНФРА-М, 2013. - 237с. – (Высшее образование) (Дата обращения: 26.03.2019).

СЕКЦИЯ. ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

УДК 331

Инвестиции в человеческий капитал как основа социального благополучия

к.с.н., доцент Мирюкова М. А. [1], к.ф.н., доцент Соколова В. Ф. [2]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

[2] ФГБОУ ВО «Западный филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации», г. Калининград, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются инвестиции в человеческий капитал как основа социального благополучия населения. Проанализировано понятие «человеческий капитал», выделены его основные особенности и характерные признаки. Изучены основные проблемы инвестиций в человеческий капитал в России.

Ключевые слова: инвестирование в человека, нормативное благополучие, социальное благополучие, субъективное благополучие, человеческий капитал, эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Преобразования и реформы во всех областях жизнедеятельности российского общества повлекли за собой серьезные социальные последствия. Осознание необходимости поиска эффективных путей выхода из нарастающего социального кризиса вызвало существенное возрастание интереса к проблемам благополучия человека и общества. Словосочетание «социальное благополучие» стало активно использоваться в научных теориях и концепциях, социально-политических декларациях, нормативно-правовых актах, социальных программах и других политических документах для обозначения оптимального состояния человека, социальных групп, общностей, общества в целом. В настоящее время социальное благополучие называют интегральным показателем эффективности функционирования социальной сферы, отражением социального самочувствия, уровня благосостояния, качества жизни населения, индикатором социальной безопасности общественной системы. Современное российское государство провозглашает социальное благополучие населения стратегическим ориентиром и критерием результативности социальной политики [1].

В понимании социального благополучия выделяют две составляющие: нормативное и субъективное благополучие. Нормативное благополучие определяется по степени соответствия пяти универсальных элементов благополучия, выделенных Томом Ратом и Джимом Картером (профессиональное благополучие, социальное благополучие, финансовое благополучие, физическое благополучие, благополучие в среде проживания) той системе ценностей, которая принята в данной культуре (социальная составляющая). Субъективное благополучие трактуется как оценка человеком удовлетворенности своей жизнью (психологическая составляющая) [2].

Рассматривая количественные показатели социального благополучия населения на первое место выходит понятие «финансовое благополучие» и «профессиональное благополучие» [3], которые на прямую связанны с понятием «человеческий капитал».

Человеческий капитал, согласно теории его основоположника Г. Беккера, представляет собой имеющийся у каждого накопленный запас знаний, навыков, мотиваций, то есть – это комплекс индивидуальных навыков, качеств, знаний, а также способностей, которые используются человеком при осуществлении хозяйственной деятельности в интересах получения дохода. Основным инструментом, обеспечивающим формирование человеческого капитала, являются инвестиции в развитие человеческих ресурсов с целью повышения их производительности. Беккер разделял инвестиции в человеческий капитал на инвестиции, зависящие от самого индивида в процессе получения общего (фундаментального) образования и инвестиции, зависящие от фирмы на осуществление специальной образовательной подготовки.

В настоящее время с каждым годом возрастает ценность знаний, в связи с чем инвестирование в человеческий капитал приобретает новое значение. Именно поэтому, при переходе к инновационной экономике самым главным конкурентоспособным ресурсом страны становятся высокая квалификация и совокупность знаний работников, требующие повышенного инвестирования.

Анализ понятия «человеческий капитал» позволил определить его основные особенности:

– он является источником дохода;

– он выступает главным фактором экономического роста;

– основным механизмом его формирования является инвестирование в человека;

– основной мотив инвестирования в человеческий капитал – ожидание экономической отдачи;

– как и другие виды капитала, он обладает способностью накопления;

– на начальном этапе формирования за счет процесса постепенного накопления (знаний, опыта) он имеет низкую ценность, которая постепенно увеличивается;

– он неотделим от его носителя – человека;

– постепенно расширяется список его составляющих элементов: на начальном этапе исследований это были, в основном, знания и умения, на современном – здоровье, культурно-нравственный потенциал, социальная идентичность, система мотиваций.

В зависимости от изменений в предложении комплементарных производственных факторов и спроса на продукты производства, ценность человеческого капитала может изменяться во времени.

Человеческий капитал нельзя продать, его можно лишь привлечь к работе по договору трудового найма.

Характерные признаки человеческого капитала заключаются в следующем:

– объектом выступает человек с его знаниями, умениями, навыками и здоровьем;

– целью использования является рост доходов на всех уровнях хозяйствования (отдельного индивидуума, фирмы, государства (рост ВВП) и благосостояния нации в целом);

– источниками формирования выступают образование и воспитание;

– способами измерения являются время, затраченное на образование, а также продолжительность жизни;

– к институциональной определенности относятся дипломы, патенты, лицензии;

– видом объекта как блага выступает чистое благо;

– с точки зрения ресурсной характеристики, человеческий капитал является экономическим ресурсом.

Процесс повышения производительности и отдачи от человеческого капитала возможен благодаря процессу инвестирования, сущность которого заключается в его цели – получении дохода или иного положительного эффекта.

Необходимо понимать, что отдача от инвестиций зачастую проявляется лишь в долгосрочной перспективе, именно она будет являться эффектом и отражать эффективность или неэффективность. Аккумулирование различного рода противоречий, и тем самым нарастание дисбалансов, приводит к диспропорциям в инновационном развитии территории, что обусловливает необходимость исследования инновационного развития и факторов, его определяющих.

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека.

Он включает в себя врожденные способности и таланты, образование и приобретенную квалификацию, а также является множителем затраченных на него инвестиций. Несмотря на большую заинтересованность государства именно в этом «факторе производства» основным источником инвестиций в человека является семья. Если рассуждать о человеческом капитале в рамках экономической теории, то государство, несомненно, должно увеличивать уровень инвестиций в отрасли (здравоохранение, образование), сохраняющие и преумножающие человеческий капитал.

На современном этапе развитие экономических процессов человеческий капитал характеризуется динамизмом, сложностью и неоднозначностью. Поэтому подготовка высококвалифицированных кадров является важным направлением в устойчивом и инновационном развитии экономики и она невозможно без значительных инвестиций в человеческий капитал.

При оценке эффективности предприятия, региона или страны в обеспечении роста экономических показателей и достижении конкурентных преимуществ главным критерием выступает человеческий капитал, определяемый как совокупность личностных качеств, мировоззренческих установок, ценностных ориентаций, интеллектуального и творческого

потенциала, морально-психологического и физического здоровья, а также полученных и усовершенствованных знаний и профессионального опыта.

Процедура оценки эффективности инвестиций предполагает использование такого подхода к измерению человеческого капитала, который основан на показателях отдачи. Другими словами, требуется элементарный анализ выгод и издержек, и в случае превышения понесенных издержек над дисконтированными выгодами следует вывод о неэффективности инвестиций в человеческий капитал. Однако теоретически это недостаточно верно хотя бы потому, что если экономический эффект для индивида (фирмы, общества) неочевиден, это не значит, что его нет.

Важно при использовании понятия «способности», как результата потребительской деятельности, не попасть в методологический тупик, связанный с привлечением понятия «труд» в анализ сферы потребления. Труд подразумевает преобладание производительной деятельности над потребительной. Если использовать понятие «труд» в кавычках (как бы труд) по отношению к деятельности человека-потребителя в сфере потребления, то это лишь создаст терминологическую путаницу.

Инвестиции в человеческий капитал – это процесс сугубо индивидуальный, и результат одинаковых по размеру вложений для разных индивидов может существенно отличаться. Процесс накопления любого человеческого капитала есть, в первую очередь, формирование способности обучаться. Это первостепенная сущность человеческого капитала, которая выступает своеобразным «стержнем», позволяющим формировать уникальные сочетания различных компетенций, свойственных конкретно взятому человеку в силу определенного соотношения врожденных и приобретаемых способностей.

Таким образом, проблемы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал связаны, среди прочего, с наличием не только инвестиционных, но и потребительских аспектов накопления человеческого капитала, существованием не только производительного, но и потребительного потенциала индивида. В процедуре оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал невозможно учесть весь экономический эффект осуществляемых вложений, и тем более их социальный эффект, связанный с общими условиями воспроизводства человеческого потенциала. Можно согласиться с мнением Г.М. Россинской, что «определяющее влияние на формирование условий воспроизводства человеческого потенциала, помимо факторов микроуровня, характеризующих ситуацию в домохозяйствах, оказывают макроэкономические характеристики развития региона» [4].

На уровень развития человеческого капитала индивида влияют все виды его деятельности, в том числе потребительская деятельность, связанная с необходимостью использования соответствующих способностей.

Более того, на развитие человеческого капитала все большее влияние оказывают различия в способностях, компетенциях между индивидами, то есть уникальные особенности индивидуального человеческого капитала.

Для потенциального инвестора в человеческий капитал (частный бизнес, государство) закономерно встает вопрос о целесообразности и эффективности дорогостоящих вложений в образование, профессиональную подготовку и переподготовку, охрану здоровья, если всё это «производит» трудно поддающийся справедливой оценке человеческий капитал, носители которого к тому же имеют право свободно перемещаться по миру. Данный нюанс, безусловно, учитывается на практике, и все стороны социально-трудовых отношений «обрастают» дополнительными правами и обязанностями в части инвестиций в человеческий капитал, что, все-таки, не является лучшим вариантом решения проблемы.

На инновационном этапе экономики России наблюдается необходимость развития инвестиционных секторов, связанных с развитием человека. Если ранее национальные инвестиционные приоритеты ограничивались отраслями ВПК, машиностроения, авиастроения, электроники и др., то к середине 2000-х проявился интерес к проблемам человеческого капитала, прежде всего к образованию, здравоохранению, науке. Так, в Стратегии 2020 проблема недофинансирования человеческого капитала была признана одной из главных препятствий на пути модернизации экономики РФ [5].

В России существуют определенные проблемы инвестиций в человеческий капитал, это:

1) угроза деградации и исчерпания человеческого потенциала, что связано с низким уровнем жизни населения, сокращением его численности, падением качества образования и здравоохранения;

2) несоответствие профессионально-квалификационной структуры трудового потенциала новым видам труда;

3) низкая доля человеческого капитала в национальном богатстве, которое в России создаётся за счёт природных ресурсов, используемых неэффективно из-за недостаточного качества человеческого и материально-вещественного капитала;

4) слабое развитием наукоёмких видов производств, в которых и возрастает потребность в человеческом капитале более высокого уровня качества, в инновационной активности людей, что в свою очередь способствует росту качества трудовых ресурсов страны.

Для незамедлительного решения заявленных проблем, необходимо проанализировать показатели, подтверждающие актуальность и необходимость инвестиций в человеческий капитал.

По Паритету покупательной способности стоимость человеческого капитала России превышает 38 трлн. долл., а среднедушевой уровень – 380 тыс. долл. Исходя из этих оценок, по степени оснащённости человеческим капиталом Россия отстаёт от развитых стран (США, Великобритании, Норвегии), но опережает постсоциалистические страны (Польшу, Румынию) [6]. Но, если в развитых странах отдача от использования человеческого капитала реализуется в виде устойчивого прироста ВВП, роста благосостояния, в положительной динамике индексов человеческого развития, то в России эффективность его применения оставляет желать лучшего.

При расчётах ИРЧП используется широкий спектр показателей, но в основном он зависит от: продолжительности жизни, уровня образования, индекса реального ВВП на душу населения. Десятка лидеров рейтинга стран с высоким уровнем развития представлена в таблице 1 [7].

Таблица 1 – Рейтинг стран по ИРЧП в 2017 г.

Место	Страна	ирчп	Место	Страна	ирчп
1	Норвегия	0,953	6	Исландия	0,935
2	Швейцария	0,944	7	Гонконг	0,933
3	Австралия	0,939	8	Швеция	0,933
4	Ирландия	0,938	9	Сингапур	0,932
5	Германия	0,936	10	Нидерланды	0,931

Россия, с ее богатейшими ресурсами, не входит даже в десятку лидирующих стран и в рейтинге 2017г. занимает 49 место с ИРЧП 0.816.

Необходимо отметить, что по ИРЧП СССР в 1990г. занимал 26 место, а в 1996г. – 34 место [8]. Если рассматривать современное состояние, очевидно, что государство неэффективно справляется со своей главной задачей – обеспечение граждан всеми необходимыми условиями для раскрытия человеческого потенциала и его высокой производительности. Скорее всего, главная причина этих неблагоприятных тенденций – слабые инвестиции в человеческий капитал.

Человеческий капитал необходимо рассматривать как стратегический фактор повышения конкурентоспособности социально-экономических отношений. Необходимость рассмотрения данного понятия принимает актуальное значение в рамках рассмотрения повышения доходов конкретного индивидуума, а также государства в целом. Риском сокращения экономического роста России в предстоящих периодах выступает снижение расходов на здравоохранение и образование, что подрывает основы экономики знаний. Следует понимать, что эффект от инвестиций в человеческий капитал достигается не сразу, а спустя некоторое время. В свою очередь, его оценка может выражаться как материальной, так и нематериальной величиной. Однако результат инвестиций в человеческий капитал определяет положительный эффект.

Список использованных источников

1. Мирюкова М. А. Discourses about social wellbeing of children without harental supporn//М. А. Мирюкова/European Science and Technology: materials of the IX international research and practice conference, Munich, December 24-25. – 2014. Germany, 2014. – 476 p.

2. Соколова В.Ф. Роль института сервиса в обеспечении социального благополучия личности [Текст]/ В.Ф. Соколова, М.А. Мирюкова// Социально-экономическое развитие регионов России: реалии современности, тенденции, перспективы материалы I Международной научно-практической конференции. 2016. С. 178-180.

3. Эффективность социальной поддержки молодых семей в городе Новокузнецке [Текст]/ М.А. Соколова, Н.А. Шинкарева// Наука и молодежь:

проблемы, поиски, решения Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Под общей редакцией Л.П. Мышляева. 2008. С. 277-279.

4. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. [Текст]/ С. А. Дятлов. – Санкт-Питербург: Изд-во СПбУЭФ, 2014. – 156 с.

5. Стратегия 2020 [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: http://2020strategy.ru/, свободный (дата обращения 26.11.2017).

6. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? [Текст]/ Р.И. Капелюшников //Вопросы экономики. – Ч.II – 2013. № 2. С. 24-46

7. Индекс человеческого развития [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: https://nonews.co/directory/lists/countries/index-human, свободный (дата обращения 10.03.2019).

8. Организация экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: http:// oecd.org/, свободный (дата обращения 10.03.2019).

УДК 658.346 (571.17)

Безопасность труда на примере предприятия АЗС «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

Бугакова Е.А. [1], Васильченко Ю.И. [1], Розенфельд В.А. [1], Лореш А.В. [1]

Научный руководитель: д.т.н., профессор Быстров В.А [1].

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в статье рассматривается значимость безопаности труда на предприятиях. Представлены основные нормативные документы, которые регулируют безопаность труда на производстве. В статье проанализирована организация безопасности труда на примере предприятия АЗС «Газпром нефти» за последнии годы.

Ключевые слова: безопасность труда, коэффициент травматизма, персонал, несчастный случай, смертность.

В настоящее время многие предприятия недостаточно заботятся о безопасности труда людей, а порой и вовсе игнорируют данную область в деятельности предприятия. В результате это приводит к плачевным ситуациям: несчастным случаем, смертности на производстве и. т. д.

Безопасность труда на предприятии отображает состояние, при котором человек защищён от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в рабочем процессе. Безопасность труда является целью защиты труда. Речь идет о непосредственной охране жизни и здоровья сотрудника на протяжении его профессиональной деятельности. Для этого необходимо проведение технических, организационных и эргономических мероприятий, для чего издаётся целый ряд законов и других правовых норм [1].

В трудовом договоре работодатель со своей стороны обязуется заботиться о работнике. Для выполнения этой обязательства были созданы соответствующие законы и правила [1].

Безопасность труда – это все мероприятия, которые способствуют защите жизни и здоровья работающих людей, сохранению их рабочей силы и организации справедливого человеческого труда [1]. Область безопасность труда регулируют следующие нормативно-правовые документы: Конституция РФ[2]; Трудовой кодекс РФ[3]; ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» [4].

За нарушение или невыполнение требований безопасности труда должностные лица и другие работники предприятия могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности.

Рассмотрим организацию безопасности труда на примере организации АЗС «Газпром нефть», которая расположена в городе Новокузнецке. Данная организация является деятельностью ПАО «Газпром нефти».

Жизнь и здоровье сотрудников – ключевой приоритет «Газпром нефти». Стратегия Компании в области производственной и экологической безопасности и охраны труда ориентирована на «Цель – ноль: отсутствие вреда людям, окружающей среде и имуществу при выполнении работ». Компания намерена войти в число ведущих нефтегазовых компаний мира в данной области [5].

Компания выделяет пять ключевых направлений деятельности по достижению «Цели – ноль». В рамках этих направлений каждый руководитель «Газпром нефти» взял на себя личные обязательства по повышению уровня ПБ в Компании. Эти обязательства отражены в целевых показателях эффективности руководителей [5].

Основополагающий корпоративный документ, определяющий принципы деятельности и обязательства Компании – Политика в области промышленной, пожарной, транспортной, экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты, цели которой[5]:

– снижение показателей производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварийности и негативного воздействия на окружающую среду;

– организация безопасного производства на основе анализа, управления и минимизации производственных рисков;

– внедрение лучших мировых практик в данной сфере.

На развитие культуры безопасности в компании направлен комплекс мероприятий [5]:

– поэтапное обязательное и дополнительное обучение и контроль знаний;

– информирование и агитация сотрудников «Газпромнефти» и подрядковых организаций;

– укрепление лидерства и приверженности руководителей ценности безопасности.

В рамках достижения «Цели – ноль» ряд руководителей Компании стали лидерами инициатив, направленных на минимизацию количества несчастных случаев. В число этих инициатив вошли «Обучение персонала оценке рисков», «Водный транспорт», «Безопасность на железнодорожном транспорте», «Эксплуатация существующих объектов» и др. Каждая из этих инициатив

охватывает одну из конкретных областей, в рамках которой руководитель и собранная им группа прорабатывают и реализуют различные проекты по повышению безопасности[5].

Формированию культуры безопасности в Компании служит система обучения в области ПБ (представлено на рисунке 1), которая базируется на требованиях законодательства Российской Федерации, корпоративных стандартах и лучших практиках[5].

Рисунок 1 – Обучение сотрудников в области ПБ, чел.

Рисунок 2 – Коэффициент травматизма

На рисунке 2 представлен уровень травматизма и был сделан вывод, что с 2015-2017 годы коэффициент тяжести травматизма значительно уменьшился по сравнению с 2014 годом. На данный фактор повлияло жесткая дисциплина в данной сфере и дополнительные мероприятия, которые улучшили результаты.

Рисунок 3 – Количество инцидентов на опасных производственных объектах, случаев

На рисунке 3 мы видим, что в 2017 г. количество происшествий с оборудованием (инцидентов) уменьшилось на 8,5 %.

Рисунок 4 – Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве, чел.

Рисунок 5 – Количество погибших при несчастных случаях на производстве

Количество случаев со смертельным исходом, к глубокому сожалению Компании, не удалось исключить полностью, но их число сократилось с трех до одного. Компания предпринимает все возможное, чтобы исключить повторение трагедий. Для расследования смертельного случая была создана специальная комиссия, которая провела детальный анализ, выявила его причины и разработала мероприятия по минимизации риска повторения происшествий (представлено на рисунке 6). Результаты расследования были рассмотрены на заседании Комитета по СУОД и ПБ[5].

Таким образом, можно сделать вывод, что безопасность труда является важной частью в деятельности любого предприятия или организации. За соблюдением норм безопасности труда зависят судьбы людей. Рассмотрев организацию безопасности труда АЗС «Газпром нефти» были сделаны выводы, что руководители заинтересоны в данной области и ответственно относяться к своим должностным обязаностям по безопаности труду.

Рисунок 6 – Основные риски в области ПБ и меры по их минимизации

Список использованных источников

1. Альманах. Управление производством. Безопасность труда/Журнал. – №2. – 2018. – URL: http://www.up-pro.ru/encyclopedia/bezopasnost-truda.html (дата обращения 16.01.2019).

2. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 16.01.2019).

3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 16.01.2019).

4. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 №181-ФЗ (последняя редакция). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1983 / (дата обращения 16.01.2019).

5. Годовой отчет ПАО «Газпром нефть». – 2018. – URL: http://media.rspp.ru/document/1/1/3/132d52822f0be84ca4b966af12e9ecc5.pdf (дата обращения 16.01.2019).

6. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие /Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ.2017 – 360 с.

7. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом [Текст]: учеб. пособие В.А. Быстров; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 346 с.

8. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: учеб. пособие. – Новокузнецк: СибГИУ, 2010. – 332 с.

9. Быстров В.А. Инвестиции в человеческий капитал. Сборник задач для практических занятий/ В.А. Быстров. Сиб. гос. индустр. ун-т;– Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ – 2017 – С 12 – 14.

УДК 338.2.658.5 (075.8)

Эффективность повышение производительности труда персонала в организации (на примере ОАО «РЖД»)

Василенко У.В. [1]

Научный руководитель: д.т.н., профессор Быстров В.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в данной статье рассмотрена трактовка понятие производительности труда отечественными и зарубежными исследователями. Представлены способы направления эффективности повышение производительности труда персонала в настоящее время. На примере ОАО «РЖД» проведено исследование эффективности повышение производительности труда персонала по основным направлениям в современное время.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность труда, повышение квалификации, мотивация, управление персоналом, заработная плата, инновационные технологии.

Производительность труда включает множество точек зрения. Особенно это актуально в современное время, когда сфера услуг занимает все больше пространства на рынке труда. Раньше все было проще, можно было даже на глаз определить объемы, которые выполняет сотрудник и высчитать его производительность, сейчас же все стало немного по-другому.

Понятие производительность труда трактуется по-разному отечественными и зарубежными исследователями.

Первый значительный вклад в исследование понятие производительность труда осуществил основоположник современной экономической теории Адам Смит. Основные его идеи изложены в труде «Исследование о природе и причинах богатства народов». А. Смит считал, что рост производительности труда в результате ее специализации обусловлен:

– увеличением ловкости рабочего;

– сохранением времени, которое тратится в процессе перехода от одного вида труда к другому;

– изобретением и применением механизмов, которые облегчают труд и позволяют одному рабочему выполнять труд нескольких.

По мнению зарубежного исследователя М. Дело «производительность труда – это плодотворность, продуктивность деятельности людей, измеряющиеся количеством продукции, произведенной одним работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени» [1].

В отечественной литературе Адамчук В.В. излагает, что производительность труда – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников.

Итак, смысл сущности производительности труда заключается в том, что это показатель, характеризующий результативность работы одного рабочего за единицу времени.

Достижение наиболее высокой производительности труда и сокращение трудозатрат при идентичном объеме выполненной работы приводят к росту эффективности труда. Определяющим является не только то, какой объем работы совершил трудящийся в единицу времени, но и какими трудозатратами это было достигнуто. Таким образом, чем меньше расходы на труд при определенном качестве работы и выше производительность труда, тем выше эффективность труда. Рост производительности труда является рычагом повышения как экономической, так и социальной эффективности труда [2].

Повышение эффективности работы персонала предприятий в настоящее время приобретает в мире особое значение. Работа в условиях современного прогрессивного общества диктует новые правила [3]:

– определить уровень квалификации персоналу;

– знания и навыки работников;

– поиски способов повышение эффективности работы персонала.

Способы повышение эффективности производительности труда персонала на предприятии представлены в таблице 1 [4].

Таблица 1 – Способы повышение эффективности производительности труда персонала на предприятии

№	Направления	Содержание улучшений
1	Технические	Повышение эффективности труда за счет улучшения техники, оборудования и других технических средств труда.
2	Технологические	Повышение эффективности труда за счет улучшения процессов и операций труда
3	Организационные	Повышение эффективности за счет улучшения организации труда персонала
4	Персонал	Повышение эффективности труда за счет повышения квалификации и мотивации персонала
5	Управление персоналом	Повышение эффективности труда за счет улучшения качества и эффективности управления персоналом

Из таблицы 1 видно, что существует множество способов повышение эффективности производительности труда персонала.

Рассмотрим эффективность повышения производительности труда персонала на примере организации ОАО «РЖД». Это крупнейший национальный железнодорожный перевозчик, владелец и строитель железнодорожной инфраструктуры общего пользования.

Научно-техническое, технологическое и инновационное развитие ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии с определенными долгосрочными программами развития ОАО «РЖД», которые помогают увеличить эффективность производительности труда.

Обеспечение роста производительности труда ОАО «РЖД» на уровне не менее 5% за счет рациональной организации труда, содержания среднесписочной численности в соответствии с объемом выполняемых работ, проведения организационных и технико-технологических мероприятий. Для достижения цели в компании внедрена цифровая видеосъёмка производственных процессов, режим гибкого рабочего времени и дистанционные работы. Для эффективности повышение производительности труда ОАО «РЖД» осуществляет управление персоналом по пяти функциональным направлениям [5]:

– обеспечение квалифицированным персоналом;

– вовлечение персонала в эффективную реализацию корпоративных задач и совершенствование системы мотивации;

– непрерывное развитие персонала на основе компетентностного подхода и переход к самообучающейся организации;

– жизнеобеспечение персонала во внепроизводственной среде;

– проведение эффективной молодежной политики.

В ОАО «РЖД» сформирована уникальная система непрерывного образования для всех категорий и уровней персонала, в основу которой положен компетентностный подход.

Каждый год в холдинге происходит подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. В 2017 году на базе вузов железнодорожного транспорта и других образовательных организаций повысили квалификацию более 132 тыс. руководителей и специалистов ОАО «РЖД».

В рамках осуществления социальной политики в ОАО «РЖД» проводится постоянная, целенаправленная работа по совершенствованию системы оплаты и мотивации труда работников. В ОАО «РЖД» выстроен классический подход системы материальной мотивации труда персонала, которая включает в себя текущее и дополнительное премирование. Текущее премирование направлено на повышение материальной заинтересованности работников в достижении как индивидуальных, так и коллективных результатов деятельности. Действующая система текущего премирования в 2017 году позволила выполнить основные объемные и качественные показатели.

В ОАО» РЖД» действует целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД», направленная на развитие профессиональных и корпоративных компетенций молодых работников, их активное вовлечение в решение операционных и стратегических задач ОАО «РЖД».

Итак, на примере ОАО «РЖД» видно, что каждое направление, которое

задействовано в повышение эффективности производительности труда персонала в совокупности увеличивает шансы в несколько раз на высокий результат деятельности предприятия. Исследовательский анализ закреплен ростом производительности труда персонала в организации за период 2016-2018 гг. Данные представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Производительность труда в ОАО «РЖД» за 2016-2018 гг., %

Кстати, можно отметить, что на российских железных дорогах производительность труда, сейчас, существенно выше, чем в советский период.

Таким образом, можно сделать вывод, что рациональное распределение трудовых ресурсов, грамотное управление персоналом и правильная организационная структура может повысить эффективность производительности труда персонала на предприятии. Трудовой ресурс это залог успеха компании.

Список использованных источников

1 Сычева М.Л. Теоретический обзор определения понятия «производительность труда»//научные достижения и открытия современной молодежи: актуальные вопросы и инновации. – 2017. – С. 292-294. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=28797090 (дата обращения 22.03.2019).

2 Плоц О. А. Эффективность и производительность труда // Молодой ученый. – 2017. – №2. – С. 478-480. – URL https://moluch.ru/archive/136/38059/ (дата обращения: 23.03.2019).

3 Повышение эффективности работы персонала в любой отрасли.//Бизнес идеи. – 2018. – URL: https://businessideas.com.ua/manage-finances/povysheniye-effektivnosti-personala (дата обращения 22.03.2019).

4 Николаев Н.А. Повышение эффективности труда персонала малых предприятий на основы повышения вовлеченности в дела организации и развития корпоративной культуры// Журнал «Human Progress». – 2016. – №2. – С. 1-17. – URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_2/Nikolaev. pdf (дата обращения 22.03.2019).

5 Отчет о деятельности в области устойчивого развития ОАО «РЖД» за2017-2018 – URL:http://media.rspp.ru/document/1/a/d/ad7601d21eb86574b9a5c11a46d97392. pdf (дата обращения 23.03.2019).

УДК 338.2.658.5 (075.8)

Эффективность повышения производительности труда персонала организации

Василенко У.В.[1]

Научный руководитель: д.т.н., профессор Быстров В.А. [1]

[1]ФГБОУ ВО Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье рассмотрена проблема производительности труда, факторы, влияющие на производительность, методы мотивации работников и создания кадрового резерва.

Ключевые слова: производительность труда, мотивация сотрудников, премирование, кадровый резерв.

Любая организация отличается определённым уровнем производительности труда, обладающим возможностью повышаться или понижаться в зависимости от различных факторов. Для того чтобы предприятие могло развиваться в существующих условиях, должен осуществляться непрерывный процесс повышения производительности труда. Таким образом, основным условием развития производства является рост производительности труда. Он имеет существенную значимость, как фактор снижения издержек и получения прибыли, которая необходима для дальнейшего развития производства.

Нужно отметить, что проблема повышения производительности труда в данный период времени актуальна, необходимо найти способы ее повышения.

Повышение производительности труда на предприятии относится к двум факторам: внешним, которые не зависят от работника, и внутренние, зависящие от работника (интенсивность, качество труда).

Что касается внутренних факторов повышения производительности труда рабочих, то работу целесообразно вести по следующим направлениям:

– материальная составляющая (премии, надбавки);

– карьерный и профессиональный рост (обучение, повышение квалификации);

– признание достижений;

– оптимизация корпоративной культуры (тренинги, корпоративные праздники) [1].

Материальная составляющая должна состоять из постоянной и переменной частей. Постоянная часть включает базовый оклад и сопутствующий социальный пакет. Переменная часть связана с конкретными результатами труда, направлена на достижение стратегических целей организации и включает в себя системы различных премиальных выплат. Использование постоянной части материального блока для мотивации направлено, прежде всего, на удовлетворение базовых потребностей.

Не менее важной является переменная часть материального блока. Здесь

можно выделить бонус и дополнительные премиальные выплаты. Сотрудник должен получать премии двух видов: одна зависит от его индивидуальной результативности, вторая – от результатов работы компании в целом.[2]

Основными инструментами карьерного и профессионального роста выступает целенаправленная работа по созданию кадрового резерва, включающая в себя механизм отбора высокопотенциальных сотрудников (самих по себе, несущих мощное мотивационное начало) и планирование карьеры, которые тесно связаны с построением системы развития персонала [3].

В заключении необходимо сказать, что повышение производительности труда будет происходить при внедрении нового оборудования и технологий, верных управленческих решениях, а также при поддержании стимулов и мотиваций для рабочих предприятия, ведь главная ценность любой организации заключается не в деньгах, технологиях, ресурсах и т.п., а в людях. Именно квалифицированные сотрудники не только обеспечивают стабильность и эффективность работы, но и многократно повышают стоимость компании.

Список использованных источников

1. Рыбкин А. Четыре грани системы мотивации – ювелирная работа для руководителя// Менеджмент сегодня. 2004. №3. – С.45-48.

2. Иванова О.А. Система премирования как инструмент повышения уровня вовлеченности персонала// Мотивация и оплата труда. 2012. №2. – С.106-113.

3. Хабибуллина С.А., Козлова Е. М. Построение системы обучения в компании// Управление развитием персонала. 2009. №3. – С.198-206.

УДК 338.314

Повышение производительности труда работников за счёт обучения, переподготовки и повышения квалификации на примере предприятия АО «Кузнецкие ферросплавы»

Денисова А. А. [1], Коновалова Ю. С. [1], Лёвина П. В. [1], Петрова Д. [1]

Научный руководитель: д.т.н., профессор Быстров В. А. [1]

[1] ФГБОУ ВО Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в данной статье рассмотрена значимость обучения, переподготовки и повышения квалификации для предприятий на современном рынке. Приведен анализ повышение роста производительности за счет обучение персонала на примере предприятия АО «Кузнецкие ферросплавы» за период 2016-2018 гг.

Ключевые слова: производительность труда, обучение, переподготовка, квалификация, рынок труда.

Актуальность повышение производительности труда за счет обучения, переподготовки и повышения квалификации в современное время возрастает все больше и больше. Обучение и повышение квалификации трудового

коллектива на современных предприятиях является важным требованием современного рынка.

Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала это основная обязанность руководителя [1].

Постоянное повышение эффективности предприятия может быть, если предприятия осуществляют программа периодичного обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Непрерывное обучение персонала помогает росту производительности труда, что способствуют персоналу максимально осуществить свой потенциал через повышение личной эффективности [1].

Повышение роста производительности за счет обучение, переподготовки и повышение квалификации приведено на примере предприятия АО «Кузнецкие ферросплавы». Для работников предприятия АО «Кузнецкие ферросплавы», в большинстве своем состоявшихся в своем деле специалистов, обучение и развитие остается непрерывным процессом [2].

Развитие и обучение работников предприятия базируется на двух основных принципах: каскадности и непрерывности. [2]. Особенность применения принципа каскадности обучения персона состоит в том, что сотрудники, относящиеся к более высокому уровню, выступают в качестве тьютеров (учителей) для сотрудников нижестоящей ступени. Второй принцип позволяет обучать персонал организации без отрыва от производства.

Для повышения профессионального уровня работников используются различные форматы обучения и развития компетенций [2]:

– в рамках годового плана развития профессиональных компетенций сотрудников;

– в рамках годового плана внутрифирменного обучения (на предприятии) работников вторым профессиям и специальным видам работ;

– в рамках развития корпоративных компетенций по результатам ежегодной оценки персонала.

Далее рассмотрим затраты на обучение 1 сотрудника в год на АО «Кузнецкие ферросплавы».

Затраты на обучение 1 сотрудника в год рассчитываются по формуле [3]:

$$\text{Затраты на одного работника} = \frac{\text{затраты на обучение,в год}}{\text{средняя численность персонала,в год}} \quad (1)$$

Затраты на обучение одного работника в 2017 году составили 1,3 тыс. руб.

$$\frac{7450\ \text{тыс. руб.}}{4972\ \text{чел.}} = 0{,}69\ \text{тыс. руб.}$$

В таблице 1 представлены затраты на обучения на одного работника на примере предприятия АО «Кузнецкие ферросплавы».

Таблица 1 – Затраты на одного работника в год на обучения за 2016-2018 гг.

Годы	2016	2017	2018
Численность персонала	4759	4972	4972
Затраты на обучение в год, тыс.руб.	7500	7250	6800
Затраты на обучение 1 работника в год, тыс.руб.	0,63	0,69	0,73

По таблице 1 были сделаны выводы о том, что предприятия выделяет денежные средства для развития персонала. Проведение части обучающих программ в дистанционной либо в очно-заочных формах позволило сократить удельные затраты на обучение одного работника.

Таблица 2 – Среднее время, затраченное на обучение на одного сотрудника в год, час

	2017		2018	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Рабочие	43	87	37	58
Специалисты	41	36	37	52
Руководители	22	27	59	63

Мы видим, что обучение, переподготовка и повышение квалификации являются взаимообусловленными процессами, оказывающими влияние, как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала на предприятии АО «Кузнецкие ферросплавы».

В настоящее время основным конкурентным преимуществом организаций, от которого будет зависеть развитие деятельности или банкротство, прибыль и издержки, выживаемость в кризисы, является её эффективный персонал на всех уровнях жизнедеятельности предприятия. А создать это возможно только при наличии в предприятии системы постоянного обучения и повышения квалификации [1].

Таким образом, можно сказать, что непрерывное обучение, переподготовка и повышение квалификации совершенствует навыки и формирует более универсальную и жизнеспособную рабочую силу. Эффективное обучение способствует прогрессивной реализации потенциала персонала. Обучение и совершенствование незримо воплощаются в более высоком моральном духе сотрудников и осязаемо – в сокращении затрат и повышении производительности труда.

Список использованных источников

1. Фоменко А. О. Влияние обучения персонала на рост производительности предприятия // Молодой ученый. – 2017. – №14. – С. 469-472. – URL https://moluch.ru/archive/ 148/41838/ (дата обращения: 04.01.2019).

2. Официальный сайт АО «Кузнецкие ферросплавы». – 2018. – URL: http://www.kfw.ru.

3. HR – Сообщество и Публикации. – 2012. – http://hr-portal.ru/doki/zatraty-na-obuchenie-1-sotrudnika-v-god (дата обращения 04.01.2019).

4. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: учеб. пособ. / Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк: Изд-во СибГИУ, 2013. – 336 с.

5. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие / Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ. 2018 – 360 с.

6. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом [Текст]: учеб. пособие В.А. Быстров; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 346 с.

7. Быстров В.А., Новиков Н.И., Дьяков П.К. Социальные основы управления персоналом организации. Монография / Социальные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов в России и за рубежом. Международное издательство «Science & Innovation Center», St.Louis, Missouri, USA. – 2013.– 174 с.

8. Бобко Т.В., Казанцева Г.Г., Борисова Т.Н., Быстров В.А., Грекова Н.Ю. Совершенствование управления персоналом организации Вестник ААЭиП № 5 2018.

9. Бобко Т.В. Казанцева Г.Г., Борисова Т.Н., Быстров В.А. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности предприятия Вестник ААЭиП № 5 2018.

10. Быстров В. Инвестиции в ЧК как элемент управления персоналом Учеб пособ / Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк: Изд-во СибГИУ, 2018 – 212 с.

11. Быстров В.А. Ведущая роль человеческого фактора при управлении персоналом Учеб пособ / Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк: Изд-во СибГИУ, 2018 – 208 с.

УДК 338.2.658.5 (075.8)

Улучшение использования оргтехники и эффективность обучения персонала на Абагурском заводе железобетонных конструкций

Юрченко А.С. [1], Мкртумян А. А. [1], Серкова К. П. [1], Ветюшев М. В. [1]

Научный руководитель: д.т.н., профессор Быстров В.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО Сибирский государственный индустриальный университет» г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: условия труда, оснащенность предприятия, высококвалифицированный персонал – составляющие продуктивной работы на предприятии. Данная научная статья посвящается исследованию того, как использование оргтехники и своевременное, грамотное обучение персонала влияет на производительность труда.

Ключевые слова: персонал, обучение, использование, компьютер, эффективность, оргтехника, предприятие, работник.

В настоящее время материальной базой для внедрения новых управленческих технологий является современный офис. Современная концепция офисной деятельности сформировалась относительно недавно – к началу 80-х гг. XX в. До этого речь шла только о конторской деятельности, а ее оптимизация связывалась с механизацией, а затем и автоматизацией ряда вспомогательных, большей частью рутинных управленческих операций (в первую очередь делопроизводственных).

В нашей стране развитие офисной деятельности и ее теоретическое осмысление связано со становлением новых социально-экономических отношений. За последние годы в России образовалось множество новых фирм, больших и малых, ориентированных на работу в условиях рынка. Перед ними

стоят проблемы обустройства своего офиса. Созданием современных офисов озаботились также государственные организации и предприятия.

Под оргтехникой понимают технические средства, используемые в делопроизводстве для создания информационных бумажных документов, их копирования, размножения, обработки, хранения, транспортирования, и средства административно-управленческой связи.

В связи с расширением и усложнением перечня технических средств руководители предприятий и работники испытывают определенные затруднения при выборе технических средств и конкретных моделей офисных аппаратов для определенных управленческих, в первую очередь делопроизводственных процессов. Появляется необходимость теоретического осмысления возможностей современных офисных технологий для наиболее эффективного использования технических средств. Необходимо обучать персонал, который будет работать с новыми аппаратами и программами, для максимального повышения производительности труда.

Обучение персонала предполагает решение комплекса важных функций – включая изучение новых технологий, методик, сведений о новых продуктах, с быстрой адаптацией к тенденциям отрасли. Поэтому обучение для определенных групп работников становится обязательным условием, смета затрат должна включать расходы на обучение персонала [1].

Техническое обеспечение системы управления персоналом – это совокупность технических средств сбора, регистрации, накопления, обработки, передачи и представления информации, а также средств оргтехники. Важнейшей задачей проектирования технического обеспечения службы управления персоналом является выбор технических средств: он определяет затраты на их приобретение и эффективность будущего функционирования службы управления персоналом [2].

Среди основных групп оргтехники, используемой в системе управления персоналом, можно выделить:

– носители информации;

– средства обработки документов;

– средства составления и изготовления документов;

– средства репрографии и оперативной полиграфии;

– средства хранения, поиска и транспортировки документов; средства электросвязи; другие средства оргтехники (компьютеры).

Абагурский завод железобетонных конструкций (ЗЖБК)- компания строительного сектора экономики в сфере производства и поставок железобетонные изделия (ЖБИ), имеющая огромные навыки в производстве и сбыте сборного железобетона.

Абагурский ЗЖБК располагает производственно-складскими мощностями, позволяющими выдавать потребителю широкий ассортимент продукции как для гражданского, так и для промышленного строительства.

Главной составляющей производственной и маркетинговой деятельности предприятия является индивидуальный подход к клиенту и высокое качество продукции.

Вся выпускаемая продукция строго соответствует нормативной документации, ГОСТам и ТУ, действующим, и утверждённым Госстроем России на территории РФ. Поэтапный контроль качества железобетонных изделий, внедрение новых технологий производства ЖБИ, своевременные инспекции состояния металлоформ, экспертизы работы кранов и оборудования, современная модернизация производственных процессов, равно как и постоянный надзор за качеством расходных, инертных и др. материалов, используемых для производства ЖБИ, рождают здоровый интерес к данной продукции, который в свою очередь позволяет ежемесячно увеличивать объемы выпускаемых изделий – пропорционально снижая себестоимость и отпускные цены. Вся производимая продукция, подлежащая обязательной сертификации, обеспечена соответствующими документами. Её высокий уровень качества подтвержден наличием специального техпаспорта.

В настоящее время, данная компания является лидером в соотношении цена-качество, на основные востребованные изделия из сборного железобетона.

Таблица 1 – Технико-экономические показатели деятельности Абагурский ЗЖБК

Показатели	Единицы измерения	Значения показателей		
		2014 г.	2015 г.	2016 г.
1 Выпуск продукции	тыс. $м^3$/год	93	135	90
	тыс. руб.	70163	101850	67900
2 Стоимость основных фондов	тыс. руб.	5093	9181	8672
3 Стоимость оборотных средств	тыс. руб.	3508	4487	5341
4 Фонд оплаты труда	тыс. руб./год	12884	16200	20400
5 Среднесписочная численность	чел.	129	134	130
6 Среднемесячная зарплата рабочего	руб./мес.	10230	10842	11698
7 Производительность труда рабочего	тыс. $м^3$/чел.	0,720	1,007	0,692
8 Себестоимость 1 $м^3$ продукции	руб./$м^3$	728,63	662,96	708,21
9 Прибыль от продаж	тыс. руб.	2400	12350	4161

Анализ технико-экономических показателей показал, что в 2015 г. выпуск продукции организации в 1,45 раза превысил выпуск продукции 2014 г., но в 2016 г. выпуск продукции снизился на 47,15% по сравнению с 2014 г. По основным фондам также произошли изменения. В 2015 г. основные фонды увеличились в 1,8 раза по сравнению с 2014 г., но в 2016 г. по сравнению с 2014 г. снизились на 5,87 %, что привело к снижению фондоотдачи до 7,83, при 11,09 в 2015 г.

Далее рассмотрим структуру и состав персонала Абагурский ЗЖБК представленный в таблице 2.

Персонал предприятия находится в постоянном движении вследствие приёма и увольнения. Следует различать естественный уровень текучести, который находится в пределах 3-5 % от численности персонала. Более высокий показатель текучести, приводит к значительным убыткам предприятия.

Так как численность административно-управленческого персонала обычно составляет 8-10 % от списочного состава предприятия, следовательно, в 2016 году численность АУП составила 130×0,08=10 человек.

Таблица 2 – Структура и состав персонала по категориям за 2013-2015 гг.

Категории персонала	Численность персонала					
	2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Административно-управленческий персонал АУП, в том числе:	30	23,25	30	22,39	29	22,31
– руководители	13	10,08	13	9,70	13	10,00
– специалисты	16	12,40	16	11,94	15	11,54
– служащие	1	0,77	1	0,74	1	0,77
Рабочие, в том числе:	99	76,74	104	77,61	101	77,69
–основные	84	65,12	87	64,92	84	64,61
–вспомогательные	15	11,62	17	12,68	17	13,08
Всего:	129	100	134	100	130	100

Для того чтобы оценить эффективность использования организационной техники нужно воспользоваться формулой 1:

$$Р^1 = З_Д \cdot К_С \cdot К_Д \cdot \left(Ч_Д^Ф - Ч_Д^{ПК}\right) - С_{дн}^{ПК} \cdot Ч_{дн}^{ПК}, \qquad (1)$$

где $З_д$= 1999 – среднедневной заработок одного работника АУП, руб.;

$К_с$= 1,32 – коэффициент, суммарных социальных отчислений;

$К_д$= 1,15 – коэффициент, дополнительной заработной платы;

$Ч^Ф_Д$= 113–количество человеко-дней работы без компьютера;

$Ч^{ПК}_Д$=44 –время выполнения функции на компьютере, дни.

$С^{ПК}_{дн}$= 47–стоимость использования компьютера за 1 день, руб./день.

$$Р^1 = 1999 \cdot 1{,}32 \cdot 1{,}15 \cdot \left(13 - 44\right) - 47 \cdot 44 = 207311 \ \textit{руб.}$$

Показателями оказывающие наибольшее влияние на эффективность обучения являются стоимость использования компьютера за 1 день (**$С^{ПК}_{Дн}$**) и количество человеко-дней работы без компьютера (**$Ч^Ф_{Дн}$**). Для того, чтобы построить графическую зависимость эффективности использования оргтехники необходимо изменять 1-й значимый показатель в большую и меньшую сторону, построить ряд и рассчитать эффективность использования оргтехники по формуле 1, при неизменности остальных показателей. А затем проделать тоже самое со вторым показателем.

По данным, полученным в результате расчётов по формуле 1, построим графическую зависимость эффективности использования оргтехники.

Рисунок 1 – Эффективность использования организационной техники

Анализ графической зависимости эффективности снижения потерь показал, что количество человеко-дней работы без компьютера ($Ч^{Ф}_{Дн}$) оказывает превалирующее значение. Эффективность деятельности организации растёт по мере увеличения количества дней работы за компьютером, но при этом, также растут и затраты на обслуживание компьютеров. Это связано с издержками на электроэнергию, ремонт компьютеров, заработную плату более квалифицированных работников. Чем меньше работники используют компьютер, тем меньше затрат. Чем дольше работник использует компьютер, тем менее эффективно используется организационная техника.

Для того, чтобы улучшить использование оргтехники и повысить эффективность обучения персонала на Абагурском заводе железобетонных конструкций (ЗЖБК), необходимо провести следующие мероприятия:

1. Отправить работника на освоение профильных программ. Затраты на одного АУП работника 6 тыс. рублей, срок обучения 1.5 месяца в вечернее время (и 8 тыс. рублей – 1 месяц в дневное время).

На исследуемом предприятии необходимо отправить 10 человек на обучение по данным направлениям. Для того чтобы не отрывать их от работы оптимальным будет обучение в вечернее время. Затраты 60 тыс. рублей.

2. Технически усовершенствовать компьютеры (заменить жесткий диск, материальную плату и другое по необходимости). Данное мероприятие позволить сократить затраты времени за счет устранение простоев в работе компьютеров. Затраты 100тыс. рублей.

3. Купить новые программы для работы (например, «1С: Предприятие», «1С: Бухгалтерия», «1С: зарплата и управление персоналом»), а так же пригласить программиста для установки. Общие затраты на покупку, доставку и установку составят 55 тыс. рублей.

Суммарные затраты на проведения мероприятий составят 215 тыс. рублей.

Получены данные после осуществления мероприятий:

$$Ч^{Ф}_{Д}= 100;\ Ч^{ПК}_{Д}=52;С^{ПК}_{дн}= 50.$$

$$P^1 = 1999 \cdot 1{,}32 \cdot 1{,}15 \cdot (100-52) - 50 \cdot 52 = 143055$$

Экономия составила 64256 рубля, что позволяет окупить мероприятия за 3,3 года.

На предприятии необходимо добиться слаженной работы оргтехники, за счет своевременного контроля за состоянием техники и ремонта необходимых деталей. Так же следует идти в ногу со временем и стараться усовершенствовать работу АУП, чтобы сокращать временные затраты.

Не смотря на то, что работа за компьютером приносит дополнительные затраты, необходимо регулярно и своевременно совершенствовать орг.технику и параллельно обучать персонал. Ведь после проведенных мер у персонала вырастет производительность, следовательно затраты на обучение и совершенствование оргтехники быстрее окупятся и в дальнейшем буду приносить большую пользу.

Список использованных источников

1. Обучение персонала – то, что необходимо знать руководителю // Генеральный директор [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gd.ru/articles/3526-obuchenie-personala-metody-obucheniya-personala

2. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: учеб.пособ. / Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк: Изд-во СибГИУ, 2013. – 336 с.

СЕКЦИЯ. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА И СТАНДАРТИЗАЦИИ, ИНФОРМАЦИОННОГО И ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 658.56

Концептуальные основы применения риск-ориентированного мышления в системе менеджмента качества

ст. преподаватель Жемчугова О.В.[1]

Научный руководитель: д.т.н., профессор Левшина В.В.[1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье предложено ввести в научной оборот термин «риск в области качества»; еще один признак классификации рисков – по их применению в системах менеджмента различных аспектов деятельности; а также уточнено понятие термина «риск-ориентированное мышление в системах менеджмента качества». Предложены подходы для выбора сложности методов применения риск-ориентированного мышления в системах менеджмента качества. Рассмотрены результаты апробации данных методов

Ключевые слова: риск-ориентированное мышление в системах менеджмента качества, признак классификации рисков, риск в области качества, выбор методы применения риск-ориентированного мышления в системах менеджмента качества.

Нормативно закрепленное требование стандарта ГОСТ Р ИСО 9001:2015 о применении концепции риск-ориентированного мышления в организации до сих пор вызывают больше всего вопросов и дискуссируются разными авторами [1-6]. Предлагаются как простейшие способы обращения с рисками, так и формализованные методы менеджмента рисков (согласно ИСО 31000:2018 и/или ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011). Данные подходы в организации позволяют определить источники риска, помогают разработать методы и инструменты управления рисками для устранения либо сокращения потерь организации. Однако проблема с неоднозначностью в понимании данной концепции продолжает существовать.

С целью разработки методических и практических рекомендаций по применению риск-ориентированного мышления в системах менеджмента качества организаций различных отраслей нами были определены и уточнены некоторые термины базирующихся на теоретических сведениях и наших умозаключениях, которые мы закладываем в основу настоящего исследования.

Риски присутствуют во всех сферах деятельности человека. В обзорах работ [2,7,9], показано, что в научной литературе в настоящее время отсутствует четкая классификация рисков, а также упоминание о дифференциации рисков по их применению в системах менеджмента организации. Поэтому, необходимость введения еще одного признака классификации рисков – *по их применению в системах менеджмента различных аспектов деятельности* (например, риск в СМК (риск в области

качества), риск в системе охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (ОЗиОТБ) (риск в области ОЗиОТБ, риск в системе экологического менеджмента (риск в области экологических аспектов) и др.), обусловлена, прежде всего, с развитием международной стандартизации в области систем менеджмента и принятой директивой устанавливающей единый подход при разработке и пересмотре стандартов на системы менеджмента.

Трактовка термина «риск» как «влияние неопределенности» представленного в стандарте ГОСТ Р ИСО 9000-2015, является одним из общих терминов и определений для стандартов ИСО и может быть распространена на любые системы менеджмента организации. Но термин «риск», учитывающий особенности СМК, а именно «риск в области качества», требует конкретизации. Поэтому, нами предлагается ввести в научный оборот определение термина «*риск в области качества, как влияние неопределенности на достижение целей в области качества, направленных на обеспечение устойчивого развития организации путем сбалансированного удовлетворения требований ее заинтересованных сторон*».

С учетом вышеизложенного, нами предлагается уточненное понятие термина *«риск-ориентированное мышление в СМК» – это качественная и/или количественная оценка рисков в области качества, источником которых является среда организации; а также принятие решения для предотвращения или уменьшения нежелательных последствий и максимального использования возникающих возможностей в процессах и СМК организации в целом для достижения их результативности*. Определение рисков в области качества (качественная оценка), источником которых является среда организации и ее заинтересованные стороны как составная часть этой среды; определение их уровня значимости (количественная оценка). Оценка рисков в области качества будет являться основой для принятия решений для предотвращения или уменьшения нежелательных последствий, а также использования возникающих возможностей в процессах и СМК организации в целом. Новизна данного термина заключается еще и в том, что оно применительно только к СМК, а не другим системам менеджмента.

Известно, что при применении концепции риск-ориентированного мышления в системе менеджмента качества, системе экологического менеджмента и других систем менеджмента, должны быть определены и рассмотрены риски и возможности, но нет требований, как осуществлять менеджмент рисков, и как документировать данный процесс. Метод может включать в себя простую качественную или полную количественную оценку рисков и возможностей в зависимости от среды, в которой организация функционирует. Принятие решений, какими методами реализовывать риск-ориентированное мышление остается за самой организацией.

Следовательно, к разным организациям (их СМК и процессам) применяются методы риск-ориентированного мышления различного уровня сложности, исходя из размеров организации, отраслевой принадлежности, видам выпускаемой продукции и факторов ее среды.

В наших исследованиях [8,9] методы разделены на три различные по уровню сложности группы – А – простейший метод, В – метод средней сложности, С – метод высокой сложности. При выборе метода применения риск-ориентированного мышления, нами был разработан чек-лист [8], по которому конкретные организации смогут определиться, насколько сложные методы следует выбирать. Предложенный чек-лист состоит из двух групп классификационных характеристик организации, которые, по мнению согласованной группой экспертов являются наиболее значимыми для организаций. Степень реализации классификационных характеристик, представленных в чек-листе, предлагается оценить, как высокая – 9, средняя – 3, слабая – 1. Уровень сложности применяемого метода предлагается оценивать с помощью комплексного показателя G [8].

Установлено, что, если значение комплексного показателя находится в диапазоне от 120 до 180, то организация попадает в методику С – сложный метод применения риск-ориентированного мышления; если комплексный показатель находится в диапазоне от 62 до 120, то организации рекомендуется применение методики В – средней сложности; метод А – простейший, применяют организации, у которых G равно или ниже 62 [9,11].

На сегодняшний день, методические подходы к выбору метода применения риск-ориентированного мышления апробированы в крупных, средних и малых организациях различных отраслей экономики (всего более 30 организаций). Апробация данной методики показала, что в группу организаций, которые могут применять сложный метод (метод С), попадают, в основном, крупные организации (машиностроения, цементная промышленность, связь и др.), в большей степени из-за высоких нормативных, законодательных, потребительских требований; высокой конкурентной среды и др. Организации средних размеров (высшее и среднее образование, некоторые строительные организации, химическая отрасль и др.), попадают в группу, которая может применять метод средней сложности (метод В). Организации малого бизнеса (социальные услуги, ЖКХ, деревообрабатывающая отрасль (производство окон, дверей) и др.), могут применять простейший метод применения риск-ориентированного мышления.

Таким образом, разработка методических и практических рекомендаций по применению риск-ориентированного мышления в СМК организации позволит не только достичь целей организации, но и улучшить ее процессы, повысить качество продукции (услуги).

Список использованных источников

1.Дзедик В.А. Создание и аудит систем менеджмента качества в соответствии с международным стандартом ISO 9001:2015 [Текст] В.А.Дзедик, А.Езрахович. – Волгоград ПринТерра-Дизайн, 2015. – 300 с.

2. Орлова О.А. Совершенствование систем менеджмента качества организации на основе развития риск-ориентированных моделей: дисс. д-ра экон. наук. – Санкт-Петербург, – 2018. – С.356-373.

3. Черненький А.В. Применение риск-ориентированного подхода при

построении системы менеджмента качества [Текст] / Черненький А.В. // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. – № 8 (50) Часть 1. – С.92–96.

4. Lambert G. Giving ISO 9001 a fresh sparkle // ISOfocus. 2015, November-December, № 113. P. 6-13.

5. Левшин, Л.М. Применение риск-ориентированного подхода на промышленных предприятиях [Текст] // Перспективы науки. – 2015. – № 3 (66). – С. 162–167.

6. Спиридонова А.А., Хомутова Е.Г. Риск-ориентированный подход в системе менеджмента качества промышленного предприятия: проблема выбора методов управления рисками [Текст] // Организатор производства. 2017. Т.25. №2. С.92-100.

7. Акимов, В.А. Риски в природе, техносфере, обществе и экономике / В. А. Акимов, В. В. Лесных, Н. Н. Радаев. – М.: Деловой экспресс, 2004. – 348 с.

8. Жемчугова, О.В., Левшина, В.В., Левшин, Л.М. Выбор метода применения риск-ориентированного мышления в организации [Текст] // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 11. – С. 1063-1066.

9. Жемчугова, О.В., Левшина, В.В. Апробация методических подходов к выбору метода применения риск-ориентированного мышления в системе менеджмента качества организации [Текст] // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11. – С. 871-875.

10. Батова, И.Б. Классификация рисков и причины их возникновения / И.Б. Батова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 1.

11. Жемчугова, О.В., Левшина, В.В. Реализация концепции риск-ориентированного мышления в системе менеджмента качества организации [Текст] // Экспериментальные и теоретические исследования в современной науке / Сб. ст. по материалам XXIX междунар. Научн.-практ. Конф. № 20 (28). Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. С 47-52.

УДК 005.6

Использование SWOT и FMEA анализов для улучшения бизнес-процессов АО «СЖС Восток Лимитед»

Храмова С.А. [1], Симонова А.П. [1]

Научный руководитель: к.э.н., Волкова Т. А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», Новокузнецк, Россия

Аннотация: Проведен SWOT и FMEA анализы бизнес-процессов «Предоставление услуг по инспекции и отбору проб» и «Аналитические услуги» АО «СЖС Восток Лимитед» с целью разработки рекомендаций по улучшению указанных процессов.

Ключевые слова: SWOT, FMEA, анализ, отказ, улучшение, услуга.

АО «СЖС Восток Лимитед» является мировым лидером в сфере инспекционных услуг, экспертизы, испытаний и сертификации. Организация предоставляет огромный спектр услуг в различных отраслях деятельности.

Востребованность услуг по направлениям представлена на круговой диаграмме (рисунок 1). Самый большой доход приносит департамент потребительского рынка и розничной торговли, следом за ним – департамент нефти, газа и химии. Эти департаменты имеют самые большие показатели (19,8% и 19,6% соответственно).

Департамент минерального комплекса также имеет значимость среди предоставляемых услуг и имеет востребованность в 11,1 % случаев. В городах, где развита добыча минерального сырья, соответственно, и востребованы услуги АО «СЖС Восток Лимитед»[1].

Рисунок 1 – Востребованность услуг АО «СЖС Восток Лимитед»

В городе Новокузнецке процветает угольная промышленность. Для безопасной и качественной работы по добыче угля, организация обращается в АО «СЖС Восток Лимитед» с заявкой на проведение инспекционного контроля угля и проведение испытаний на отобранных пробах. Предоставляемые услуги по данным направлениям приведены на рисунке 2 [2].

Любое соглашение о предоставлении услуг между АО «СЖС Восток Лимитед» и заказчиком, выраженное путем подтверждения и принятия заявки, доставки или начала деятельности, является заказом и становится обязательным с учетом общих условий приобретения услуг. После принятия заявки заказчика реализуются бизнес-процессы «Предоставление услуг по инспекции и отбору проб» и «Аналитические услуги».

Рисунок 2 – Предоставляемые услуги АО «СЖС Восток Лимитед»

Указанные выше бизнес-процессы реализуются за счет функций:

– обработка заявки;
– анализ адекватности;
– направление заявки в лабораторию;
– оценка возможности проведения работ;
– согласование (уточнение) заявки с заказчиком;
– повторное согласование заявки;
– информирование клиента;
– отбор образцов для испытаний и передача их в лабораторию;
– получение, регистрация образов для испытаний;
– проведение испытаний по заявке заказчика;
– регистрация результатов в выбранной заказчиком форме;
– оплата работы;
– выдача результатов заказчику.

Для оценки организации со всех сторон, включая исследования внутренних и внешних ресурсов и угроз, был выбран SWOT-анализ – процесс планирования, который позволит АО «СЖС Восток Лимитед» преодолеть выявленные трудности и определить, что нового ведет к достижению цели. Основная функция данного анализа состоит в том, чтобы помочь организации развить полное понимание всех факторов, участвующих в принятии решения.

При проведении SWOT-анализа были:

– исследованы взгляды потребителей, их требования и ожидания;

– изучены конкуренты на областном рынке услуг и выделены прямые конкуренты;

– проведено сравнение и оценены экспертным методом характеристики АО «СЖС Восток Лимитед» и его прямых конкурентов;

– выделены сильные и слабые стороны организации, возможности, позволяющие организации увеличить объем продаж и повысить прибыль, а также угрозы, которые могут помешать функционированию организации.

Собранные и исследованные данные позволили составить итоговую таблицу 1.

Таблица 1 – SWOT анализ

Сильные стороны	Недостатки
1 Широкая область аккредитации. 2 Низкая стоимость. 3 Быстрота испытаний и выпуск сертификата качества. 4 Рынок мирового уровня. 5 Удачное расположение. 6 Широкая область знаний и направлений. 7 Имидж организации. 8 «Внерабочая» деятельность. 9 Гибкость в условиях рынка.	1 Организация не сотрудничает с банками, что не позволяет потребителям взять кредит на услугу.
Возможности	**Угрозы**
1 Увеличение количества добывания угля. 2 Увеличение частоты покупки услуг. 3 Новые потребители. 4 Новые виды услуг. 5 Новый регион продаж. 6 Внедрение новых технологий. 7 Уменьшение налоговых льгот для предприятий, шахт и разрезов.	1 Рост затрат на предоставление услуг. 2 Рост конкуренции. 3 Курс валют. 4 Ослабление экономики. 5 Продукт, добываемый предприятием, перестал приносить прибыль. 6 Истощение природных ресурсов. 7 Ужесточение правовых норм со стороны государства.

Таким образом, можно заметить, что в ближайшие годы организация имеет стабильное положение на рынке, ожидается увеличение прибыльности и результативности, угрозы для организации минимальны. Для сохранения лидирующей позиции на рынке необходимо обеспечить качественное предоставление услуг. Это возможно обеспечить рациональным использованием человеческих ресурсов и компьютерных технологий.

Для того чтобы взглянуть на бизнес-процессы «Предоставление услуг по инспекции и отбору проб» и «Аналитические услуги» изнутри, проанализировать и скорректировать деятельность для улучшения работы и предотвращения нежелательного результата, следует обратиться к FMEA-анализу. Данный метод позволит оценить результативность указанных бизнес-процессов посредством экспертной оценки рисков возникновения отказов предоставления услуг [3].

Выделенные ранее основные функции бизнес-процессов «Предоставление услуг по инспекции и отбору проб» и «Аналитические услуги» являются входной информацией для проведения первого этапа анализа. Для каждой из выявленных основных функций определяются возможные отказы, которые существенно повлияют на предоставление услуг (таблица 2).

Таблица 2 – Потенциальные отказы

Функция	Потенциальный отказ
Обработка заявки	Заявка не получена
Анализ адекватности	Заявка составлена некорректно / неточно

Следующий этап анализа – описание последствий потенциальных отказов, каким образом отказ влияет на предоставление услуги. При описании последствий, следует обратить внимание на то, может ли данный отказ повлиять на внутреннего или внешнего потребителя. Пример определения последствий отказов приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Последствия отказов

Потенциальный отказ	Последствия отказов
Заявка не получена	Потеря заказа (денег)
Заявка составлена некорректно / неточно	Уточнение информации

Для каждой из функций выявлены потенциальные отказы и последствия выявленных потенциальных отказов. Двадцать два выявленных потенциальных отказа были оценены экспертным методом: значимость каждого отказа оценивалась по 10 бальной шкале, где 1 – отказ с наименьшей значимостью, а 10 баллов присваивалось самым серьезным потенциальным отказам. При оценивании были выявлены самые значимые отказы для АО «СЖС Восток Лимитед», которые вели к невыполнению основной функции бизнес-процессов, они были выделены в группу «Ключевые функции» и помечены буквой «К». Пример присвоения критерия значимости S приведен в таблице 4 [3,4].

Таблица 4 – Оценка составляющей риска S – значимости отказа

Потенциальный отказ	S значимость отказа	Ключевые функции
Заявка не получена	8	К
Заявка составлена некорректно / неточно	2	-

Каждый отказ возникает по какой-то причине: человеческий фактор, условия функционирования бизнес-процессов «Предоставление услуг по инспекции и отбору проб» и «Аналитические услуги», методология, координация и другие возможные причины. Для полного и успешного FMEA-анализа требуется перечислить, до возможной степени, все возможные причины каждого конкретного отказа. Следует перечислять конкретные неверные действия, чтобы на следующих этапах была возможность более полно отобразить картинку возникающих причин отказов. Пример определения причин отказов приведен в таблице 5.

Таблица 5 – Причины отказов

Потенциальный отказ	Причины отказа
Заявка не получена	Не обработана (отсутствие связи / интернет)
Заявка составлена некорректно / неточно	Требования к оформлению заявки не выполнены

Тридцать шесть причин двадцати двух отказов были описаны действующими или запланированными мерами по предупреждению и обнаружению причины возникновения. Данные описания позволили узнать слабые места бизнес-процессов «Предоставление услуг по инспекции и отбору проб» и «Аналитические услуги», используемые типы управления, а также методом экспертной оценки оценить вероятность возникновения причины отказа и возможность её обнаружения. Примеры описания действующих мер приведены в таблице 6 и 7 [3,4].

Таблица 6 – Действующие меры по предупреждению причины

Причина отказа	Устранимая причина	Описание действующих или запланированных мер по предупреждению причины
Не обработана	+	Регулярно проверять наличие интернета и новых писем на почте
Требования к оформлению заявки не выполнены	-	Шаблон заявки в офис

Таблица 7 – Действующие меры по обнаружению причины

Причина отказа	Устранимая причина	Описание действующих или запланированных мер по обнаружению причины или отказа по данной причине
Не обработана	+	-
Требования к оформлению заявки не выполнены	-	Визуальная оценка

Во время проведения анализа у экспертов уже возникают методы по улучшению, так как FMEA позволяет погрузиться внутрь осуществляемых бизнес-процессов «Предоставление услуг по инспекции и отбору проб» и «Аналитические услуги» и понять причины возникающих отказов.

Следующих этап анализа – экспертная оценка составляющей риска О – вероятности или частоты возникновения причины отказа. Для достижения правдоподобных результатов следует оценивать частоту возникновения отказа, предварительно наблюдая за основными процессами и фиксируя результаты. Статистическая база помогает сформировать экспертную оценочную таблицу, в которой описана вероятность отказа, возможная частота и присваиваемый данному показателю ранг от 1 (минимальная вероятность) до 10 (максимальная вероятность). В таблице 8 приведен пример оценивания вероятности возникновения причины.

Таблица 8 – Экспертная оценка составляющей риска O – вероятности или частоты возникновения причины отказа

Потенциальный отказ	Причины отказа	Возможная частота возникновения	Ранг, O
Заявка не получена	Не обработана	< 0,01 на 1000 случаев	1
Заявка составлена некорректно / неточно	Требования к оформлению заявки не выполнены	1 на 1000 случаев	4

Для каждой названной причины определяют составляющую риска D – возможность обнаружения в баллах, по экспертным критериям значимости. Данные критерии формируются в зависимости от степени обнаружения и возможности устранения причины (устранимая и неустранимая). Для неустранимой причины следует оценивать возможность обнаружения при предоставлении аналитических услуг и инспекции по отбору проб. Вариант определения риска значимости D представлен в таблице 9 [3,4].

Таблица 9 – Экспертная оценка составляющей риска D – возможности обнаружения причины или отказа по данной причине

Причина отказа	Устранимая причина	Описание действующих или запланированных мер по обнаружению причины или отказа по данной причине	Ранг, D
Не обработана	+	-	1
Требования к оформлению заявки не выполнены	-	Визуальная оценка	2

Произведением критериев S, O, D для каждой причины является приоритетное число рисков (ПЧР), которое используют для ранжирования отказов и причин для принятия верного курса по улучшению процессов [3,4]. Для каждой причины был посчитан ПЧР, итоговые результаты зафиксированы в протоколе анализа видов, причин и последствий потенциальных дефектов. Расчет ПЧР бизнес-процесса показал направления, которые в первую очередь требуют улучшения.

Высококвалифицированные специалисты АО «СЖС Восток Лимитед», помогающие в проведении SWOT и FMEA анализов, оценивают взаимодействия как направленный процесс, поэтому нашли верный и результативный способ улучшить сразу несколько показателей. Для уменьшения бюрократии, во избежание несоответствий при выборе стандарта на проведение испытаний, уменьшения рисков ошибок, вызванными предпринятыми действиями, являются: создание регламента взаимодействия отдела по работе с клиентами и лабораториями лабораторного комплекса филиала АО «СЖС Восток Лимитед» в городе Новокузнецке, а также внедрение новой программы в локальную рабочую базу. Данные улучшения позволят организации стандартизировать и тем самым улучшить осуществляемые бизнес-процессы [5, 6].

Список использованных источников

1. Принципы ведения бизнеса в SGS [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения об принципах ведения бизнеса. – Электрон. дан. и прогр. – Москва : SGS SA, 2018 Режим доступа: https://www.sgs.ru/-/media/global/documents/brochures/business-principles/sgs-corpcom-business-principles-ru.pdf?la=ru-ru– 20.02.2019. – Загл. с экрана.

2. Услуги SGS [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения об услугах компании. – Электрон. дан. и прогр. – Москва : SGS SA, 2018. – Режим доступа: https://www.sgs.ru/ – 20.02.2019. – Загл. с экрана.

3. ГОСТ Р 51814.2-2001. Системы качества в автомобилестроении. Метод анализа видов и последствий потенциальных дефектов [Электронный ресурс] – Введ. 01.01.02. – Москва : ИПК Издательство стандартов, 2001 // Техэксперт : информационно-справочная система. – Электронные данные. – Москва, 2018.

4. ГОСТ 27.310-95. Надежность в технике (ССНТ). Анализ видов, последствий и критичности отказов. Основные положения [Электронный ресурс] – Введ. 01.01.97. – Москва : ИПК Издательство стандартов, 2002 // Техэксперт : информационно-справочная система. – Электронные данные. – Москва, 2018.

5. Волкова Т.А. Технология разработки и утверждения стандартов организации / Т.А. Волкова, И.Ю. Захарова // Будущее науки-2015 : сб. научных статей 3-ей Межд. молодежной научной конференции (22-23 апреля 2015 года) : в 2 т. Т. 1 / под общ. ред. А.А. Горохова ; Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск : ЗАО «Университетская книга», 2015. – С. 60 – 64.

6. Меркульева Е.С. Стандартизация процесса входного контроля сырья и материалов на ОАО «РУСАЛ Новокузнецк» / Е.С. Меркульева, Т.А. Волкова // Наука и молодежь : проблемы, поиски, решения : труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (13-15 мая 2015 года) / Сиб. гос. индустр. ун-т.; под общ. ред. проф. М.В. Темлянцева. – Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ, 2015. – Вып. 19. – Ч. I. Гуманитарные науки. – С. 174 – 177.

УДК 005.6:796

Оценка удовлетворенности обучающихся качеством образования: особенности анкетирования студентов СПО

Кулебакина Ю.Ю. [1], Кольчурина М.А. [1], Хейфец Н.М. [1], Каплина А.А. [1]

Научный руководитель: к.с.н., доц. Терскова С.Г. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В работе обозначена значимость независимой оценки качества образования обучающихся в учреждениях СПО, представлены результаты исследования удовлетворенности обучающихся НГТК качеством образования, определены основные проблемы в организации учебного процесса, разработаны рекомендации по улучшению процесса оценки качества образования.

Ключевые слова: оценка качества образования, социологическое исследование, электронное анкетирование, обучающиеся, среднее профессиональное образование.

Образование – это один из важнейших социальных институтов, который обеспечивает социализацию индивидов и развивает в них все необходимые качества для эффективного функционирования в обществе, поэтому оно должно соответствовать требованиям федеральных государственных образовательных стандартов и удовлетворять потребности лиц, в чьих интересах осуществляется образовательная деятельность. Для измерения качества образования недостаточно статистических методов, необходимы также субъективные оценки со стороны студентов и преподавателей, которые позволяют систематически проверять деятельность образовательного учреждения и разрабатывать мероприятия по улучшению. Для получения сведений о степени удовлетворённости обучающихся образовательным процессом их привлекают к независимой оценке качества образования, которая позволяет получить сведения о качестве подготовки обучающихся и оценить условия, в которых протекает образовательный процесс [1]. Одним из способов привлечения студентов к процедуре независимой оценки качества образования является проведение анкетирования обучающихся образовательной организации членами студенческой комиссии по качеству образования, создаваемой в образовательных организациях.

Проведение внутренней независимой оценки качества образования является требованием Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования: «Качество образовательной программы определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки на добровольной основе» [2].

Следовательно, в настоящее время работа студенческих комиссий по качеству образования в техникумах или колледжах не является обязательной, но позволяет выяснить мнение внутренних потребителей – обучающихся относительно содержания, условий реализации и прочих аспектов, характеризующих образовательные программы. Поэтому работы по созданию системы независимой оценки качества образования обучающимися СПО имеют особую важность и значимость.

В направлении реализации указанного направления деятельности, Комитетом качества образования Сибирского государственного индустриального университета реализован проект по внедрению системы независимой оценки качества образования в образовательной организации, реализующей программы среднего профессионального образования. В качестве базы был использован опыт Сибирского государственного индустриального университета, в котором уже несколько лет функционирует студенческий Комитет качества образования [3].

Для оценки степени удовлетворенности обучающихся образовательным процессом было проведено социологическое исследование в форме электронного анкетирования. Опрос проходил с использованием возможностей Google.Форм, так как данный ресурс позволяет ускорить процесс обработки результатов.

Объект исследования – обучающиеся колледжа. Предмет исследования – оценка обучающимися качества образовательных услуг.

Выборочная совокупность (n) составила 326 обучающихся 2 и 3 курсов всех направлений подготовки, из которых 215 юноши и 109 – девушки в возрасте от 16 до 20 лет.

Во время анкетирования произошел сбой принятия ответов (рисунок 1), так как к редактированию анкеты имело доступ несколько человек, которые не умеют управлять ресурсом Google.Форм закрыли анкетирование, в дальнейшем все проблемы были устранены.

Рисунок 1 – Настройки режима опроса

Во избежание повторений подобных ситуаций в будущем следует ограничить доступ к управлению исследованием 1-2 людьми, обладающими достаточной компетенцией для поддержания работы системы.

Из анализа результатов следует, что в целом обучающиеся удовлетворены организацией образовательного процесса в организации среднего профессионального образования, особенно высоко было оценено содержание образовательных программ, обеспечение учебной литературой, работа библиотеки, качество обучения по общеобразовательным и профильным дисциплинам, работа классного руководителя. Обучающиеся считают, что преподаватели объективны и доброжелательны, а их успехи и достижения признаются на должном уровне.

На диаграмме (рисунок 2) видно, что из 326 опрошенных студентов 275 считают, что уроки насыщены полезной информацией и материал соответствует их специальности

Однако были выявлены некоторые проблемы, например, в организации питания в учебном заведении, работы медицинского кабинета, качеством и количеством оборудования для практических и лабораторных работ и другой техники.

Процесс проведения опроса с помощью Google.Форм прошел без затруднений, но при использовании данного ресурса стоит обращать внимание на постановку вопроса и возможные варианты ответов студентов, так как, например, в вопросе о возрасте обучающиеся использовали не только цифры, но и различные слова (год, лет, годиков и др.), что привело к искажению диаграммы (рисунок 3).

Рисунок 2 – Гистограмма оценки информативности уроков

Было выявлено, что степень удовлетворенности студентов СПО зависит от условий образования, но степень удовлетворенности студентов меняется в процессе обучения. Поэтому было рекомендовано проводить повторные исследования, которые осуществляются несколько раз, по одной и той же программе, с использованием того же инструментария через определенные промежутки времени.

Рисунок 3 – Искажение диаграммы возраста респондентов

В данном случае можно использовать лонгитюдное исследование – длительное изучение одной совокупности обучающихся (например, на 2 и 4 курсах) и когортные – изучение лиц одного возраста на протяжении длительного времени. Цель – анализ изменений в оценке качества образовательных услуг и приоритетов обучающихся, оценка степени удовлетворенности студентов в зависимости от курса обучения.

Организация работы по исследованию удовлетворенности обучающихся СПО должна учитывать потребности иностранных граждан и лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в доступности информационно-образовательного пространства образовательного учреждения. Инклюзивное образование[1] сегодня считается одним из главных приоритетов государственной социальной политики России, реализуемое на всех уровнях образования.

Повышение качества оказания услуг по трудоустройству выпускников может привести к повышению престижа учреждения, поэтому важно осуществлять оценку удовлетворенности выпускников участием учреждения в их трудоустройстве и удовлетворенности обучающихся по отдельным вопросам, касающимся содействия в трудоустройстве выпускников.

Кроме того, после проведения анкетирования и анализа результатов опроса были составлены рекомендации по совершенствованию работы в таких сферах, как организация питания, работа медицинского кабинета, качества и количества оборудования для практических и лабораторных работ, состояния спортивных залов и др. Было рекомендовано также рассмотреть возможность более широкого привлечения студентов к работе с педагогом-психологом и донести до обучающихся информацию о проводимых мероприятиях и консультациях. Отмечены были проблемы и с охватом профориентационного теста на сайте колледжа и предложено несколько вариантов его улучшения: при работе с абитуриентами обращать внимание на возможность прохождения этого теста для облегчения дальнейшего выбора специальности и улучшить видимость этого тестирования на самом сайте колледжа.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ (ст. 95) – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/. (дата обращения 01.03.2019).

2. Приказ Минобрнауки России от 09.12.2016 № 1557 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 27.02.07 Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям)». - СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209409. (дата обращения 01.03.2019).

3. Кольчурина М.А. Анализ результатов мониторинга приемной кампании вуза обучающимися/ М.А. Кольчурина Н.М., Хейфец, И.Ю. Кольчурина// Современные тенденции развития науки, образования и общества: сборник статей [Электронный ресурс] – М.: Импульс. – 2018. – с.74-78.

[1] Инклюзивное образование представляет собой такую организацию процесса обучения, при которой все обучающиеся, независимо от их физических, культурно-этнических, языковых и иных особенностей, включены в систему образования.

В 2017/18 учебном году на программы среднего профессионального образования – 8,3 тыс. инвалидов. Для сравнения: с 2008 года в среднеспециальные учебные заведения поступали – 5,3 тыс. инвалидов.

УДК 338.46

Актуальность внедрения требований стандарта ИСО 26000 в организациях по предоставлению услуг населению

Огрызкова Т.И. [1], Блохина Д.А. [1]

Научный руководитель: к.э.н., доцент Замиралова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье обосновывается актуальность внедрения требований стандарта ИСО 26000 в организациях по предоставлению услуг населению. Социальную ответственность организаций по предоставлению услуг населению предлагается рассматривать как инструмент менеджмента качества обеспечивающий устойчивое развитие организации, а также повышение ее результативности.

Ключевые слова: менеджмент качества, социальная ответственность, устойчивое развитие, организация по предоставлению услуг населению.

На сегодняшний день, на фоне непростой экономической ситуации в России, наблюдается обострение уровня конкурентной борьбы за клиентскую базу в сфере предоставления услуг. Рынок услуг переполнен, поэтому необходимо предпринимать действия для привлечения клиентов и повышения репутации организации. Организации по предоставлению услуг ищут инструменты, позволяющие привлекать новых и удерживать постоянных клиентов. В связи с тем, что разнообразие организаций по предоставлению аналогичных услуг растет и клиент стал более разборчив, требователен и экономически грамотен, а также проводит соотношение не только цены и качества услуги, а также оценивает сервис предоставляемой услуги (географическое расположение организации, скорость обслуживания, компетентность персонала и т.д.).

В сложившейся ситуации организациям необходимо предпринять действия, направленные на совершенствование своей системы менеджмента с помощью внедрения требований международного стандарта ИСО 26000, привлечения новых и удержания постоянных клиентов, повышать сервис обслуживания клиентов и тем самым повышать свою конкурентоспособность. Фактором повышения конкурентоспособности может послужить высокий уровень социальной ответственности и активная социальная политика.

В настоящее время организации по всему миру поднимают вопрос о важности и преимуществах соблюдения принципов социальной ответственности в своей деятельности [1]. Социальная ответственность в данный момент не просто модный тренд, а необходимое условие эффективного функционирования компании и устойчивого развития общества. Организации во всем мире и их заинтересованные стороны все больше осознают потребность в социально ответственном поведении и основные преимущества такого поведения. Целью социальной ответственности является содействие устойчивому развитию. Результативность организации в отношении общества, в котором она функционирует, и ее воздействия на окружающую среду стала

крайне важной частью оценки ее общей результативности и ее способности продолжать функционировать эффективно. Это частично отражает растущее осознание необходимости социальной справедливости и эффективного организационного менеджмента.

Эффективное управление должно быть основано на внедрении принципов социальной ответственности в процесс принятия и реализации решений. Данные принципы включают: подотчетность, прозрачность, этичное поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение верховенства закона, соблюдение международных норм поведения и соблюдение прав человека. В дополнение к этим принципам организации следует при создании и анализе ее системы управления принимать во внимание практики, основные темы и проблемы социальной ответственности [1].

Следует предположить, что организациям, сертифицированным на соответствие требованиям стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» целесообразнее создать интегрированную систему менеджмента (далее – ИСМ) на основе этих двух стандартов: ИСО 26000 и ИСО 9001.

Предпосылки к созданию ИСМ в различных организациях определены и известны достаточно давно [2, 3], при этом в качестве основы как правило выступает система менеджмента качества в соответствии с требованиями стандарта ИСО 9001, а к ней, путём присоединения могут быть интегрированы различные системы менеджмента на основе международных или российских стандартов.

ИСМ представляет собой систему общего менеджмента организации, отвечающую требованиям двух или более стандартов и функционирующую как единое целое. К преимуществам создания и функционирования таких систем можно отнести [4]:

– обеспечение большей согласованности действий внутри организации за счет синергетического эффекта, заключающегося в том, что общий результат от согласованных действий выше, чем простая сумма отдельных результатов;

– способность интегрированной системы учитывать баланс интересов внешних сторон организации выше, чем при наличии параллельных систем;

– обеспечение более высокой степени вовлечения персонала в процессы улучшения деятельности организации;

– меньшее число внутренних и внешних связей в ИСМ, чем суммарное число этих связей в нескольких системах;

– меньший объем документов, чем суммарный объем документов в нескольких параллельных системах;

– более низкие затраты на ее разработку, функционирование и сертификацию, чем суммарные затраты при нескольких системах менеджмента.

Нами были определены основные этапы проектирования и документирования ИСМ организации по предоставлению услуг населению, представленные на рисунке 1. Традиционно построение ИСМ начинается с проектирования процессной модели, затем работа по определению и управлению рисками, далее система мониторинга и изменения, и потом –

работа с документированной информацией.

Стоит отметить, что в новой версии стандарта ИСО 9001:2015 [5] появились требования, связанные с пониманием потребностей и ожиданий заинтересованных сторон, а также понимание организации и ее среды. Что означает, что организация по предоставлению услуг населению должна быть осведомлена о том, какие внутренние и внешние факторы могут изменяться, и, следовательно, в отношении этих факторов должен осуществляться мониторинг и анализ на регулярной основе. То есть данное требование может реализовываться в проведении организацией первичного SWOT-анализа. Также, организация должна осуществлять мониторинг и анализ информации об этих заинтересованных сторонах и их соответствующих требованиях. Все эти требования стандарта ИСО 9001 находят также свое отражение в стандарте ИСО 26000.

Рисунок 1 – Этапы проектирования и документирования ИСМ организации по предоставлению услуг населению

В связи с вышесказанным, следует отметить, что формирование социальной ответственности организации по предоставлению услуг населению представляет собой сложный многогранный процесс, происходящий под воздействием ряда большого количества рисковых факторов. Это могут быть интересы и ожидания ключевых заинтересованных сторон, способных влиять на характер стратегически важных решений (акционеры, инвесторы/кредиторы, сотрудники), ключевые ценности организации (опыт, традиции, корпоративная культура), особенности ее политики, стратегии, эффективность менеджмента, а также экономическая целесообразность и перспективы развития отрасли оказания услуг, уровень конкуренции, и ограничения (законодательство, нормативные акты, международные соглашения, общественные инициативы), а также финансовые, инвестиционные, политические и экономические риски.

Организация по предоставлению услуг населению как социально значимая организация должна ориентироваться на длительные перспективы. Для этого она должен работать для клиентов как для значимой части общества. На основе этого необходимо понимать неоднородность общества, сегментировать клиентов по социальным и экономическим группам, учитывать в выстраивании отношений социальные и экономические проблемы каждого клиентского сегмента. В отношении с клиентами многие организации видят в качестве своей цели удовлетворение потребностей клиентов, повышение их лояльности, выстраивают с ними устойчивые взаимовыгодные отношения.

Команда компетентных сотрудников является значимым преимуществом организации. Инвестиции в персонал правомерно рассматривать как основу устойчивого развития, как инвестиции в будущее. Для сотрудников организации значимыми являются не только уровень оплаты труда, создание условий для достойного уровня жизни и работы, но и профессиональная реализация, поддержка и поощрение творческих инициатив, поощрение повышения уровня образования сотрудников, уважительное отношение к их личности. Для этого организации по предоставлению услуг должны стремиться к созданию профессионального коллектива, закрепить этику взаимоотношений менеджмента и сотрудников организации. Оплачивать труд сотрудников в соответствии с количеством и качеством труда, стимулировать их к инновациям и по мере возможности стараться внедрять инновации сотрудников, чтобы они могли убедиться в востребованности их труда. Значимой составляющей является поощрение здорового образа жизни сотрудников, профилактика и снижение риска профессиональных заболеваний.

Что касается взаимоотношений организации по предоставлению услуг и общества в целом, то значимым является, прежде всего, соблюдение законодательства и выполнение возложенных обязательств. Организации должны своевременно и полностью выполнять обязательства по уплате налогов и иных обязательных платежей, участвовать в противодействии легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, своевременно предоставлять необходимую отчетность, обеспечивать достоверность предоставляемой информации, вступать в открытый диалог с обществом по поводу имеющихся достижений, проблем и планов на будущее.

Во взаимоотношениях с обществом также большое значение имеет участие организации в защите экологии и охране окружающей среды. Составляющей годовых отчетов организаций по предоставлению услуг становится отчет о сокращении потребляемых ресурсов и бережном отношении к природе. Многие организации приняли на себя обязательства соблюдения принципов, которые включают набор критериев для выявления и управления социальными и природоохранными рисками в проектном финансировании.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что международные стандарты корпоративной социальной ответственности пока не в полной мере используются в процессе стратегического менеджмента организациях по предоставлению услуг населению. Но многие крупные организации ежегодно публикуют отчетность о своей финансовой деятельности, на сегодня не

существует единых требований или стандартов по формированию социальных отчетов, и они имеют добровольную основу.

Список использованных источников

1. Руководство по социальной ответственности: международный (зарубежный) стандарт ИСО 26000:2010 (ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility) [Электронный ресурс]. URL: http://www.iso.org/iso/ru/catalogue_detail?csnumber=42546

2. Замиралова Е.В. Механизм формирования аддитивно интегрированной системы менеджмента качества образовательной организации (на примере производственной среды)/ Замиралова Е.В. – Глобальный научный потенциал. – материалы Международной конференции. – г. Тамбов, 2006 г. – С. 73-74.

3. Замиралова Е.В. Формирование аддитивно интегрированной системы менеджмента качества образовательной организации: Монография/ Замиралова Е.В. – Красноярск: СибГТУ, 2006. – 98 с.

4. Левшин Л. М. Интегрированные системы менеджмента: Курс лекций для студентов специальности 220501 Управление качеством очной формы обучения/ Л.М. Левшин. – Красноярск: СибГТУ, 2009. – 226.

5. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования. М., Стандартинформ.– 24 с.

УДК 334.7

Современные инструменты для снижения издержек компании

Болатбекова Д. Г. [1]

Научный руководитель: к.т.н. Плотникова И.В. [1]

[1] Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Аннотация: Цель любой организации является получение максимальной прибыли при одновременно минимальных издержках. В работе показаны рациональные решения и современные инструменты для снижения издержек, а именно: аутсорсинг, инсорсинг, аутстаффинг и краудсорсинг. Приведена их краткая характеристика, достоинства и недостатки.

Ключевые слова: аутсорсинг, инсорсинг, аутстаффинг, краудсорсинг, система управления.

В условиях постоянно развивающейся экономики предприятия ищут все новые способы сохранять свои конкурентоспособные позиции на рынке. Одним из важнейших аспектов при этом является управление затратами [1]. На настоящий момент многие компании прибегают к аутсорсингу, как методу снижения затрат при решении вопроса управления персоналом. Аутсорсинг – это договорная система отношений, при которой компания-заказчик передает свои некоторые бизнес-процессы (как правило, вспомогательные) на выполнение другой компании, которая специализируется в соответствующей области. Используя услуги аутсорсинга, руководство предприятия имеет возможность приложить больше усилий на развитие эффективности своей основной деятельности. Также выделение бизнес-процессов на аутсорсинг может быть

дешевле для компании, чем, если бы для их выполнения создавалось внутреннее подразделение. При очевидных достоинствах данного метода существуют некоторые трудности в результате его применения. Во-первых, это потеря контроля над ходом выполнения бизнес-процесса. Компания-заказчик может руководствоваться только результатами процесса, что для некоторых бизнес-процессов может быть важным поводом для отказа от аутсорсинга. Также существует риск недостаточной квалификации персонала аутсорсинговой компании. Нет сомнений, что аутсорсинговые компании нанимают высококвалифицированный персонал, профессионально выполняющий свои функции [2]. Однако, ввиду специфических особенностей деятельности некоторых компаний, предоставление им аутсорсинговых услуг может быть проблематичным из-за недостатка знаний в соответствующей области [3]. Одним из примеров является внедрение аутсорсинга в ОАО «РЖД».

Как известно, в 2004 году компания осуществила реструктуризационный аутсорсинг, который показал следующие результаты (таблица 1):

Таблица 1 – Объем сокращения штата в ОАО «РЖД»

Год	Объем сокращенного штата, чел.
2004 год	12500
2005 год	20700: из них 13500 (65%) – проводники пассажирских вагонов
2006 год	32600
До 2010 года	43000

Стоит отметить, что с переходом предприятия на аутсорсинг, стали появляться жалобы на качество оказываемых услуг, так как работники аутсорсинговой компании, обладая недостаточной квалификацией, не могли обеспечить высокий уровень качества услуг [4]. Тогда в 2010 ОАО «РЖД» приняла решение заменить аутсорсинг некоторых процессов на аутстаффинг, когда используется не услуга внешней организации, а лишь внешний персонал, способный выполнять указанные виды работ под управлением штатного сотрудника-бригадира.

С проведением реструктуризации бизнес-процессов в отчетности ОАО «РЖД» произошли следующие изменения, которые представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Динамика показателей отчетности ОАО «РЖД»

Как видно из рис.1, с каждым годом доходы и расходы компании растут под влиянием ряда факторов. В то же время после спада в 2014 году чистая прибыль стабильно увеличивается. Так с переносом некоторых процессов на аутстаффинг, компания достигла следующих результатов (рисунок 1). Можно сказать, что после 2010 года доля затрат на заработную плату работников уменьшилась к 2017 году почти на 10%, что говорит о значительной эффективности выбранной методики снижения затрат. Также среднесписочная численность персонала ОАО «РЖД» к 2014 году снизилась с 1162 тыс. человек до 828 тыс. человек (на 30%).

После выделения некоторых бизнес-процессов на аутсорсинг, компания стала получать отрицательные отзывы от потребителей услуг. Причиной этому стало то, что работники аутсорсинговой компании были недостаточно компетентны в вопросах железнодорожного транспорта. Поэтому руководству компании пришлось искать альтернативные варианты для привлечения персонала, способного качественно работать в данной области. Практика применения аутсорсинга в России показывает, что не всегда экономически целесообразно применять аутсорсинг как единственный механизм снижения затрат и управления персоналом. К причинам можно отнести специфику деятельности, цели и стратегию, неготовность персонала к изменениям в системе управления. Поэтому, как решение проблемы предлагается совмещать аутсорсинг с другими технологиями. Для этого необходимо рассмотреть потенциальные методы снижения затрат, которые можно использовать одновременно с аутсорсингом.

Аутстаффинг – технология, которая подразумевает передачу персонала компании-заказчику от частного агентства на договорной основе, где новый сотрудник выполняет указания руководства заказчика, при этом официально являясь штатным сотрудником компании-аутстаффера [5]. Данная технология компенсирует такой недостаток аутсорсинга, как недостаточная квалификация нанятого персонала в сфере деятельности компании-заказчика, так как при аутстаффинге сотрудник вливается во внутреннюю атмосферу организации и ему легче адаптироваться и ориентироваться в рабочей области. Также данный вид услуг удобен при работе с низкоквалифицированным персоналом или иностранными сотрудниками. В данном случае, компания освобождает себя от учета дополнительных сотрудников и минимизирует свои налоговые обязательства [6, 7].

Краудсорсинг – метод генерации идей компанией, при котором посредством социальных сетей, специальных информационных платформ решается определенная проблема. Организация предлагает пользователям сети «Интернет» решить конкретный вопрос (создать дизайн продукции, придумать способ упаковки продукции и т.д.) за вознаграждение. Так компания расширяет свою клиентскую базу посредством привлечения пользователей сети, которые чувствуют свою значимость и участие в жизни организации. Также сумма вознаграждения окупается в разы тем, что люди, предлагающие идеи, заняты в различных сферах деятельности, что дает возможность изучить проблему со всех сторон и выбрать наиболее эффективный вариант ее решения. При этом для руководства компании данная процедура намного дешевле проведения маркетинговых исследований и привлечения конкретных специалистов [8].

Инсорсинг – это понятие, противоположное по смыслу аутсорсингу. Инсорсинг подразумевает выделение внутреннего подразделения для выполнения определенных функций, осуществления бизнес-процессов. То есть, если в аутсорсинге компания передает свой бизнес-процесс внешней организации, то в инсорсинге для этих целей создается отдел внутри компании. Данный метод необходим компании при выполнении процессов, которые требуют оперативных действий и решений [9]. Для сравнения, при аутсорсинге возникает риск снижения оперативности ввиду длительного решения форс-мажорных ситуаций. Поэтому, инсорсинг компенсирует данный риск быстротой реагирования на проблему и ее решением [10].

Таким образом, все рассмотренные методики являются действенными инструментами для снижения издержек компании. Так как каждая из них имеет свои отличительные черты, важно учитывать все факторы при планировании внедрения данных технологий на предприятии. Также стоит отметить, что наиболее рациональным решением для организации будет совместное применение аутсорсинга, инсорсинга, аутстаффинга и краудсорсинга в соответствии с особенностями деятельности компании и степенью важности выделяемых процессов для организации.

Список использованных источников

1. Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б. Управленческие решения: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». – 2016. 496 с.

2. Чичерина Н.В. Колледж как ресурсный центр подготовки квалифицированных специалистов. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Научно-исследовательский институт развития профессионального образования Департамента образования г. Москвы. Москва, 2012.

3. Болатбекова Д.Г., Плотникова И.В. ПОЧЕМУ РОССИИ НУЖЕН АУТСОРСИНГ И АУТСТАФФИНГ // В сб: Актуальные вопросы экономики и социологии Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН. 2018. С. 183-187.

4. Плотникова И.В., Редько Л.А. Статистические методы и анализ проблем управления качеством // Стандарты и качество. 2017. № 3. С. 50-53.

5. Сафарова Е. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях. М.: Эксмо, 2017. 208 с.

6. Аникин Б.А., Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. М.: ИНФРА-М. – 2015. 545 с.

7. Болатбекова Д.Г., Плотникова И.В., Дуйсенбаева М.С. Опыт практической реализации аутсорсинга и аутстаффинга // В сб: Интеграция науки, образования и производства-основа реализации плана нации (САГИНОВСКИЕ ЧТЕНИЯ № 10) Труды Международной научно-практической конференции: в 7 частях. Министерство образования и науки РК; Карагандинский государственный технический университет. 2018. – С. 221-223.

8. Хау Д. Краудсорсинг: коллективный разум как инструмент развития бизнеса. М.: Альпина Паблишер, 2015. 288 с.

9. Поугарт В.Р., Чичерина Н.В. Управление рисками в системе качества организации // В сб. НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ сборник научных трудов: в 9 частях. 2016. С. 271-273.

10. Евдокимов Н.А. Аутсорсинг и инсорсинг как инструменты управления затратами. Системотехника. 2016. – № 2, С.24-26.

УДК 338.5

Стоимостная модель затрат на качество как метод оптимизации процесса

Ширяй А.В. [1]

Научный руководитель: к.э.н., доцент Замиралова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье обосновывается актуальность применения стоимостной модели процесса в деятельности организаций как инструмента оптимизации процессов. Приведен пример применения стоимостной модели на бизнес-процессе проектной организации «Разработка проектной документации».

Ключевые слова: стоимостная модель процесса, разработка проектной документации, затраты на качество, оптимизация процесса

Каждый руководитель организации, неважно представители малого бизнеса или руководитель корпорации, задается вопросом о том, как повысить прибыль от деятельности организации, эффективность ее работы, снизить издержки. Чем больше руководитель вкладывает в развитие организации, тем успешнее его бизнес станет на рынке. В ходе таких рассуждений необходимо задаться вопросом: действительно ли в организации грамотно построены все процессы и нет ли областей для совершенствования?

Существуют различные подходы к управлению экономикой качества, например, на основании стандарта ГОСТ ИСО 10014 проводится самооценка по восьми принципам менеджмента качества и в результате разрабатываются мероприятия по повышению экономического эффекта в организации [1]. Также существуют различные модели оценки затрат на качество, среди которых наиболее известные две модели: стоимостная модель процесса [2] и модель PAF [3].

Как показывает практика, большинство руководителей хотят видеть те или иные показатели процессов в «денежном виде», т.е. все ли процессы в организации эффективны и если нет, то на каких этапах основная потеря происходит. Для таких целей подходит применение стоимостной модели затрат на качество.

История возникновение данной модели берет начало из всеобщего менеджмента качества (TQM) и стандартов ИСО серии 9000. Каждый процесс имеет свои входы и выходы, причем как желательные, так и нежелательные (рисунок 1). Модель стоимости процесса выделяет из затрат, связанных с

качеством, две группы [2]: конформные (необходимые) затраты – затраты на выполнение процесса с эффективностью 100 %, то есть минимальные затраты при выполнении процесса в соответствии с имеющимися техническими условиями; неконформные (дополнительные) затраты – затраты, обусловленные неэффективным выполнением процесса, лишние расходы, связанные с возрастанием стоимости процесса при его неудачном осуществлении.

Рисунок 1 – Модель стоимости процесса

Для применения настоящей модели необходимо:

1) идентифицировать затраты на качество, которые есть в организации;

2) описать процессы, для которых будет применяться стоимостная модель затрат на качество;

3) регламентировать процедуру расчета стоимостной модели, включая сведения: распределение ролей при проведении анализа затрат на качество. Часто с целью повышения качества создают межфункциональную команду по улучшению качества из представителей подразделений, обладающих знаниями в различных областях [4]; определение периодичности анализа затрат на качество; описание методики анализа затрат на качество; определение форм, которые заполняются в ходе анализа; определение отчетной формы анализа и порядка его предоставления высшему руководству.

Данные пункты необходимо задокументировать и установить с целью того, чтобы настоящая работа была системная, на основе результатов анализа можно было принимать управленческие решения и вести статистику. Кроме этого, в настоящей методике необходимо будет указать периодичность пересмотра методики в связи с тем, что в организации может быть добавлен новый вид работ, изменен прежний ход работ и т.д. с целью управления изменениями. После утверждения методики можно приступать к применению стоимостной модели затрат на качество: описывать процесс, включая желательные и нежелательные входы и выходы.

Существуют различные примеры применения стоимостной модели затрат на качество, например, в организации сервисного обслуживания нефтепромыслового оборудования [5], где представлены практические результаты применения данной модели.

На примере одной из проектных организаций на бизнес-процессе «Разработка проектной документации» нами была применена стоимостная модель процесса (рисунок 2). Разработка проектной документации – первый этап проектирования объектов капитального строительства, на данном этапе закладываются все необходимые проектные решения, принимаются и прорабатываются основные решения. Разработка проектной документации – сквозной процесс для проектных организаций в виду того, что за весь итог деятельности, за проектную документацию, несет ответственность, в том числе и уголовную, главный инженер проекта.

Рисунок 2 – Пример применения стоимостной модели на бизнес-процессе «Разработка проектной документации»

Благодаря данной схеме, а также описанию процесса нами были определены для каждого этапа процесса конформные затраты (затраты на соответствие) и некомформные затраты (затраты на несоответствие), а также статьи этих затрат. Затем проведены расчеты отдельно комформных, отдельно некомформных затрат, подведён итог и проведено сравнение затрат. Полученные данные являются сведениями для анализа эффективности процесса, на их основе можно определить, какой этап процесса является менее эффективным, где больше всего некомформных затрат, и на основе этих данных принимаются управленческие решения, разрабатывается план по оптимизации процесса.

Итоговые расчёты по затратам на бизнес-процессе «Разработка проектной документации» показали, что его комформные затраты составили более 740 тысяч рублей (86 рабочих дней), а некомформные затраты составили более 340 тысяч рублей (32 рабочих дня). Эффективность процесса составила примерно 50%, что говорит о серьёзных проблемах в управлении процессом в анализируемый период времени.

В результате были вынесены предложение по улучшению бизнес-процессе «Разработка проектной документации», и предложено уделить особое внимание таким этапам, как:

1) доработка ведущим отделом чертежей и расчетов;

2) доработка смежными отделами чертежей и расчетов;

3) оформление разделов проектной документации;

4) согласование и подписание проектной документации;

5) сдача и приемка разработанной документации в отдел технической документации.

У данной модели есть ряд преимуществ, например таких как: модель применима для расчета эффективности любых процессов, в том числе и в сфере услуг; модель обеспечивает возможность осуществления непрерывного улучшения в рамках организации, так как результатом применения модели являются конкретные расчеты, на основе которых принимаются управленческие решения; модель направляет и фокусирует внимание на необходимость постоянного снижения затрат на выполнение всех процессов. Экономия затрат, связанных с качеством, может быть достигнута в результате корректирующих действий, но еще лучше добиваться ее путем исследования и предупреждения причин возникновения затрат, обусловленных как внутренними, так и внешними отказами.

Нужно понимать, что отчет о затратах, связанных с качеством, сам по себе не решает ни одной проблемы. Он лишь поддерживает и совершенствует мероприятия по улучшению качества и предупреждению отказов, выполняемые в рамках всей организации, и переводит «проблемы качества», якобы находящиеся в компетенции службы управления качеством, в «проблемы рентабельности», касающиеся всех. Поэтому стоимостная модель – это очень хороший инструмент в оптимизации процессов, а значит и организации в целом, но его одного не достаточно для серьезных изменений в работе организации, для этого необходимо комплексно подходить к проблемам организации в области качества.

Список использованных источников

1. Соколовская М.В., Замиралова Е.В., Буянкина Р.Г., Попова О.М. Подходы к управлению экономикой качества образовательного комплекса / Современные тенденции развития педагогических технологий в медицинском образовании. Вузовская педагогика : материалы конф. / гл. ред. С.Ю. Никулина – Красноярск, тип. КрасГМУ. – 2016. – С.63-66.

2. BS6143. Руководство по экономике качества. Ч. 1 : Модель затрат процесса (1992). – М. : НТК «Трек», 2001. – 26 с

3. BS6143. Руководство по экономике качества. Ч. 2 : Модель предупреждения, оценки и отказов (1990). – М. : НТК «Трек», 2001. – 24 с.

4. Максимова, Т.В. Учет и анализ затрат на качество: дис. К-та экон. Наук: 08.00.12 / Максимова Татьяна Викторовна. – Челябинск, 2005. – 171 с.

5. Одинец Т.А., Замиралова Е.В. Применение моделей оценки затрат на качество в организации сервисного обслуживания нефтепромыслового оборудования / Вестник Алтайской академии экономики и права : научный журнал. – 2018. – № 8. – С. 201-207.

УДК 005.336.3:06.068 (470+571)

Самооценка организации по модели «Премия правительства РФ в области качества»

Ковалева М.Р.[1]

Научный руководитель: к.э.н. Трошкова Е.В.[1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье представлен подход к самооценке малого предприятия кондитерской отрасли на основе интеграции критериев отечественной премии Правительства РФ в области качества и требования ГОСР Р ИСО 9001-2015, предложены методические подходы по проведению самооценки и улучшению результативности работы организации.

Ключевые слова: ГОСТ Р ИСО 9001-2015, критерии самооценки, лидерство, модель самооценки, оценка, планирование, премия Правительства РФ в области качества, система сбалансированных показателей.

Самооценка является одним из важнейших инструментов непрерывного улучшения деятельности организации. Самооценка помогает выявить организации сильные и слабые стороны, наметить курс на дальнейшее улучшение и расставить приоритеты в развитии организационной деятельности. В настоящий момент существует большое количество моделей самооценки деятельности организации:

– модель самооценки в соответствии ISO 9004:2018 [1], где даются рекомендации по достижению устойчивого успеха путем повышения качества управления организаций. Основу модели составляют показатели достижения целей и их мониторинг с целью обеспечения постоянного улучшения процессов

– самооценка на основе премий по качеству. Премии по качеству призваны, в первую очередь, стимулировать стремление к лидерству, основанному на внедрении принципов TQM. Кроме того, они предоставляют возможность проведения самооценки для определения целей по совершенствованию деятельности предприятия;

– модель «Делового совершенства» и т.д. Модель использует те же принципы совершенства, что и стандарты ИСО серии 9000, но дополнительно к ним требует от организации осознания своей социальной ответственности перед обществом.

Салимова Т.А [2] выделяет еще несколько моделей для проведения самооценки:

– модель на соответствие с требованиям ГОСТ Р ИСО 22301-2014 «Системы менеджмента непрерывности бизнеса. Общие требования», где оценивается стратегическая и тактическая способность организации планировать работу в случае инцидента и нарушения её деятельности для обеспечения деловых операций на установленном приемлемом уровне [3];

– модели самооценки организационного совершенства, наиболее распространенных в международной практике (модели 7S Т. Питерса и Р. Уотермана; Т. Конти; модель «4Р» Й. Далгаарда и Су Ми Далгаард-Пак,

модель тотального организационного совершенства Дж. Окланда и др.). Данные модели позволяют оценить зрелость внутренней среды организации и уровень взаимодействия с внешней средой.

Нами выбрана отечественная премия Правительства РФ в области качества, так как она легко интегрируется с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001:2015 [4] и результаты позволяют проводить сравнительный анализ в регионах РФ по отраслевым предприятиям. Участниками Премии Правительства РФ в области качества могут быть как малые, так и крупные организации численностью от 250 человек и выше.

В руководстве для организаций – участников конкурса на соискание премии [5] описаны: основные условия участия в конкурсе, порядок и сроки подачи заявки для участия в конкурсе, порядок и сроки представления материалов для участия в конкурсе, критерии оценки и общие требования к отчету организации-конкурсанта. Оценка организаций ведется по 1000-балльной системе, включающей девять основных критериев деятельности предприятия, которые подразделены на две группы:

– первая группа критериев характеризует, процессы и механизмы, с помощью которых организация достигает результатов в области качества, и включает в себя критерии с первого по пятый («возможности»);

– вторая группа критериев характеризует, полученные результаты и включает в себя критерии с шестого по девятый («результаты»).

По данным организаторов Премии РФ в области качества в 2018 году подали заявки более 300 российских предприятий на проведение диагностики бизнес-процессов в рамках премии Правительства РФ в области качества. Наиболее активными регионами по количеству поданных заявок остаются Москва и Московская область, Санкт-Петербург, Республика Татарстан. Также выделяют рост количества заявок по сравнению с прошлым годом в Нижегородской и Самарской областях, Башкортостан, Краснодарский край и Рязанская область. Отраслевой анализ показывает, что среди участников конкурса почти половину составляют: пищевая промышленность (44), здравоохранение (31), услуги (28), машиностроение (22) и образование (15) [5].

Нами была проведена оценка соотношения содержания критериев премии Правительства РФ в области качества и разделов ГОСТ Р ИСО 9001 – 2015 (табл. 1). Полное соответствие наблюдается между критериями премии правительства РФ и разделами 9 «Оценка результатов деятельности» и 10 «Улучшения»; 8 из 9 отражает соответствие и значимость раздела «Планирование».

Таблица 1 – Соотношение критериев премии РФ в области качества и разделов ИСО 9001-2015

Разделы ГОСТ Р ИСО 9001-2015 / Критерии премии РФ в области качества	4 Среда организации	5 Лидерство	6 Планирование	7 Средства обеспечения	8 Деятельность на стадиях ЖЦП	9 Оценка результатов деятельности	10 Улучшения
1 Лидирующая роль руководства							
2 Политика и стратегия							
3 Персонал							
4 Партнёрство и ресурсы							
5 Процессы, продукция и услуги							
6 Результаты для потребителей							
7 Результаты для персонала							
8 Результаты для общества							
9 Ключевые результаты							
Итого ∑	5	4	8	3	3	9	9

Объектом исследования выбрана организация кондитерской отрасли как представитель малого предприятия пищевой промышленности. Нами была проведена самооценка организации кондитерской отрасли на соответствие требований стандарта ГОСТ Р ИСО 9001 – 2015. Для анализа нами был выбран экспертный метод, в котором приняли участие сотрудники организации. Для выставления критериев оценки нами бала использована анкета, содержащая вопросы согласно требований ГОСТ Р ИСО 9001 – 2015 и определены критерии выбора количества баллов (табл. 2). Обработка результатов проводилась с помощью Excel. Нами было принято, что результаты оценки: ниже 2-х баллов – «не удовлетворительно»; 2-3 балла – «удовлетворительно»; 3-4 балла – «хорошо»; 4-5 балла – «отлично».

Таблица 2 – Критерии выбора количества баллов

№ п/п	**Критерии выбора количества баллов**
0	Вы не понимаете, что необходимо делать или не считаете это необходимым
1	Ваша организация не выполняет эту работу
2	Вы понимаете, что это стоит делать, но не делаете этого
3	Вы иногда делаете это
4	Вы делаете это, но не очень хорошо
5	Вы делаете это довольно хорошо

Обобщённые результаты проведённой самооценки организации кондитерской отрасли представлены на рис. 1, который наглядно отрасли 3-х разделов: 5 «Лидерство», 6 «Планирование» и 9 «Оценка результатов».

Рисунок 1 – Результаты самооценки

Планирование – это начало управленческого цикла PDCA (планируй-делай-оценивай-улучшай), когда устанавливаются целевые показатели для всех процессов с целью их дальнейшей оценки и улучшений. Невозможно говорить о «хороших/плохих» результатах процессов без установленных критериев и показателей планирования. Без них мы не сможем не только оценить полученные фактические результаты и определить направления для улучшения, но и обозначить проблемы процесса и установить причины отклонений. Кто будет виноват? Халатность владельца процесса или отсутствие компетентности исполнителя? А может недостаточность ресурсов или их задержка? «Планирование» и «оценка результатов» неразрывно связаны между собой. «Лидерство» в свою очередь является определяющим параметром содействия применению процессного подхода в целом, обеспечению доступности ресурсов, распространения понимания важности результативного менеджмента качества в соответствии с требованиями потребителей, обеспечения достижения намеченных результатов, поддержки улучшений и т.п.

Для более детального анализа нами выбран критерий девять Премии Правительства РФ в области качества, так как он связан с ключевыми результатами деятельности организации и именно он отражает результаты, которых добилась организация в отношении запланированных целей в работе. Критерий 9 включает в себя два пункта это: 9а «Финансовые показатели работы организации» и 9б «Качество продукции и услуг и другие результаты работы организации». Финансовые показатели работы организации помогают оценить наиболее важные (ключевые) показатели финансовых результатов, такие как: показатели рентабельности, показатели прибыли, показатели финансового состояния. Показатели могут быть выражены в абсолютных, условных или относительных величинах, в том числе, например, к капиталу или на одного работающего. Качество продукции и услуг и другие результаты работы организации включают, прежде всего, нефинансовые результаты, например, могут оцениваться такие показатели деятельности организации как: наличие несоответствующей продукции/услуг, простоев при реализации процессов, показатели оперативности, удовлетворенность потребителей и т.д.

Для анализа данного критерия нами была разработана анкета (табл. 3) и определена «цена» каждого вопроса, т.е. суммарный балл разделили на количество вопросов. Далее, в зависимости от ответов участников опроса, максимально возможную «цену» вопроса умножив на весовой коэффициент, соответствующий данному ответу и суммируя все полученные значение, мы получили итоговую оценку критерия. Дальнейший расчёт можно произвести по формуле 1, где N – суммарная оценка за критерий, α_i – весовой коэффициент, N_{max}– максимальная «цена» вопроса:

$$N = \sum_{i=1}^{n} \alpha_i * N_{max}, \quad (1)$$

Весовой коэффициент распределяется следующим образом в зависимости от ответа: нет – 0; немного – 0,25; частично – 0,5; значительно – 0,75; да, в полной мере – 1.

Таблица 3 – Анкета оценки по критерию 9

Вопросы	Оценка					Результаты
	0	0,25	0,5	0,75	1	
Критерий 9 «Результаты работы организации»						
Финансовая деятельность организации имеет положительную динамику? (37 б)						
Увеличивается ли средний размер заработной платы в организации? (37 б)						
Наблюдается ли снижение претензий к качеству продукции организации? (37 б)						
Наблюдается ли стабильность, либо улучшение качества продукции организации? (37 б)						

Мы получили, что критерий «Ключевые результаты» может быть оценен в 150 баллов (max значение), исследуемая кондитерская организация получила при расчете 32,4 балла, что составляет 22% от возможной оценки. У данного критерия показатель ниже среднего. Персонал отмечает, что финансовые цели достигаются, но не в полном объёме. Показатели прибыли связаны только с количеством клиентов и объемом реализованной продукции. Сотрудники нацелены на постоянное улучшение качества продукции и регулярную работу по поиску новых клиентов, а также удержание существующей доли рынка региона. В то время как отсутствуют плановые операционные показатели процессов, не установлена связь между показателями бизнес-процессов, обеспечивающих процессов и финансовыми показателями. Одним из направлений для улучшения «ключевых результатов» может стать применение Системы сбалансированных показателей и построения графической взаимосвязи между целевыми показателями в четырех проекциях: финансы, клиенты, бизнес-процессы и персоналом. Данный инструмент позволит не только определить взаимосвязь между показателями, но и увидеть роль каждого сотрудника в реализации целей организации. Таким образом, мы обеспечим направления для улучшения ключевых результатов деятельности через планирование показателей, последующую их оценку с непременным участием высшего руководства для обеспечения достижения намеченных результатов.

Таким образом, участие в премии позволяет провести объективную диагностику процессов организации и подготовить систему менеджмента качества к экспертной оценке и получить рекомендации по оптимизации и совершенствованию, т.е. дорожную карту развития и улучшений.

Список использованных источников:

1. ISO 9004:2018 «Quality management – Quality of an organization – Guidance to achieve sustained success» [Электронный ресурс] . – Режим доступа: file:///F:/1iso_9004_2018_fourth_edition_quality_management_quality_of_a.pdf (дата обращения: 02.02.2019).

2. Салимова Т. А. Организационное совершенство: Модели достижения/Т.А. Салимова // Методы менеджмента качества. – 2009. – № 4. – С. 34-39.

3. ГОСТ Р ИСО 22301-2014 «Системы менеджмента непрерывности бизнеса. Общие требования». – Введен 2015-01-12.-М.: Стандартинформ, 2015. – 21 с.

4. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования. – Введен 2015-28-09. – М.: Стандартинформ, 2015. – 30 с.

5. Руководство для организаций – участников конкурса на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества https://kachestvo.pro/upload/iblock/7fc/7fc61d5f71d191fee9a25e380dde2920.pdf.

УДК 657.47

Особенности учёта и планирования затрат в углехимических лабораториях

Голубкин К.А. [1]

Научный руководитель: к.э.н., доцент Климашина Ю.С.

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В данной статье проведен анализ российского и зарубежного опыта в вопросах планирования и учёта затрат. В качестве практической основы взята служба менеджмента качества и парк лабораторного оборудования лабораторного комплекса филиала АО «СЖС Восток Лимитед», филиал в г. Новокузнецк. На основе критического анализа существующего подхода к организации и учёту затрат на предприятии, предложены мероприятия способствующие повышению экономической эффективности деятельности организации в целом.

Ключевые слова: учёт затрат, планирование затрат, система менеджмента качества, углехимическая отрасль.

На сегодняшний день сложно не согласиться с утверждением, что современное производство претерпело серьёзные изменения практически во всех свои аспектах. Особенно заметен фокус на расширения ассортиментных линеек, что в свою очередь делает выгодным мелкосерийное производство. Данный факт, бесспорно, вносит коррективы в управленческий учёт, учёт

складских запасов и, конечно же, учёт затрат. Последний даёт достаточно ёмкое понимание эффективности бизнеса.

Обращаясь к источникам, можно найти самые разные трактовки что есть затраты, и плюрализм мнений обоснован – каждая организация создаёт такую систему учёта затрат, которая отвечает технологическим процессам, а не отражает научное мнение экономистов. Естественно, говоря о затратах, мы говорим о системе, которая позволяет накапливать в себе данные, производить вычисления, представляет информацию для оперативного и стратегического планирования. В идеале также обеспечивает прозрачность в логистике при движении материалов. Под материалами в данном случае не обязательно должны пониматься производственные материалы, это могут быть и субъекты сектора услуг.

Специалисты по учёту много лет назад стали изучать вопрос стоимости процентов на средства, вложенные в товарно-материальные запасы, и начали задерживать платежи своим поставщикам, таким образом, покрывая часть расходов на имеющиеся товарно-материальные запасы. К сожалению, в свою очередь, их клиенты стали умнее и начали задерживать платежи им, и таким образом, появилась огромная дебиторская и кредиторская задолженность. Бухгалтерам она вместе с товарно-материальными запасами была удобна, так как позволяла манипулировать финансовой отчётностью.

В целом, эта система не имеет преимуществ, она просто невыгодна. На самом деле происходит то, что деньги и товары используются лишь для прикрытия неэффективности. Основная причина наличия товарно-материальных запасов, помимо преодоления сезонных колебаний спроса, заключается в преодолении неэффективных и неравномерных производственных методов. Неэффективность и неравномерность мощностей оборудования создает «узкие» места и, чтобы справиться с ними, товарно-материальные запасы накапливаются в большом количестве. Следовательно, необходимо решать производственные проблемы, а не скрывать их. В каждой компании свой набор затрат, и каждая компания может определить свою уникальную минимальную себестоимость единицы (рисунок 1).

Анализируя рисунок 1 можно понять, почему особенно у мелкосерийного производства стоит задача контроля затрат – т.к. только с помощью учёта можно оценивать количественную необходимость товарно-материальных запасов (сюда же включается целесообразность аренды складских помещений, их оснастка системами хранения и т.п.).

В зарубежной практике сегмент учёта затрат на производство продукции является составной частью управленческого учёта, который позволяет планировать, контролировать, управлять и оценивать деятельность организации в целях оптимизации её финансовых результатов. В российской же практике учёт затрат на производство продукции является составной частью системы бухгалтерского учёта.

Рисунок 1 – Зависимость между размером партии и себестоимостью единицы продукции

В международной практике учёта расходы текущего периода принято называть в зависимости от их характера расходами (expenses) или убытками (losses). Для расходов будущих периодов используют термин затраты (costs) и/или активы (assets). Делают это для того, чтобы разграничить понятия будущих и текущих расходов.

Зарубежный опыт предполагает, что группировка и распределение затрат на производство организуются таким образом, чтобы можно было оперативно контролировать формирование прибыли в процессе производства и реализации продукции, а потому издержки группируются по минимальному количеству статей. Главное же внимание обращается на распределение издержек между отдельными видами изделий. Во многих случаях нераспределенные издержки относятся на общий результат – прибыль.

Анализируя статьи расходов в углехимических лабораториях в деятельности, связанной с системой менеджмента качества можно обнаружить расходы, связанные с поверкой оборудования. Поверка средств измерения – совокупность операций, выполняемых в целях подтверждения соответствия средств измерений метрологическим характеристикам.

Средства измерения (СИ) и испытательное оборудование (ИО) периодически поверяются и аттестуются в соответствии с графиком поверки, утвержденным Директором лабораторного комплекса. В Лабораторном комплексе ведется журнал учёта поверки СИ и аттестации ИО. Поверка СИ проводится только аккредитованными на то метрологическими службами. Аттестация ИО проводится силами сотрудников Лабораторного комплекса, с применением поверенного оборудования и привлечением сотрудников Центра стандартизации и метрологии.

Оборудование, не удовлетворяющее установленным требованиям, выдающее сомнительные данные или имеющее дефекты, изымается из эксплуатации, снабжается соответствующей табличкой, указывающей на его непригодность для дальнейшего использования, и подлежит замене или ремонту. После ремонта, проводится процедура ввода оборудования в действие, включающая, при необходимости, поверку СИ или аттестацию для

испытательного оборудования и проверку функционирования оборудования с помощью контрольных операций, регламентированных методиками испытаний или инструкцией по эксплуатации.

Среди огромного перечня средств измерений лабораторного комплекса АО «СЖС Восток Лимитед», филиал в г. Новокузнецк, есть муфельные печи. Муфельные печи – высокотемпературные приборы с верхним пределом нагрева около 1300°С. Такой прибор размещается на специальной подложке, во избежание нагревания стола, на котором он установлен. Внутренняя поверхность аппарата изготовлена из термостойкого кирпича. Нагрев осуществляется при помощи нихромового спирального нагревателя, который помещен в кварцевые трубки. На передней панели прибора вмонтирован небольшой экран, который отображает текущее значение температуры. Под экраном установлены кнопки, при помощи которых задаются требуемые значения нагрева. Все модели высокотемпературных печей оборудованы таймерами.

Сфера применения муфельных печей достаточно большая:

– прокаливание лабораторной посуды перед испытаниями;

– озоление осадков и твердых химических остатков;

– получение кристаллов редких солей (окись хрома);

– проведение испытаний, которые требуют стабильного нагревания.

Муфельная печь нашла широкое применение в испытательных центрах на производстве. В таких аппаратах проводятся испытания по определению выхода летучих веществ и содержания зольности в твердом топливе. В соответствии с ГОСТ 8.513-84 для муфельных шкафов установлен межповерочный интервал равный одному году.

Аттестация муфельной печи, первичная она или периодическая, должна выполняться в соответствии с законодательными нормативами. Независимо от отрасли, в которой используется оборудование, положения проверки печей являются общими.

Во время проверки должны быть обеспечены такие условия:

– окружающая температура воздуха – от 20 до 25 ºС;

– напряжение питания – от 200 до 240 В;

– необходимо избегать тряски, ударов и вибрации муфельной печи.

Методика аттестации муфельной печи (первичной и периодичной) предполагает использование такой измерительной техники:

– термопреобразователя. Допустимая погрешность составляет ± 2 ºС в диапазоне от 0 до 1400ºС;

– мегаомметра Е 6-17. Погрешность показателей допускается в 2,5 %.

На оборудовании для проверки муфеля должен быть отпечаток поверочного клейма. Также требуется свидетельство о поверке или метрологической аттестации.

При выполнении аттестации муфелей нужно в точности следовать инструкции, придерживаться пунктов технического описания оборудования. Обязательными условиями являются:

– проведение аттестации муфельных печей специалистами, прошедшими соответствующий инструктаж;

– заземление электроизмерительных приборов и аттестуемого оборудования.

При игнорировании этих правил могут быть нарушены фактические показания. Кроме того, под угрозой будет и безопасность работников.

Аттестация муфельных печей включает в себя такие работы:

– внешний осмотр техники;

– проверку сопротивления изоляции;

– определение граничной отметки и сроков достижения рабочей температуры;

– выявление погрешности измерений или задания температуры;

– проверку срабатывания теплозащиты.

Пример протокола первичной аттестации муфельной печи станет ориентиром при проведении дальнейших проверок. Результаты (измерения, вычисления) записываются в соответствующую форму. В том случае, если были обнаружены нарушения или несоответствия, оформляется протокол. В нем отображаются не только полученные данные, но и замечания и выводы.

Каждая поверяемая единица оборудования оценивается сторонними специалистами, по состоянию на конец 2018 года, начало 2019 года в 2000 рублей. Парк лабораторного комплекса содержит 318 муфелей. В настоящее время поверку муфелей осуществляет приглашённый специалист, что является основанием для предложенных ниже изменений. Первичная или периодическая поверка не предполагают особых сложностей и требуют минимум оборудования. Ввиду этого методом простых вычислении получаются ежегодные затраты (формула 1) ($З_е$), которые несёт предприятие:

$$З_е = 2000 \times 318 = 636\,000 \text{ рублей} \quad (1)$$

В качестве мероприятия предлагается привлечь штатного специалиста с условной заработной платой в 30000 рублей. С учётом того, что это штатная единица, затраты ФОТ будут следующие:

22% – обязательное пенсионное страхование (ОПС, страховая и накопительная части);

5,1% – обязательное медицинское страхование;

2,9% – отчисления по временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

– организации присвоен 1 класс профессионального риска, размер отчислений в ФСС по травматизму составит 0,2%.

С учётом приведённых коррекций затраты ФОТ в годовом выражении от привлечённого специалиста:

$$ФОТ_н = 30000 \times \ 22\% + 5{,}1\% + \ 2{,}9\% + 0{,}2\% \ + 30000 \ \times 12 = 468\,720 \text{ рублей}$$

Таким образом, ежегодная экономия составит:

$$\Delta \ = 636\,000 - \ 468\,720 = 167\,280 \text{ рублей}$$

Исходя из расчётов можно сделать вывод, что принятие штатной единицы выгодно, кроме того, на перспективу развития можно предложить направить высвобожденные денежные средства в обучение штатной единицы с целью

снятия затрат по поверке более технологичного оборудования, а следовательно и более дорогого.

Список использованных источников

1. Федеральный закон №412 от 28.12.2013г. «Об аккредитации в национальной системе аккредитации» (с изменениями на 2 марта 2016г.).

2. ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь».

3. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Система менеджмента качества. Требования».

4. ГОСТ ИСО\МЭК 17025-2009 «Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий».

5. ГОСТ Р 8.568-97 «ГСИ. Аттестация испытательного оборудования. Основные положения».

6. Богатая И. Н. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И. Н. Богатая, Н. Н. Хахонова. – М.: КНОРУС, 2015. – С. 258–259.

7 «Запасы». Учет затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции [Электронный ресурс] 2014. – URL: http://www.ippnou.ru.

8. Удалова З. В. Методология и методика формирования учетн-аналитического обеспечения управления сельскохозяйственными организациями: монография / В. Удалова, О. А. Зубарева – п. Персиановский: Издательство ДонГАУ, 2016. – С. 62.

9. Сафонова К.А. учёт затрат и калькулирование себестоимости продукции в промышленном производстве // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 4-4.;URL: http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=16384 (дата обращения: 05.12.2018).

УДК 005.6: 378.014.61

Формирование инструментария независимой оценки качества преподавания

Гуляева А.В. [1], Стрела А.С. [1], Ким А.Р. [1]

Научный руководитель: к.т.н., доцент Кольчурина И.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г.Новокузнецк, Россия

Аннотация: Статья посвящена формированию инструментария для проведения независимой оценки качества преподавания в условиях ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет». В качестве рассматриваемого критерия оценки качества было выбрано анкетирование обучающихся СибГИУ.

Ключевые слова: инструменты оценки качества; критерии оценки качества; анкетирование.

Качество образовательного процесса − это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам,

образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [1]. Для того, чтобы получаемое образование можно было считать качественным, необходимо на постоянной основе проводить мониторинг и оценку образовательного процесса.

Одним из механизмов оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся является независимая оценка качества образования, в ходе которой обучающиеся оценивают условия, содержание, организацию и качество образовательного процесса в целом, а также качество преподавания отдельных дисциплин (модулей) и практик. Право на участие в оценке качества образования закреплено как в ФГОС ВО 3++, так и в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», согласно которому сведения об участии обучающихся в оценке качества образовательного процесса учитываются при прохождении учебным заведением государственной аккредитации [1]. Однако на сегодняшний день в Российской Федерации нет стандартизированных методов для проведения независимой оценки качества образования обучающимися, поэтому работы по разработке инструментария для проведения независимой оценки качества образования приобретают особую важность.

В работе рассмотрен такой метод проведения независимой оценки качества образования как социологический метод, заключающийся в проведении социологического опроса и анализе результатов. Объект исследования – 20 обучающихся четвертого курса направления подготовки «Управление качеством». Предмет исследования – качество преподавания дисциплины «Сертификация систем менеджмента».

Для проведения исследования была разработана анкета, состоящая из четырех блоков: оценка содержания степени освоения учебной дисциплины; оценка организации учебного процесса; оценка работы преподавателя; впечатления, пожелания и замечания обучающегося.

Первый блок был нацелен на оценку важности для обучающегося освоения компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, таких как «Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности», «Способность вести необходимую документацию по созданию системы обеспечения качества и контролю ее эффективности», «Способность участвовать в проведении корректирующих и превентивных мероприятий, направленных на повышение качества». Также обучающемуся по пятибалльной шкале предлагалось оценить степень освоения данных компетенций и степень соответствия изученного материала будущей профессиональной деятельности.

Второй блок содержал в себе вопросы, касающиеся организации учебного процесса и условий его протекания, в частности, респондентам предлагалось оценить по пятибалльной шкале использование электронных и/ или технических средств, раздаточных материалов в процессе обучения, соотношение времени, отведенного на освоение теоретического материала и на выполнение практических работ, а также ряд других моментов.

Третий блок анкеты был посвящен оценке преподавателей, ведущих лекционные занятия и проводящих практические работы по дисциплине, а также оценке качества работы образовательной организации в соответствии с ценностными ориентировками заинтересованных в образовательном процессе лиц: обучающихся, работодателей, общества. Отдельный вопрос анкеты касался работы СУО Moodle по таким аспектам как скорость работы платформы и простота ее использования, своевременность оповещений о начале/завершении тестирований, наличие возможности обратной связи с преподавателем.

В блоке 4 приведены вопросы, где обучающиеся могут поделиться своими впечатлениями, пожеланиями и замечаниями, возникшими в ходе освоения учебной дисциплины.

По результатам исследования удалось установить, что в целом респонденты удовлетворены качеством преподавания дисциплины «Сертификация систем менеджмента», высоко была оценена организация учебного процесса и работа преподавателя. Однако ряд обучающихся отмечают, что в недостаточной мере освоили все компетенции, что свидетельствует о необходимости пересмотра программы или увеличения числа аудиторных занятий по данной дисциплине.

Рисунок 1 – Диаграммы результата оценивания степени удовлетворенности обучающихся

Таким образом, в работе был разработан универсальный инструмент для проведения оценки качества преподавания учебных дисциплин, который может быть использован для оценки любого учебного курса.

Список использованных источников

1. Закон РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ //Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года . – М: Просвещение, 2010.

2. Хорошева Е.Р. Управления мониторинга и оценки качества / Е.Р. Хорошева // «Независимая оценка качества образования»; – Владимир, 2018. – С. 90.

УДК 657.6

Формирование системы учёта, анализа и контроля финансовых результатов организации на основе оценки качества учётной информации

Климашина Ю.С. [1], Муратов С.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г.Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье исследуется методология оценки качества информации о формировании финансовых результатов, с целью повышения эффективности управления прибылью предприятия. Повышение качества учётной информации в процессе формирования финансовых результатов обеспечивается стандартизацией учётных процессов. В работе предлагается к внедрению внутрифирменный стандарт контроля качества учётной информации в условиях реально действующего предприятия ООО «НОВОТЕХКОМ» г. Новокузнецк. Стандартом предусмотрено качественная и количественная оценка учётной информации и дана методика расчетов этих показателей.

Ключевые слова: финансовый результат, качество, эффективность, результативность, система учёта, управление качеством.

Актуальность статьи обусловлена применением методологии оценки качества информации о формировании финансовых результатов, с целью повышения эффективности управления прибылью предприятия.

Управление прибылью – важнейшая задача руководства и финансовых специалистов любой коммерческой организации. Её решение возможно на основе скрупулезного анализа поступающей информации о состоянии внутренней и внешней предпринимательской среды. Следовательно, в коммерческой организациидолжнабыть сформирована:

– эффективнаясистемасбораинформации,его контроляианализа;

– подобраныквалифицированныекадры, работающиесэтойинформацией;

– назначены высококлассные руководители, умеющие оперативно приниматьответственные решения.

В современных условиях совершенно по-иному выглядят вопросы формирования внутрипроизводственной отчётности. В научной литературе она все чаще называется управленческой отчётностью. Это совершенно оправданно, поскольку её цель - показать изменения, которые происходят в отдельных бизнес-процессах и организационных образованиях субъектов хозяйствования, а также результаты деятельности определенной группы

менеджмента организаций, одновременно формируя информацию, необходимую для тех подразделений организаций, которые пользуются услугами соответствующих партнерских подразделений.

Учитывая эту позицию, очень важно выстроить такую систему внутриуправленческой отчётности, которая позволила бы характеризовать органическую взаимосвязь бизнес-процессов и их роль в формировании добавочной стоимости продукта и стоимостикомпании в целом.

В связи с этим необходимо более чётко показать всю цепочку формирования стоимости компании, учитывая влияние на её развитиевнешних факторов и внутренних изменений, происходящихв производстве.

Более того, рассматривая внутрипроизводственную (или внутри управленческую) отчётность, чрезвычайно важно найти ключевые показатели, по которым можно определить эффективность деятельности подразделений, показав их различия, и одновременно учитывать влияние ключевых показателей отдельного производственного звена на итоговые результаты деятельности субъекта хозяйствования в целом. При этом в качестве субъекта хозяйствования можно рассматривать не только отдельное юридическое лицо, но и предпринимательскую цепь, результатом которой является создание продукта конечного назначения. В последнем случае юридические лица представляют собой субъекты, реализующие взаимосвязанные бизнес-процессы.

Изучение процесса формирования финансового результата в условиях предприятия ООО «НОВОТЕХКОМ» позволило сделать вывод о низком качестве учётной информации и полном отсутствии контроля в текущей деятельности предприятия, что не позволяет своевременно принимать грамотное управленческие решения с целью предупреждения негативных факторов.

Для устранения выявленных проблем, был разработан ряд мероприятий, направленный на повышение эффективности управления прибылью предприятия.

Для повышения аналитичности информации в рамках работы было предложено ввести аналитические счета 2 порядка для детализации о доходы и расходах на продажу по видам продаж к счёту 90 «Продажи», а так же ввести аналитические счета к счёту 44 «Расходы на продажу».

Формирование учётной информации на этих счетах позволяет в текущей деятельности оперативно определять финансовый результат по видам продаж и своевременно принимать необходимые управленческие решения.

Оценка качества учётной информации осуществляется на основании методики, предложенной внутрифирменным стандартом контроля качества.

В соответствии с этой методикой определенны основные характеристики качества:

– уместность (Финансовая отчётность должна содержать только уместную информацию, которая влияет на принятие решений пользователями, позволяет вовремя оценить прошлые, настоящие и будущие события, подтвердить и скорректировать их оценки, сделанные в прошлом.);

– надёжность (Информация, приведенная в финансовой отчётности, является достоверной, если она не содержит ошибок и искажений, способных повлиять на решение пользователей отчетности.);

– сопоставимость (Финансовая отчетность должна предоставлять возможность пользователям сравнивать:

– финансовые отчеты предприятия за различные периоды;

– финансовые отчеты различных предприятий.),

И дана количественная оценка качества, которая определяет полезность учётной информации для пользователей.

Комплексный показатель качества информации равен сумме средних значений всех коэффициентов: К= (К ум + К надёжн + К сопостав)/3. Используется при проведении аудита качества отчётности, а так же отражает степень доверия к отчётности организации пользователей. Определенна степень качества информации путём расчёта коэффициентов:

– низкий уровень 0-0,4;

– средний уровень 0,41-0,8;

– высокий уровень 0,81-1.

Если все показатели бухгалтерской (финансовой) отчётности используются пользователем для принятия управленческих решений, то значение r0 будет являться базовым показателем уместности. Отношение фактического значения r1 к базовому определит значение коэффициента уместности R . r r 0 1 = (1).

Коэффициент надежности (Q) характеризует отсутствие в бухгалтерской финансовой отчётности существенных ошибок и искажений. Базовым для показателя надёжности (q0) является количество показателей бухгалтерской (финансовой) отчётности, не содержащих ошибок или искажений.

Сравнение фактического показателя (q1) с базовым значением (q0) позволяет определить коэффициент надежности предоставляемой пользователям информации Q . q q 0 1 = (2).

Коэффициент сравнимости (С) характеризует единство методологии расчёта показателей текущего и прошлых отчётных периодов. Базовое значение показателя сопоставимости (с0) достигается при соблюдении сопоставимости всех показателей отчётной формы. Сравнение фактического значения показателей, рассчитанных с соблюдением условия сопоставимости (с1), с базовым определяет коэффициент сопоставимости учётной информации С . с с 0 1 = (3) Бухгалтерская (финансовая) отчетность состоит из системы показателей, сгруппированных в отчётные формы (i).

Количество показателей в каждой отчётной форме является переменной величиной, и каждая отчетная форма будет обладать собственным значением коэффициентов уместности, надежности и сопоставимости.

Процедура определения уровня качества учетной информации может стать составной частью аудиторской проверки деятельности организации, результаты которой представляются в аудиторском заключении. Однако с целью повышения качества учётной информации рекомендуется производить расчёт частных показателей качества не реже одного раза в квартал по мере

формирования промежуточной отчетности. В таком случае функция определения уровня качества учётной информации может быть возложена на службу внутреннего контроля предприятия.

Количественная оценка качества учётной информации позволит измерить полезность учётной информации для пользователя. Помимо оценки полезности учётной информации для пользователей в целом, комплексный показатель качества может рассматриваться также как элемент, формирующий доверие к отчётности организации у внешних пользователей. Расчет же частных показателей (уместности, надежности и сопоставимости) в большей степени ориентирован на внутренних пользователей, так как позволит выявить проблемы в формировании учётной информации и в дальнейшем стать при разработке комплекса мероприятий по совершенствованию учетной процедуры в организации.

УДК 657.6

Разработка теоретических подходов и практических аспектов управления процессом учёта расчётов с персоналом системы менеджмента организации

Климашина Ю.С. [1], Щербакова Е.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г.Новокузнецк, Россия

Аннотация: в статье комплексно рассматриваются функции и сущность заработной платы с позиции экономической теории, теории компенсационного управления и с позиции учётного процесса. На основании проведенных исследований, сформированы направления совершенствования системы управления учёта расчетов с персоналом по оплате труда в системе менеджмента организации.

Ключевые слова: заработная плата, вознаграждения работникам, качество, эффективность, результативность, система учёта, управление качеством.

Оплата труда занимает одно из основных мест в формировании себестоимости, что сказывается на прибыли организации. При регулировании заработной платы необходимо использовать единство и противоположность её функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы на любом предприятии отвечала её объективному содержанию и государственной политике. В процессе формирования новых подходов в области оплаты труда, перехода к новым системам оплаты, происходит становление нового механизма регулирования заработной платы посредством установления необходимых гарантий и налоговых регуляторов со стороны.

В настоящее время важнейшей задачей выступает усиление стимулирующей функции заработной платы в общей совокупности всех остальных. Это объясняется тем, что в структуре доходов работающих данная функция составляет преобладающую часть доходов по сравнению с другими их источниками. Если работник не будет заинтересован в зарплате, не будет высокопроизводительного и высококачественного труда, не будет обеспечено

стабильное и поступательное развитие производства, а значит останется проблема вхождения страны в фазу экономического подъема.

Поскольку заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, её стимулирующее воздействие на развитие деятельности организации является определяющим.

В современных экономических условиях требуется принципиально новая организация оплаты труда. Возникла реальная необходимость замены устаревшей, низкоэффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и их коллективов, тормозит развитие экономики. Организация заработной платы, основанная на использовании ее традиционных элементов в виде тарифных ставок и окладов, разного вида премии, доплат надбавок, слабовосприимчива к научно-техническому прогрессу, повышению качества продукции, экономии ресурсов. При этом постоянно меняющееся законодательство, введение новых учётных категорий усложняет процесс учета труда, начисления и выплаты различных пособий.

Определение сущности заработной платы создает исходную базу для анализа фонда оплаты труда, производительности и др. показателей. Вопрос значения, учёта и расчетов по оплате труда, функций, присущих заработной платы среди экономистов в настоящее время является актуальным и дискуссионным.

Анализ идентификации элементов оплаты труда по экономическому содержанию и их систематизация для целей формирования системы учёта и внутреннего контроля, позволил сделать следующие о выводы:

1) с позиции экономической теории, заработная плата представляет собой материализацию трудовых отношений и в тоже время базовую часть средств, направляемых на потребление, как доли дохода (чистая продукция), зависящая от конечной деятельности всех сотрудников и распределяющаяся между ними в соответствии с количеством и качеством затраченных трудовых ресурсов, фактическим трудовым вкладом каждого сотрудника и объемом вложенного капитала;

2) с позиций теории компенсационного управления, компенсация затрат труда и жизнеобеспечения – это экономически предопределенная результатами труда совокупность выплат за результаты труда (заработная плата), вознаграждений и социально-экономических компенсаций и за различного рода доплат;

3) с позиции учетного процесса, с целью развития стандартизации его объектов и методов, необходимо организовывать учет и внутренний контроль вознаграждений работников, объединяя важные положения экономической теории, теории компенсационного менеджмента, учета и норм налогового права.

Под развитием методического обеспечения систем учёта и контроля понимается такое изменение организационной структуры службы внутреннего контроля организации, при котором осуществляется разработка более совершенных по содержанию, целям и инструментам процедур контроля. Это достигается при изменении самой сути контроля, превращении обычного оперативного контроля в контроллинг стратегической направленности.

Эффективное функционирование структуры внутреннего контроля организации влияет на качество выполнения функций по центрам ответственности. Руководство организации получает оценку принятых и реализованных параметров деятельности организации и принимает необходимые управленческие решения.

Первый уровень представлен классификаторами, справочниками отраслевой направленности. Данные документы имеют отношение, как к организации финансово-хозяйственной деятельности, так и к выбору объектов аудиторской проверки, технологии проведения и способов реализации результатов. Второй уровень представляет собой инструкции, описывающие продвижение контролеров от объекта к объекту, дающие инструментарий проверки по конкретным объектам контроля, технологии проверки в разрезе каждого объекта. Третий уровень – оценка результатов контроля со стороны менеджеров и акционеров организации, принятие дальнейших действий по проверке в случае неудовлетворенности результатами.

Рисунок 1 – Схема системы внутреннего контроля

Поскольку затраты на оплату труда составляют одну из основных частей себестоимости, их правильный и своевременный расчет улучшает качество и минимизирует время предоставляемой информации для отчётности.

В целях улучшения организации системы внутреннего контроля, состояние последней, оценивают внешние аудиторы и выносят решение о соответствии или несоответствии процедур внутреннего контроля стандарту. Использование предлагаемой модели позволит не только улучшить практику внутреннего контроля, но и систематизировать процесс получения аудиторских доказательств при проверке расчетов по оплате труда.

Пересмотренные системы премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих должны быть направлены на решение задач по усилению стимулирующей роли премий в достижении показателей, обеспечивающих эффективность работы предприятия, и, прежде всего, рост рентабельности, объёмов реализации продукции, а также выполнение предприятием в целом планов и договорных обязательств по поставкам продукции, повышению её качества, росту производительности труда, экономии всех видов материальных, трудовых и финансовых ресурсов с учётом влияния соответствующих групп работников на улучшение этих показателей.

Показатели и условия премирования работников предприятия, размеры поощрения по всем системам премирования должны быть взаимосогласованными, чтобы их выполнение и перевыполнение на уровне бригад и отдельных работников обеспечивали решение задач, поставленных перед участками, выполнение задач участков обеспечивало выполнение заданий цехов, а цехов – предприятия в целом.

Методической основой формирования фонда оплаты труда может послужить система грейдов, представляющая собой методику определения должностных окладов на основе балльно-факторного метода и матрично-тематических моделей. Система грейдов позволяет связать логику оплаты труда, стратегию бизнеса и решить проблему рыночной мотивации работников экономического субъекта. Система грейдов весьма трудоемка, но при этом позволяет выявлять возможности капитализации затрат труда и, таким образом, повышает инвестиционную привлекательность экономического субъекта.

Так как система грейдирования представляет собой иерархическую структуру должностей, с окладами, выстроенными по нарастающему принципу, то по формальным признакам она похожа на тарифную систему оплаты труда, однако, эти системы по существенным свойствам расчетов отличаются друг от друга.

Это означает, что премирование производится не за устранение каких-либо неполадок, срывов, а за создание условий, не допускающих их возникновения, а также сочетание коллективной и личной ответственности за результаты работы.

Минимизировать и затраты на оплату труда можно также с помощью введения и применения ученического договора.

Ученический договор – это двусторонне соглашение между юридическим лицом (работодателем) и гражданином (учеником), предметом которого является процесс организации и проведения профессионального обучения и переобучения ученика по определенной профессии. Цель ученического договора – профессиональное обучение.

Достоинства ученического договора:

– сокращение обязательств по уплате страховых взносов;

– подготовка квалифицированных кадров;

– обязанность студентов-учеников по заключению трудового договора сроком не менее 1 года с работодателем и другие.

Главным достоинством ученического договора является снижение расходов в части социального страхования, так как обучающимся в период

ученичества выплачивается стипендия, а сумма стипендии не облагается «зарплатными» налогами.

Поскольку затраты на оплату труда составляют одну из основных частей себестоимости, их правильный и своевременный расчёт улучшает качество и минимизирует время предоставляемой информации для составления отчётности.

УДК 658.51

Теоретические аспекты разработки производственных систем современных предприятий

к.э.н., Байда Е.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ)», г. Омск, Россия

Аннотация: Рассмотрены теоретические аспекты разработки производственных систем предприятий как важной части общей системы управления качеством. Определена проблема отсутствия общих методических подходов к проектированию производственных систем, с учетом отраслевой специфики производственной деятельности предприятий. Сформирован вывод о необходимости реализации принципов системности при проектировании производственных систем предприятий.

Ключевые слова: производственная система, система управления качеством, организация процессов, ресурсы, организационная структура.

В последние годы концепция создания на предприятиях собственных производственных систем (ПС), учитывающих специфику их производственной деятельности и выполняемых технологических процессов, получила широкое распространение. Производственные системы являются важной частью системы управления качеством предприятия, позволяют ему эффективно достигать производственных целей, оптимизируя ресурсы, сокращая потери в производстве, концентрируясь на ключевых ценностях продукта для потребителя, тем самым обеспечивая его качество, что подтверждается успехами в этой области крупных отечественных компаний, таких как, ПАО «КАМАЗ», Группа «ГАЗ», ОАО «РЖД», АО «Трансмашхолдинг» [1].

В понятие «производственная система» входит многообразие инструментов, концепций, методов и подходов к организации процессов [2]. Задачей предприятия является правильный выбор и объединение в единую систему этих инструментов и методов, что должно обеспечивать эффективную организацию производственных процессов, повышение уровня качества продукции или услуг, а также рост производительности труда работников за счет минимизации потерь в производстве. Однако решению этой задачи на практике часто препятствуют отсутствие единых подходов к проектированию ПС, единой терминологии, информации об отраслевых особенностях, а также сложность использования опыта отдельно взятого предприятия в конкретных производственных условиях. Поэтому первый вопрос, который возникает перед руководством предприятия – с чего начать проектировать производственную систему?

Анализируя теорию организации производственных систем предприятий, а также практический опыт разработки и внедрения в деятельность современных предприятий корпоративных производственных систем, можно констатировать тот факт, что с позиции теории систем ПС является сложной, объединяющей комплексы функций и виды деятельности, реализуемые на предприятии [3]. При этом ПС можно также рассматривать как всю деятельность предприятия, которая состоит из сети подчиненных менее сложных систем:

– социальной подсистемы, представляющей комплекс отношений между работниками предприятия – организационное проявление ПС;

– производственно-технической подсистемы, объединяющей материальные средства предприятия: комплексы машин и оборудования, материалов, инструментов, энергии;

– информационной подсистемы, содержащей информационные элементы и их взаимосвязи внутри ПС предприятия.

Каждая подсистема имеет признаки системы, но не обладает обособленностью, присущей самостоятельным системам.

Таким образом, производственную систему можно определить, как совокупность средств производства, материальных и трудовых ресурсов, предопределяемых производственной технологией преобразования сырья, материалов, комплектующих изделий в конечных продукт предприятия [4].

Производственная система является основой эффективной деятельности предприятия, которое является сложной открытой экономико-кибернетической системой, имеющей входы (внешние воздействия) и выходы (результаты функционирования предприятия – производство продукции, оказание услуг) [5].

Предприятие, также как и его ПС – это искусственно создаваемый комплекс элементов, предназначенных для решения сложных организационных, технических, экономических, социальных и других задач. В соответствии с этим, сущность функционирования предприятия как производственной системы сводится к движению информации и ресурсов, связанных с преобразованием определенных входов для получения желаемых выходов (рисунок 1).

Рисунок 1 – Предприятие как производственная система

Анализируя содержание основных элементов предприятия, формирующих его ПС можно сделать следующие выводы:

– в теоретических исследованиях и на практике необходимо обеспечить комплексность деятельности по созданию производственной системы предприятия путем привлечения специалистов разного профиля;

– при проектировании производственной системы каждая ее подсистема должна представлять собой законченное целое и вместе с тем быть неотъемлемой частью предприятия как системы;

– для оценки организационных проблем при внедрении и функционировании производственной системы предприятия и качества их решения необходимо применять широкий спектр критериев и показателей, так как комплексность организационных решений не позволяет ограничиваться традиционными показателями себестоимости, прибыли, производительности и т. д.

Организационно-управленческая иерархия любого предприятие состоит из структурных подразделений, осуществляющих непосредственно производство и управление. Именно структурные подразделения следует рассматривать как основные элементы (подсистемы) производственной системы предприятия, которые можно сгруппировать по трем основным блокам (рисунок 2).

Производственная система предприятия		
Производственная структура	*Инфраструктура*	*Отделы и службы*
Цехи, участки, бригады	ремонтное, транспортное, складское хозяйства, инструментальное производство	Отделы маркетинг, планирования, продаж, научно-технический отдел, кадровая служба

Рисунок 2 – Структура производственной системы предприятия

В качестве элементов производственной системы на каждом предприятии могут быть выделены те или иные процессы, создающие ценность, производимой продукции или оказываемых услуг (бизнес-процессы) [6]. Например, производственные процессы, процессы технического развития, процессы облуживания и т. д.

Таким образом, можно сделать выводы:

– в рамках проектирования производственной системы предприятия предметом организационной задачи является не предприятие в целом, а его элементы (подсистемы): подразделения, процессы и их компоненты;

– при решении организационных задач невозможно обеспечить полную комплексность и избежать односторонности;

– если решение частичной организационной задачи не дает ожидаемого результата вследствие нежелательного слияния других подсистем, эти подсистемы должны стать объектом специального изучения.

– чтобы все элементы (подсистемы) производственной системы предприятия воссоединились в единое целое, в комплексную систему, ее необходимо организовать, т.е. спроектировать, построить и обеспечить функционирование.

При этом реализация принципов системности при проектировании ПС предприятия предполагает следующее:

– рассмотрение предприятия как самоорганизующейся системы, которая взаимодействует с другими системами внешней среды;

– необходимость создания на предприятии системы организации производства, охватывающей во взаимосвязи все основные, вспомогательные и обслуживающие процессы;

– применение целевого начала при разработке мероприятий по совершенствованию организации производства;

– ориентацию на комплексное решение проблем предприятия;

– внедрение многовариантного проектирования производственных систем, анализ и выбор альтернативных решений в процессе определения рациональных направлений совершенствования организации производства;

– использование систем оценок, критериев и нормативов эффективной организации производства в процессе ее проектирования и функционирования.

Список использованных источников

1. Современное состояние и тенденции развития производственных систем / Е.А. Байда // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. – Омск: СибАДИ, 2016. – № 2 (48). – С. 147-153.

2. Дородов А.А. Методы проектирования производственных систем / А.А. Дородов, К.И. Замятин, А.П. Кузнецов // Вестник ИжГТУ. – 2014. – № 4(64). – С. 46-50.

3. Проектирование производственных систем предприятия / Е.А. Байда // Фундаментальные и прикладные исследования молодых ученых: сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых 08-09 февраля 2018 года. – Омск: СибАДИ, 2018. – С. 643-645.

4. Карпов Э.А. Организация производства и менеджмента / Э.А. Карпов. – Старый Оскол: Изд-во ТНТ, 2010. – 768 с.

5. Самойлович В.Г. Организация производства и менеджмент: учебник для студ. высш. учеб. заведений / В.Г.Самойлович. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 336 с.

6. Производство и производственные системы: понятие, закономерности и их виды [Электронный ресурс] // URL: http://fb.ru/article/232632/proizvodstvo-i-proizvodstvennyie-sistemyi-ponyatie-zakonomernosti-i-ih-vidyi (дата обращения: 20.02.2019).

УДК 331.56

Риски в системе управления предприятием

Бакенова А. А. [1]

Научный руководитель: к.т.н. Плотникова И.В. [1]

[1] Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Аннотация: В данной статье рассмотрены задачи гибкой системы, ее аспекты и процессы на разных уровнях. Определено понятия риска и сущность риска в гибкой системе управления предприятием. Исследованы возможные риски на предприятии, их уровни и область появления нежелательных событий. Сделан обзор стратегии по идентификации рисков в процессах и на уровнях жизненного цикла системы. Приведены примеры и эффективные методики для непосредственного анализа.

Ключевые слова: риск, управление, система менеджмента качества, гибкая система управления.

Система управления предприятием – это комплексные методы, нацеленные на решения задач по управлению различными аспектами деятельности на предприятие [1]. В свою очередь гибкая система управления предприятием – это метод быстрого реагирование на изменение внешней или внутренней сред организации. Главное задачей гибкой системы управления предприятием является наиболее эффективное сочетание и осуществление бизнес-процессов с помощью которых осуществляется цели предприятия.

В настоящие время гибкая система управления набирает спрос среди организации в России, связанно это с развитием технологии, которые ведут к увеличению потребностей, росту конкуренции, что приводит к формированию мотивации и улучшению бизнес процессов предприятия.

Существуют компании, которые занимаются консультированием в системе управления предприятия в индивидуальном порядке для каждой деятельности. На примере Томской области в 2017 год зарегистрировано 149 организации занимающиеся консультированием в управлении предприятии, с деятельностью в области управления проектами составляют 171 единицу, а также с деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса составляет 44 единиц [2].

В гибкой системе управления рассматриваются различные параметры, показатели, технологии процессов, как на производственном уровне, так и на уровне организации. Одним из важных событий в процессах системы управления является риск.

Риск – это вероятность возникновения наступления неблагоприятных событий [3]. Любая деятельность тесно связана с риском, для успешного существования организации в рыночно-экономической среде, необходимо принимать решения по внедрению технических новшеств и смелые действия, а данные изменения влекут в большей или меньшей мере риски. Поэтому необходимо идентифицировать риски, и правильно оценивать степень риска, чтобы добиваться эффективных показателей на рынке [4].

Риски в гибкой системе управления предприятием – это процесс управленческой системы, который стартует с разработки стратегии организации и затрагивает всю деятельность. Риск в данной системе управления направлен на определение потенциальных событий, которые могут оказать влияние на организацию и управление связанные с этими событиями риском, а также данный процесс направлен на осуществление контроля за лимитом риска организации и достижении поставленных целей предприятия.

Риски в гибкой системе управления возникают на процессах предприятия и решение по устранению угроз принимаются на уровнях процесса. В производственно-технических процессах риски возникают на основных и вспомогательных уровнях. В основной уровень производственно-технических процессах, входят все параметры, связанные с реализацией товара (услуги), риски на данном уровне возникаю при: разработке и проектирование продукта (услуги), производства продукции (услуги), материально-технических ресурса и контроле качества. Все выше перечисленные позиции анализируются вспомогательным уровням. Производится входной контроль, определяются возможные потери, риски на производственном цикле, контролирует внешние и внутренние параметры для формирования алгоритма решений определенных задач на производстве при определении несоответствий требованиям организации. Уровни в производственно-технических процессах довольно масштабные, что может привести к ошибочному анализу области контроля. Основным аспектом в идентификации риска на уровнях является правильно сформированные рамки, которые и являются точкой отправки анализа рисков [5].

В административно-организационном процессе риски возникают на определенных ступенях, это: управление маркетингом, учет и анализ хозяйственной деятельности, управление персоналом. На данных ступенях риски тесно связаны с производственно-техническим процессом. Так как данные параметры сильно влияют на производственный цикл производства продукций (услуги). Именно на этом процессе стоит проработать и отслеживать карту рисков. Это являются значительной частью при принятии тактических, и стратегических решении проблемы. Например: решение о модификации продукта (услуги) с высоким риском провала или не заинтересованности потребителя, в случае если риск достаточно высок, а мероприятия по минимизации малоэффективны или неэффективны. То решения принимаются в процессе обсуждения карты риска, что является частью системы управления. Особой эффективностью пользуются инструменты аудита, например: мозговой штурм, причинно-следственная диаграмма (Исикавы), контрольные карты Шухарта, статистические методы контроля. Данные методы позволяют произвести анализ процессов, и способствует принятию решений на основе фактов [6].

Процесс управления рисками осуществляться на гибкой основе, во внимание принимаются обстоятельства возникновения каждого из рисков. Основная стратегия управления рисками заключается в определении основных событий области риска, как производственно-технических, так и

административно-организационных процессов системы. Принятие необходимые меры, прежде чем риски окажут существенное влияние на предприятие, создавая значительные затраты и понижая качество продукции или производительность.

Таким образом, гибкая система управления обеспечивает стабильное функционирование организации. Риски в данной системе управления являются неизбежным событием, которые могут, осуществляется на всех процессах и уровнях организации. Управление рисками в гибкой системе управления это не разовая функция, а один из основных инструментов, которые обеспечивают достижения целей предприятия и устойчивое место на экономическом рынке тои или иной продукции.

Список использованных источников

1. Рыбников А. Система управления предприятием типа ERP. – М.: Азроконсалт, 1999. – 214 с.

2. Финансовые показатели организации по сферам деятельности в Томской области /gks.ru. Режим доступа http://www.gks.ru/ (дата обращения: 2017)

3. Организация системы управления рисками на предприятии /Risk24. Режим доступа http://www.risk24.ru/upravlenie2.htm (дата обращения: 18.10.2016).

4. Поугарт В.Р., Чичерина Н.В. Управление рисками в системе качества организации // В сб. НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ сборник научных трудов: в 9 частях. 2016. С. 271-273.

5. Шапкин А.С. Теория риска и моделирование рисковых ситуаций / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. – М.: Дашков и Ко, 2005. – 544 с.

6. Плотникова И.В., Редько Л.А. Статистические методы и анализ проблем управления качеством // Стандарты и качество. 2017. № 3. С. 50-53.

7. Халикова Р.Н., Плотникова И.В. Проектные риски в организации при создании нового направления деятельности // В сб.: НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ сборник научных трудов: в 9 частях. 2016. С. 284-286.

8. Чекарова С.А., Плотникова И.В. Риски при управлении изменениями в организации и вероятность успеха изменений // В сб: НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ сборник научных трудов: в 9 частях. 2016. С. 288-290.

9. Калаева Д.С., Чичерина Н.В., Капжаппарова Д.У. Эффективное использование человеческих ресурсов // В сб.: ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА – ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА НАЦИИ (САГИНОВСКИЕ ЧТЕНИЯ № 10) Труды Международной научно-практической конференции: в 7 частях. Министерство образования и науки РК; Карагандинский государственный технический университет. 2018. С. 248-249.

УДК 006:005(083)

Сравнительный анализ принципов менеджмента качества и принципов подтверждения соответствия согласно ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 к системе менеджмента качества органа по сертификации СМК

Громова С.С. [1]

Научный руководитель: к.т.н., доцент Кольчурина И.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Проведен сравнительный анализ принципов менеджмента качества и принципов подтверждения соответствия, приведенных в новой версии стандарта ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021,показано, что учет требований ГОСТ Р ИСО 9001 и ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021 позволит обеспечить согласованные поставки качественных услуг по сертификации и инспекционному контролю систем менеджмента.

Ключевые слова: орган по сертификации систем менеджмента, принципы менеджмента качества, подтверждение соответствия, система менеджмента качества.

В настоящее время аккредитация ОС в Российской Федерации регламентируется рядом нормативных документов. Для эффективной организации работ по подтверждению соответствия СМК ОС необходимо разработать, документировать и внедрить СМК, способную поддерживать и демонстрировать постоянное выполнение требований ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 и ГОСТ Р ИСО 9001-2015 [1].

Следует отметить, что ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 и ГОСТ Р ИСО 9001-2015 имеют изначально различное назначение и индивидуальные особенности.

ГОСТ Р ИСО 9001-2015 устанавливает четкие требования к СМК, которые могут быть использованы как в качестве руководства для разработки и оценки собственной СМК ОС, так и в качестве критериев оценки СМК организации-заказчика. Требования, изложенные в стандарте, базируются на семи принципах менеджмента качества:

- ориентация на потребителя;
- лидерство руководителя;
- вовлечение людей;
- процессный подход;
- улучшение;
- принятие решений на основе свидетельств;
- менеджмент взаимоотношений.

ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 используется для аккредитации, т.е. для официального подтверждения компетентности ОС. Фундаментом для выполнения изложенных в стандарте требований являются принципы, применяемые как руководящие указания в принятии решений при сертификации системы менеджмента:

– беспристрастность;
– компетентность;
– ответственность;
– конфиденциальность;
– реагирование на жалобы.

Для того чтобы понять какой из стандартов устанавливает наиболее полный комплекс требований, необходимых для создания СМК ОС необходимо провести сравнительный анализ. При этом сравнивать необходимо требования базовых принципов стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015 с принципами подтверждения соответствия, изложенными в ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 [2].

Сравнительный анализ принципов менеджмента качества и принципов подтверждения соответствия приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ принципов менеджмента качества и принципов подтверждения согласно ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017

Принципы	Отражение принципов менеджмента качества и принципов подтверждения соответствия в стандарте	
	Пункт ГОСТ Р ИСО 9001-2015	Пункт ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017
Принципы менеджмента качества		
1 Ориентация на потребителя	5.2.1, 6.2.1 d, 5.3 d, 8.2.3.1, 8.2.2, 8.2.3.1, 8.2.1, 8.5.3, 9.1.2, 10.2.1	4.1, 5.1.2, 5.2.1, 6.2, 8.1, 8.3, 8.5.1, 8.6, 9.7, 9.8, 10.3.1, 10.3.5.2b,c,h, 10.3.7,10.3.8
2 Лидерство руководителя	П.5.1.1., 5.1.2, 5.2.1, 5.2.2b , 5.3, 9.3.1	5.2.1, 6.1.2, 6.2.2, 10.3.1, 10.3.5
3. Вовлечение людей	5.3, 7.1.2, 7.3 a,b, 7.3 c, 7.2	5.2.1, 5.2.2, 5.2.12, 5.2.13, 6.1.1, 6.2.2, 7.2.3, 7.2.6, 7.2.8, 8.5.1, 10.3.1, 10.3.2
4 Процессный подход	4.4.1a, c, e, d, 4.4.2, 6.1.2b, 7.1.3, 7.1.4, 8.1, 8.4.2	9, 10.3.1a, 10.3.6, 10.3.7, 10.3.8
5 Улучшение	5.2.1d, 5.3c, 7.1.1, 9.1.3g, 9.3.3a, П.10.1, 10.2.1, 10.2.2	7.1.3, 7.2.10, 7.2.11, 7.5.4, 10.3.1, 10.3.5.3a,b, 10.3.6.4e, 10.3.7, 10.3.8
6 Принятие решений на основе свидетельств	7.1.5.1, 8.2.3.2 b, 8.7.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2f, 9.3.2	4.2.3, 4.4.2, 5.1.3, 6.2.1d, 9.1.1.3, 9.1.15a, 9.2.2.1a,f, 9.2.4, 9.2.5, 9.3.3, 9.4.3, 9.7, 9.8, 10.3.1b, 10.3.4, 10.3.5, 10.3.6
7. Менеджмент взаимоотношений	8.4.1, 8.4.2, 8.4.3, 8.4.2 b	7.3, 7.5.1, 7.5.4
Принципы подтверждения соответствия		
1 Беспристрастность	-	4.2, 5.2, 5.3.2, 6.2, 7.3, 7.5.1, 7.5.3b,c, 9.1.14, 9.3.3a, 9.7.3, 9.7.4, 9.7.7, 9.8.8
2 Компетентность	7.2, 7.5.1b, 8.4.3c, 8.5.1 e,	4.3, 7.1, 7.2, 7.4, 7.5.3b, 7.5.4, 9.1.3, 9.2.2.1d, 9.2.2.3, 9.2.2.4, 9.3.3a

Продолжение таблицы 1

Принципы	Отражение принципов менеджмента качества и принципов подтверждения соответствия в стандарте	
	Пункт ГОСТ Р ИСО 9001-2015	Пункт ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017
3 Ответственность	4.4. e, 5.3, 6.2.2 c, 6.3 d, 8.3.2d, 9.2.2 a,	4.4, 5.1.3, 7.2.9, 7.5.2, 9.1.14, 9.1.15, 9.2.2.3, 9.2.2.5, 9.2.5, 9.3.3, 9.4.3, 9.5.1, 9.6
4 Открытость	8.2.1, 5.2.2 c, 7.1.3d	4.5, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5.2, 8.6.1, 8.6.2, 9.2.2.1b, 9.6.3, 9.6.7, 9.7.2, 9.8.1
5 Конфиденциальность	5.2.2 c, 7.5.3.1 b, 7.4,	4.6, 6.2.2c, 7.3, 7.5.1, 7.5.3b, 8.5, 9.8.4, 9.9.3, 10.3.4
6 Реагирование на жалобы	8.2.1c, 10.2.1,	4.7, 8.6.1f, 9.3.2.1c, 9.4.3, 9.5.2, 9.8, 9.9.2f, 10.3.5.2h, 10.3.7, 10.3.8

Проведенный анализ позволил установить, что каждый принцип менеджмента качества, изложенный в ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и являющиеся основой для построения и совершенствования СМК, широко рассматриваются и учитываются в ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017.

Так например, по ГОСТ Р ИСО 9001-2015 необходимо обеспечивать определение и выполнение требований потребителей (принцип 1). Согласно стандарту, это реализуется в п. 5.2.1, 6.2.1 d, 5.3 d, 8.2.3.1, 8.2.2, 8.2.3.1, 8.2.1, 8.5.3, 9.1.2, 10.2.1 настоящего стандарта.

В ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 этот принцип соблюдается более последовательно, чем в ГОСТ ИСО Р 9001-2015, так как стандарт требует учесть потребности всех заинтересованных сторон, которые полагаются на услуги по аудиту и сертификации, а не только своих потребителей (заказчиков). Реализация данного принципа подробно описана в п. 4.1, 5.1.2, 5.2.1, 6.2, 8.1, 8.3, 8.5.1, 8.6, 9.7, 9.8, 10.3.1, 10.3.5.2b,c,h, 10.3.7,10.3.8 стандарта.

Однако, принципы подтверждения соответствия, изложенные в ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 в ГОСТ Р ИСО 9001-2015 реализуются и описаны частично.

Так, например, для проведения сертификации, заслуживающую доверия, ОС должен восприниматься как беспристрастный (принцип 1). В ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 требуется, чтобы решения ОС основывались на объективно полученных свидетельствах соответствия (или несоответствия), причем на их принятие не должны влиять другие интересы или другие стороны. Реализация данного принципа подробно описана в п. 4.2, 5.2, 5.3.2, 6.2, 7.3, 7.5.1, 7.5.3b,c, 9.1.14, 9.3.3a, 9.7.3, 9.7.4, 9.7.7, 9.8.8.

В ГОСТ Р ИСО 9001-2015 этот принцип не заложен. Также остальные принципы подтверждения соответствия в ГОСТ Р ИСО 9001-2015 содержатся в краткой содержательной форме [1,2].

Исходя из проведенного анализа можно утверждать, что ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 является основным нормативным документом,

регламентирующим деятельность ОС СМК. Однако, без учета требований ГОСТ Р ИСО 9001-2015 не может быть построена ни одна СМК ОС.

На основании изложенного выше следует, что требования стандартов ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017, интегрированные в общую систему менеджмента ОС, помогут обеспечить согласованные поставки качественных услуг по сертификации и инспекционному контролю систем менеджмента.

Список использованных источников

1. Феоктистов А.В. Документационное обеспечение системы менеджмента органа по сертификации/ А.В. Феоктистов, И.Ю. Кольчурина, Т.А. Волкова // Стандарты и качество. – 2012. – № 7. – С. 98-101.

2. Феоктистов А.В. Пути создания системы менеджмента для органа по сертификации СМК/ А.В. Феоктистов, И.Ю. Кольчурина, Т.А. Волкова // Стандарты и качество. – 2011. – № 12. – С. 56-59.

УДК 930.25

Об организации хранения документов Центра занятости населения Тайшетского района

Белокопытова К.В.[1]

Научный руководитель: к.х.н. Каретникова Н.В.[1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: Рассмотрена деятельность Центра занятости населения Тайшетского района Иркутской области. Даны рекомендации по организации архивного хранения документов Центра занятости.

Ключевые слова: центр занятости населения, Иркутская область, архивохранилище, архивное хранение.

19 апреля 1991 в Российской Федерации был принят закон «О занятости населения в Российской Федерации» [5]. Эта дата считается днём образования государственной службы занятости. В соответствии с законом, в Иркутской области центры занятости населения были созданы на базе бюро по трудоустройству. Одновременно вышло положение о формировании Фонда занятости и финансировании мероприятий по организации занятости безработных граждан.

Центры занятости населения оказывают следующие виды услуг: содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; информирование на рынке труда; организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения; психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан; осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; организация проведения

оплачиваемых общественных работ; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые; социальная адаптация безработных на рынке труда; содействие самозанятости безработных граждан; выдача предложений о привлечении и использовании иностранных граждан в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации; содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности; организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Эффективное оказание вышеуказанных услуг невозможно без четкого, основанного на правовых нормах порядка работы с документами. С этой точки зрения рассмотрим деятельность центров занятости на примере Центра занятости населения Тайшетского района Иркутской области (далее – ЦЗН Тайшетского района).

ЦЗН Тайшетского района – это динамично развивающаяся организация с мощной информационной базой, высоким техническим оснащением, профессиональным коллективом и 25-летним опытом работы в решении задач по снижению напряженности на рынке труда района.

Организация работы центров занятости ведется в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации (законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации). Основным документом является уже упомянутый Закон «О занятости населения в Российской Федерации» [5]. Учитывая специфику центров занятости, необходимо отметить Закон Российской Федерации «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [8]. Кроме документов федерального уровня, важную роль играют нормативно-правовые акты Иркутской области (Правительства, Министерства труда и занятости Иркутской области). Например, Закон Иркутской области от 06.03.2014 № 22-ОЗ «О квотировании рабочих мест для несовершеннолетних» [6], Приказ Министерство труда и занятости Иркутской области «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» [3].

В деятельности ЦЗН Тайшетского района создается два потока документов: по управленческой деятельности и по основной деятельности. Документация по управленческой деятельности традиционно представлена организационными (устав, положения, должностные инструкции), распорядительными (приказы) и информационно-справочными (протоколы, акты) документами.

Как уже было сказано выше, основным видом деятельности организации является оказание комплекса услуг по поиску работы для безработных. На

каждого обратившегося в службу занятости безработного гражданина заводится индивидуальное личное дело. В состав индивидуальных личных дел в ЦЗН Тайшетского района входят такие документы как: карточка персонального учета, согласие на обработку персональных данных, справка о средней заработной плате, копии аттестата или диплома, ВПР (инвалиды), справки о наличии вакансий, справки о предложении вакансий, анкеты, приказы (о признании безработным, о назначении выплаты пособия по безработице, о назначении общественных работ, о прекращении выплат пособия по безработице, о снятии с учета в качестве безработного), лицевой счет и карточка учета.

В целях дальнейшего хранения и облегчения поиска документов, из личных дел безработных формируют общие дела по хронологическому и географическому признаку. В каждое общее дело формируют не более 10 индивидуальных личных дел. Внутри папки личные дел располагаются по алфавиту фамилий. Затем составляется опись дела, в которой указывают номер безработного и полные фамилия, имя, отчество. Дела сшиваются в 4 прокола и помещаются в коробки.

Для хранения управленческих документов с долговременными сроками хранения и личных дел безработных, в ЦЗН Тайшетского района используют помещение, в котором ранее проводили профессиональное обучение безработных. Осмотр показал, что данное помещение не соответствует ряду требований «Правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях» [4]: коробки хранятся на обычных канцелярских столах, в помещении не обеспечен световой и тепловой режим, отсутствуют средства пожаротушения, охранная и пожарная сигнализации. К помещению имеется свободный доступ, а так как личные дела содержат персональные данные, такой способ хранения документов нарушает и закон «О персональных данных» [7].

Таким образом, в ЦЗН Тайшетского района необходимо провести ряд мероприятий, которые обеспечат соответствующее требованиям хранение архивных документов.

ЦЗН Тайшетского района – это учреждение с небольшим штатом работников (36 человек), следовательно, создание нового структурного подразделения нецелесообразно. Методом фотографии рабочего дня были изучены затраты времени секретаря на выполнение его должностных обязанностей. Результаты показали, что сотрудник перегружен. Поэтому не представляется возможным возложить обязанности связанные с обеспечением архивного хранения на секретаря – необходимо ввести новую должность – архивист.

Для обеспечения архивного хранения в организации должен быть разработан локальный нормативный акт, который закрепляет состав документов, задачи, ответственных лиц и другие вопросы, связанные с деятельностью архива. При организации архива, как структурного

подразделения, разрабатывается Положение об архиве. В нашем случае целесообразно разработать Положение об архивном хранении документов. Может быть рекомендована следующая структура документа: общие положения; состав документов архива; задачи и функции архива; права и ответственность; комплектование архива.

При разработке Положения, необходимо взять за основу следующие нормативно-правовые и нормативно-методические документы: Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» [2], который является системообразующим и действует на всей территории Российской Федерации; аналогичный документ принят и на региональном уровне – Закон Иркутской области от 04.04.2008 № 4-ОЗ «Об архивном деле в Иркутской области» [1]; основным нормативно-методическим документом является приказ Министерства культуры России от 31.03.2015 № 526 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях» [4].

В связи с введением в организации новой должности – архивиста, необходимо издать приказ о внесении изменений в штатное расписание и организационную структуру Центра, а также разработать и утвердить должностную инструкцию архивиста.

В архивохранилище для обеспечения:

– пожарной безопасности требуется разместить хладоновые или углекислые огнетушители;

– охранного режима установить средства охраны, обеспечивающие контроль доступа в архивохранилище, и соблюдение порядка сдачи под охрану и снятия с охраны, установленного руководителем организации;

– светового режима на окнах установить жалюзи;

– температурно-влажностного режима перекрыть одну из батарей и установить кондиционеры;

– размещения коробок с документами установить стационарные металлические стеллажи.

Рабочее место архивиста разместить в отдельном помещении и оборудовать офисным столом, стулом, компьютером и многофункциональным устройством.

Реализация данных мероприятий в ЦЗН Тайшетского района обеспечит создание материально–технических условий для физической сохранности и надлежащего режима хранения документов, исключающих их порчу и утрату.

Список использованных источников

1. Об архивном деле в Иркутской области [Электронный ресурс]: Закон Иркутской области от 04.04.2008 № 4-ОЗ // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [сайт]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru (дата обращения: 25.02.2018).

2. Об архивном деле в Российской Федерации [Электронный ресурс] :

федер. закон Рос. Федерации от 22.10.2004 № 125-ФЗ (последняя редакция) // Консультант Плюс [сайт]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения: 25.02.2018).

3. Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников [Электронный ресурс] : приказ Министерство труда и занятости Иркутской области от 17.09.2013 № 40-МПР (с изм. на 18.10.2018) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [сайт]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru (дата обращения: 25.02.2018).

4. Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях [Электронный ресурс] : приказ Минкультуры России от 31.03.2015 № 526 (Зарегистрировано в Минюсте России 07.09.2015 № 38830) // Консультант Плюс [сайт]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения: 25.02.2018).

5. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон Рос. Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Консультант Плюс [сайт]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения: 25.02.2018).

6. О квотировании рабочих мест для несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Закон Иркутской области от 06.03.2014 № 22-ОЗ (с изм. на: 03.11.2016) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [сайт]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru (дата обращения: 25.02.2018).

7 О персональных данных [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ (последняя редакция) // Консультант Плюс [сайт]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения: 25.02.2018).

8. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон Рос. Федерации от 02.05.2006 N 59-ФЗ (последняя редакция) // Консультант Плюс [сайт]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения: 25.02.2018).

УДК 005.6:663

Анализ инструментов, используемых при разработке системы менеджмента безопасности пищевых продуктов

Филимонова А.С. [1]

Научный руководитель: к.т.н., доцент Кольчурина И.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Сделан анализ инструментов менеджмента качества, применяемых в процессе внедрения и поддержания системы менеджмента безопасности пищевых продуктов на предприятии, рассмотрены примеры использования инструментов в ООО «Ликероводочный завод «Кузбасс».

Ключевые слова: система менеджмента безопасности пищевых продуктов, риски, критические контрольные точки, инструменты менеджмента качества.

В условиях обостряющейся конкуренции среди производителей пищевых продуктов на первые позиции выходит гарантия безопасности производимой продукции. Для более полного обеспечения уверенности в безопасности производимой организациями пищевой промышленности продукции, и внедряют системы менеджмента безопасности пищевых продуктов (СМБПП) [1], включающие в себя анализ рисков и критических контрольных точек по системе ХАССП [2].

Производственный смысл системы ХАССП заключается в том, чтобы выявить и взять под периодически заданный контроль именно те этапы производства, на которых потенциальные технологические ошибки могут привести к недопустимым последствиям для безопасности производимой продукции. Для этого необходимо создание рабочей группы ХАССП, способной проанализировать этапы производства на протяжении всей «пищевой цепочке» – от момента заказа и получения сырья до отгрузки готовой продукции.

Важно отметить, что на небольших предприятиях с малой численностью сотрудников весьма сложно содержать отдельный штат для оценки и анализа рисков. Отсутствие возможностей привлекать сторонние организации или расширять штат не должно мешать запланированному внедрению. Для этого достаточно провести обучение для персонала необходимым типовым методам внедрения. Помимо этого, методы, предлагаемые в системе СМБПП, доступны также и для самостоятельного изучения и использования.

Ниже отметим наиболее результативный набор инструментов для внедрения и дальнейшего поддержание СМБПП предприятия.

Блок-схемы производственного процесса. Блок-схема необходима для построения последовательности операций производственного процесса и получения единого его понимания у рабочей группы ХАССП. На следующем этапе анализа потенциальных опасностей необходима будет проработка блок-схемы всех производственных процессов предприятия. В результате работы с блок-схемой группой ХАССП будет получена следующая информация:

– параметры технологического процесса, подвергаемые контролю, их периодичность и полнота контроля;

– схемы перекрестных загрязнений;

– инструкции о дезинсекции и деаэрации, инструкции о личной гигиене персонала;

– инструкции по техническому обслуживанию и мойке инвентаря и оборудования;

– зоны санитарной обработки, расположение «стерильных зон», зон туалетов и умывальников;

– пункты возможных загрязнений от персонала, оборудования, входного сырья [3].

Разработанная блок-схема должна быть как можно проще для всеобщего понимания. Лишь после того, как будет достигнуто единое мнение о схеме производства в целом, можно подробнее проработать некоторые области.

Рассмотрим вариант разработанной блок-схемы процесса приготовления водок ООО «Ликероводочный завод «Кузбасс» на рисунке 1.

Контрольные карты. Они представляют собой график протекания процесса. Отличительной особенностью контрольной карты от графика является наличие центральной средней линии характеристик контролируемого параметра и двух контрольных пределов – максимально и минимально допустимого [4].

Для понимания сути контрольных карт необходимо определить причины вариаций. Вариации могут быть двух типов.

Вариации, вызванные специальной причиной, например, форс-мажорными обстоятельствами, действиями одного конкретного человека, единичной поставкой некачественного сырья. Причина таких вариаций чаще всего одна, но ее воздействие достаточно велико. Такие вариации обычно не воздействуют на процесс постоянно, и поэтому роль работника заключается всего лишь в устранении вариации такого рода.

Вариации, вызванные системной или общей причиной, например, колебания температуры в комнате, неравномерное смешивание подающихся на линию полуфабрикатов, замена сотрудника. Причин таких вариаций обычного много, но в целом их воздействие не оказывает такого влияния на систему, чтоб она могла выйти из-под контроля. Работник не в состоянии устранить вариации такого рода, это является задачей менеджера.

Рисунок 1 – Блок-схема процесса приготовления водок
ООО «Ликероводочный завод «Кузбасс»

В случае, если график протекания процесса отцентрирован относительно центральной линии и находится между контрольными пределами, то все возможные несоответствия процесса возникли из-за системных причин вариаций (рисунок 2).

Рисунок 2 – Контрольная карта процесса измерения температуры на складе готовой продукции ООО «Ликероводочный завод «Кузбасс»

В противоположном случае, если наблюдается выход графика за контрольные пределы, следствием отклонения становится специальная причина (рисунок 3).

Рисунок 3 – Контрольная карта процесса проверки качества готовой продукции на складе

И, наконец, если контрольные границы выходят за критические пределы, это говорит о том, что в процессе не присутствует специальных причин вариаций, но сама система не обеспечивает требований по безопасности пищевой продукции (рисунок 4).

Для обеспечения этих требований необходимо уменьшить влияние общих причин вариаций. Примерами данных причин может быть устаревшее оборудование, неправильный выбор поставщиков, неправильно спланированные или проведенные предварительные работы в области безопасности.

Рисунок.4 – Контрольная карта процесса фильтрования водно-спиртовой смеси

Метод 5W или 5 Почему. Он является эффективным решением проблемы поиска первоисточника несоответствий. Этот метод заключается в последовательном ответе на вопрос «Почему», до тех пор, пока не будет выявлена причина несоответствий, ведь причина проблем весьма часто находится там, где ее и не ожидают найти.

Этот метод необходим для успешного выполнения корректирующих мероприятий, ведь весьма часто небольшие предприятия заняты лишь устранением уже выявленных несоответствий, и при этом забывают об устранении причин их появления.

Рассмотрим пример применения метода 5 W на предприятии ООО «Ликероводочный завод «Кузбасс». Допустим, что предприятие периодически сталкивается с проблемой снижения крепости разливаемой продукции в процессе розлива. Коррекцией в данном случае является процедура докрепления до необходимого градуса водно-спиртовой смеси, что ведет к дополнительным потерям спирта. Теперь же группе ХАССП необходимо провести такие корректирующие действия, чтобы выявленное несоответствие не появилось вновь. Результаты использования метода 5 Почему для поиска первопричины несоответствий приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Применение метода 5 W для поиска причины потери крепости во время розлива

Причина	Корректирующие действия	Вопрос
Снижается крепость продукции в процессе розлива	-	Почему происходит снижение крепости?
Во время простоя оборудования из барабана разливочного автомата испаряются градусы водно-спиртовой смеси	Докрепление водно-спиртовую смесь до требуемого градуса	Почему происходит испарение?
Происходит циркуляция воздуха через включенный эксгаустер	Требуется выключать эксгаустер при остановке лини вручную	Почему при остановке линии эксгаустер включен?

Продолжение таблицы1

Причина	Корректирующие действия	Вопрос
Потому что используется устаревшая модель эксгаустера, где нет автоматического выключения при остановке линии	Требуется произвести переналадку эксгаустера либо приобрести усовершенствованную модель	

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 22000-2007. Системы менеджмента безопасности пищевой продукции. – Введ. 01.01.2008. – М.:Стандартинформ, 2007. – 36 с.
2. ГОСТ Р 51705.1-2001. Системы качества. Управление качеством продуктов на основе принципов ХАССП. – Введ. 01.07.2001. – М.: Стандартинформ, 2001. –10 с.
3. ТР «Технологический регламент приготовления водок «ООО «ЛВЗ «Кузбасс». – Новокузнецк, 2016. – 74 с.
4. ГОСТ Р ИСО 7870-2-2015 Статистические методы. Контрольные карты. Часть 2. Контрольные карты Шухарта. – Введ. 01.12.2016. – М.: Стандартинформ, 2016. – 30 с.

УДК 330.131.7

Выявление производственных рисков на примере процесса производства лекарственного препарата

Савина М.Ю. [1]

Научный руководитель: к.т.н., доцент Кольчурина И.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Выявлены производственные риски для процесса производства лекарственного препарата «Анальгин» таблетки 0,5 г № 10, разработан план мероприятий для снижения уровня риска.

Ключевые слова: риск, оценка рисков, лекарственные средства, фармацевтическое производство.

В последнее время управление рисками становится более востребованным, так как это дает возможность быстро реагировать организациям на различные рода изменения во внешней и внутренней среде. Чем быстрее и неожиданнее происходят изменения, тем выше ответственность руководителей за принятие оперативных, но в то же время правильных решений. Для выполнения таких действий, руководству различных организаций необходимо быть готовыми к различного рода ситуациям.

Для любого рода организаций риски могут быть разделены на 6 групп: внешние, стратегические, операционные, финансовые, регуляторные и системно-информационные.

Производственный риск связан с производством продукции, товаров и услуг, осуществлением любых видов производственной деятельности, в процессе которой предприниматели сталкиваются с проблемами неадекватного использования сырья, роста себестоимости, увеличения потерь рабочего времени, использования новых методов производства.

В качестве примера производственного риска разберем процесс производства твердых лекарственных форм, т.е. таблеток. Таблетки – твёрдая дозированная лекарственная форма, получаемая прессованием порошков и гранул, содержащих одно или более лекарственных веществ с добавлением или без вспомогательных веществ.

На каждой стадии производства могут произойти различного рода ситуации, необходимо предусмотреть их появление и определить дальнейшие действия при его появлении или вовсе разработать мероприятия для их исключения.

Итак, производство лекарственных препаратов (далее – ЛП) состоит из таких процессов как: санитарная подготовка персонала/помещения/оборудования; подача сырья; взвешивание; просев; приготовление увлажнителя; загрузка сырья; сушка; гранулирование; опудривание; таблетирование (прессование); фасовка, маркировка, упаковка.

Рассмотрим какие риски могут повлиять на процесс производства ЛП:

1. несоблюдение параметров стирки и стерилизации комплекта одежды для персонала;
2. несоблюдение требований при очистке помещения/оборудования от предыдущего ЛП;
3. перепутывание исходного сырья при подаче на стадию взвешивания;
4. ошибки при взвешивании исходного сырья;
5. несоблюдение параметров сушки (температуры, времени);
6. нарушение сроков и условий хранения приготовленного увлажнителя;
7. неверный подбор комплектующих для этапа грануляции (диаметр сетки не соответствует заявленной);
8. нарушение технологии опудривания таблеточной массы (количество опудривающих веществ);
9. нарушение технологии смешивания таблеточной массы (последовательность загрузки);
10. несоблюдение параметров процесса таблетирования (усилие прессования);
11. нарушение условий хранения полупродукта и т.д.

Для предотвращения возникновения рисков, рассмотренных ранее, необходимо разработать мероприятия, позволяющие отследить и/или вовсе исключить их появление.

В таблице 1 приведены мероприятия, которые могут позволить снизить вероятность образования данных видов риска

Таблица 1 – Мероприятия, позволяющие снизить вероятность образования рисков

Возможные риски	Предполагаемые мероприятия
1. Несоблюдение параметров стирки и стерилизации комплекта одежды для персонала	Разработать инструкции по санитарной подготовке комплектов одежды (для каждого класса чистоты), оборудования и помещения таким образом, чтобы при проведение процедуры у персонала не возникало вопросов при их выполнения, указать ответственное лицо за выполнение определенных процедур, а также разработать протокол проведения процедур с указание всех контрольных параметров при помощи которого можно отследить процесс
2. Несоблюдение требований при очистки помещения/оборудования от предыдущего ЛП	
3. Перепутывание исходного сырья при подаче на стадию взвешивания;	Установить ответственность за мастером участка в проведении процедуры взвешивания и подачи сырья
4. Ошибки при взвешивании исходного сырья	
5. Несоблюдение параметров сушки (температуры, времени)	Обеспечить соответствующие условия хранения и обязательное наличие этикеток на контейнеры с продуктом
6. Нарушение сроков и условий хранения приготовленного увлажнителя;	При процедуре сушки, опудривания и смешивания обеспечить проведение периодический контроля технологом цеха и мастером участка, а также контролерами отдела контроля качества
7. Неверный подбор комплектующих для этапа грануляции (диаметр сетки не соответствует заявленной)	Установить ответственность за механиком цеха производства твердых ЛП в соответствующем подборе и установке комплектующих оборудования
8. Нарушение технологии опудривания таблеточной массы (количество опудривающих веществ)	При процедуре сушки, опудривания и смешивания обеспечить проведение периодический контроля технологом цеха и мастером участка, а также контролерами отдела контроля качества
9. Нарушение технологии смешивания таблеточной массы (последовательность загрузки)	
10. Несоблюдение параметров процесса таблетирования (усилие прессования)	Установить ответственность за механиком цеха производства твердых ЛП за процедурой настройки и наладки таблеточной машины и периодическом контроле процесса
11. Нарушение условий хранения полупродукта.	Обеспечить соответствующие условия хранения и обязательное наличие этикеток на контейнеры с продуктом

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО/МЭК 31000-2010. Менеджмент риска. Принципы и руководство – Введ. 01.09.2011. – М.: Стандартинформ, 2012. – 20 с.

2. Управление качеством и управление рисками на фармацевтическом производстве системах [Электронный ресурс]: информационный ресурс. Режим доступа: https://refdb.ru/look/1167799-p2.html.

3. Управление качеством и управление рисками на фармацевтическом производстве системах [Электронный ресурс]: информационный ресурс. Режим доступа: https://refdb.ru/look/1167799-p2.html.

4. И.А. Тарасова Классификация рисков производственной деятельности предприятия [Текст] // Международный журнал «Символ науки» – 2010. – № 10/2015. – С. 90.

УДК 657.6

Аудит как способ совершенствования контроля процессов продаж в организации

Жезбаев А.К. [1]

Научный руководитель: к.пед.н. Чичерина Н.В. [1]

[1] *Томский политехнический университет, г. Томск, Россия*

Аннотация: Продажи – это определенная программа мероприятий, направленная на сбыт продукции. Всё чаще появляются принципиально новые продукты, сильные конкуренты, постоянно меняется экономическая ситуация и спрос потребителей. В статье показано совершенствование процессов продаж под гибкую и изменяющуюся тенденцию рынка. Приведены рекомендации результатов аудита.

Ключевые слова: продажи, управление, коммерция, анализ, контроль, аудит.

Эффективные продажи это одна из стратегических задач современного бизнеса. Существует множество способов совершенствования процессов, причем в любых организациях [1], где в целях повышения качества продаж организации [2], используется результатов аудит как получение объективных, реальных и точных сведений о процессе [3, 4]. Достижение поставленной цели: эффективные продажи, напрямую зависит от вида аудита [5]. В работе представлен результат аудита в компании, используя Failure Mode and Effects Analysis (FMEA)-анализ [6]. Данный метод не анализирует напрямую экономические показатели, но позволяет выявить дефекты, обуславливающие наибольший риск потребителя, определить их потенциальные причины, разработать предупреждающие и корректирующие действия.

На сегодняшний день коммерческие организации часто интересуются вопросами совершенствования процессов продаж. В компании ТОО «SchneiderElectric» (Казахстан) [7] был проведен внутренний аудит с применением FMEA-анализа (таблица 1).

Результаты аудиторского заключения по процессам продаж организации позволило предложить мероприятия во избежание выявленных недостатков в процессах продаж организации.

Таблица 1 – FMEA-анализ этапов процесса продаж

Этапы процесса	Вид потенциального дефекта	Последствия потенциального дефекта	S	Потенциальная причина дефекта	O	Предусмотренные меры контроля	D	ПЧР
1. Формирование задачи продаж	Некорректное формирование планов продаж предприятия.	Завышенный план продаж – отсутствие необходимых ресурсов и времени, на реализацию	5	План формируется без должного рассмотрения	2	Перерасмотреть план, тщательно подобрать объемы исходя из возможностей	4	40
	Не до конца оценены возможности поставок и возможностей фирмы	Заниженный план продаж – потеря потребителя	4	не актуальная информация о новых возможностях фирмы	1	Обновить информацию фирмы, провести перерасчет	4	16
2. Анализ конкурентов	Не актуальный анализ конкурента	Отсутствие ответного предложения на нововведения конкурента	4	Не своевременный анализ продукции конкурента	5	Постоянный мониторинг за продукцией конкурентов	9	180
3. Знакомство с потребителем	Не квалифицированный и не профессиональный подход к сотрудничеству	Частичная потеря статуса организации и потеря интереса к сотрудничеству	5	Отсутствие должного обучения и квалифицированного персонала	5	Предоставление повышения квалификации менеджеров по продажам, наличие в штате надежного и квалифицированного сотрудника	2	50
4. Выявление потребностей потребителя	Не тщательно обговорены условия и не корректно зафиксированы потребности	Отказ от сделки, потеря потребителя	7	не внимательность, отсутствие подготовленности менеджера	3	анализ потенциального потребителя перед предложением сотрудничества, уточнение потребности путём повторного обсуждения	5	105
5. Презентация товара	Не убедительное представление продукции, без явных преимуществ перед конкурентом	Потеря потребителя, в пользу альтернативы	8	Плохая подготовка презентации, не полное понимание презентуемой продукции и её сферы применения	5	Тщательно проработанный план презентации, предложение более выгодных условий(снижение цен)	3	120
	Не удачное время предложения	Отсутствие необходимого времени для удовлетворения потребностей потребителя	8	Позднее предложение (потребитель уже принял план в разработку в пользу конкурента).	3	Искать другой вариант предложения, на возможные другие объекты потребителя, каких конкурент предоставить не может	7	168
6. Сделка	Не выгодное согласие на поставку и сроки	Потеря репутации из-за не возможности выполнения заказа в срок или отсутствия заявленного товара на складах	6	Не внимательность, не полная информированность о поставках и наличии товара	2	Полная информированность, повторное согласование сделки с поставщиком	7	84

В ходе внутреннего аудита и оценки потенциальных опасностей по результатам ПЧР выявленны пять основных опасностей требующих корректировки и совершенствования. После проведенного аудита были предложены основные мероприятия по контролю процесса продаж (таблица 2).

Таким образом, достоверность как одна из целей аудита позволила на основании FMEA-анализа сделать правильные выводы о способах эффективных продаж и принимать базирующиеся на этих выводах обоснованные решения, которые могут применяться повсеместно.

Таблица 2 – Основные мероприятия по контролю процесса продаж

№	Вид потенциального дефекта	Мероприятия по предотвращению дефекта
1	Не актуальный анализ конкурента	Рекомендуется иметь квалифицированного специалиста отслеживающего изменчивость рынка, иметь визуальный контакт на презентациях нового оборудования других фирм
2	Не тщательно обговорены условия и не корректно зафиксированы потребности	До начала сделки необходимо проанализировать объекты потенциального покупателя, выявить что фирма может предложить, устанавливать выгодные условия поставок и организации договоренностей до начала предложения
3	Не убедительное представление продукции, без явных преимуществ перед конкурентом	Обеспечить повышение квалификации менеджеров в области ораторского искусства, пользоваться всей отслеживаемой информацией о конкурентах
4	Не удачное время предложения	Разработать тщательно продуманный регламент времени подготовки к предложению, таким образом исключить задержку с договором
5	Не выгодное согласие на поставку и сроки	Сформировать последовательный штат согласованности договора, таким образом это исключит невнимательность одного менеджера, проинформировать всеми аспектами и возможностями. Исключая риск до его возникновения

Список использованных источников

1. Чичерина Н.В. Колледж как ресурсный центр подготовки квалифицированных специалистов диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Научно-исследовательский институт развития профессионального образования Департамента образования г. Москвы. Москва, 2012.

2. Сидакова В.С., Плотникова И.В. Инновационный метод эффективного управления предприятием // В сб.: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ, АВТОМАТИКИ И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ Сборник научных трудов Международной студенческой научно-практической конференции, 2017. С. 62-65.

3. Плотникова И.В., Редько Л.А. Статистические методы и анализ проблем управления качеством // Стандарты и качество. 2017. № 3. С. 50-53.

4. Плотникова И.В., Редько Л.А. Применение статистических методов на производстве // Стандарты и качество. 2015. № 3. С. 84-86.

5. ГОСТ Р ИСО 19011-2012. Руководящие указания по аудиту систем менеджмента.

6. ГОСТ Р 51901.12-2007 Метод анализа видов и последствий отказов

7. https://www.schneider-electric.ru/ru/.

8. Поугарт В.Р., Чичерина Н.В. Управление рисками в системе качества организации // В сб. НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ. Сборник научных трудов: в 9 частях. 2016. С. 271-273.

УДК 006.037

Стандарты организаций

Кармушаков Т.Р.[1]

Научный руководитель: к.т.н. Калугин В.Е.[1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ)», г. Омск, Россия.

Аннотация. В данной статье рассматриваются стандарты организаций (СТО). Цель — изучение стандартов организации. В статье проводится понятие стандарт организации, а также были рассмотрены цели и этапы разработки этих стандартов, объекты и виды категорий. Материалом для написания статьи послужили как печатные издания, так и электронные источники по данной теме.

Ключевые слова: стандарт организации, стандарт предприятий, стандарт общественных объединений.

После перехода России к рыночной экономике, поступлением на наш рынок иностранной продукции и вывозом отечественной за границу, российские производители столкнулись с огромными проблемами. Отечественная продукция оказалась неконкурентоспособна по сравнению с аналогичной зарубежных производителей. Производители для того, чтобы достичь успеха и удержать его, должны производить продукцию или оказывать услуги неизменно высокого качества.

Наиболее простым решением данной проблемы должны стать стандарты организации (СТО). Важность данных стандартов состоит в емком и доступном изложении всех требований, методов испытаний, контроля качества и хранения выпускаемых изделий на определенном предприятии для людей не связанных с метрологией и стандартизацией, но непосредственно работающих с продукцией, требования к которой регулируется стандартом.

Именно по этой причине стандартизация и метрология столь актуальна в настоящее время. [1]

Стандарт организации (СТО) – нормативный документ, разрабатываемый для внутрикорпоративного использования в компании [2].

Цели разработки СТО аналогичны целям создания национальных стандартов. На рисунке 1 представлена схема целей разработки СТО.

Стандарты организации разрабатываются на ту продукцию, услуги и процессы, что применяются в данной компании, а также на ту продукцию, что создается и поставляется организацией на внутренний и внешний рынок, на работы, выполняемые на стороне, и оказываемые ею в соответствии с заключенными договорами.

Рисунок 1 – Цели разработки СТО

Объектами стандартов организации могут быть:

– детали, составные части и сборочные единицы, которые разрабатываются для изготавливаемой продукции;

– процессы организации и управление производственным процессом;

– процессы менеджмента и маркетинга компании;

– используемые инструменты и технологическая оснастка;

– технологические требования и нормы, а также технологические процессы;

– методы проведения испытаний, методики проектирования, а также методы измерений и проведения анализа;

– услуги, которые оказывает организация, в том числе и социальные;

– номенклатура материалов, сырья, а также комплектующих изделий, что используются в организации;

– процессы реализации работ на стадиях жизненного цикла продукции организации [3].

Стандарты организации не могут противоречить техническим требованиям и национальным стандартам, которые обеспечивают применение таких международных стандартов как: ИСО, МЭК, а также других международных организаций, к которым присоединилось государство [4].

Технология процесса разработки стандартов организации состоит из 7 этапов.

I этап: рассмотрение вопроса его целесообразности.

II этап: организация разработки стандартов организации. На данном этапе выбирается ответственное лицо. Это может быть начальник ОТК, отдел по стандартизации, главный технолог или другой компетентный сотрудник.

III этап: сбор информации. Она осуществляется для того, чтобы определить нормативные требования к объекту стандартизации, а также повысить качество разработки по сравнению с уже имеющимся опытом.

IV этап: анализ информации. Рабочая группа выделяет те данные, что можно применить в разработке стандарта организации.

V этап: разработка проекта стандарта первой редакции и изучение его заинтересованными лицами.

VI этап: доработка проекта стандарта (окончательная редакция), его согласование и проведение экспертизы. Контроль может быть организован с привлечением специалистов технического комитета по стандартизации.

VII этап: утверждение и регистрация стандарта, а также введение в действие. Он может утверждаться подписью руководителя или организационно-распорядительным документом. При внедрении стандарта составляется и утверждается план организационных и технических мероприятий. Также разрабатываются правила для процедуры утверждения стандартов, и определяется срок введения их в действие. После этого определяется, каким образом информация об утверждении стандарта доводится до структурных подразделений, которые и определяют порядок распространения стандартов организации.

Стандарты организаций подразделяются на два вида категорий.

1) стандарт предприятия (СТП) – разрабатывают и принимают предприятия самостоятельно, исходя из необходимости их применения, в целях совершенствования, организации и управления производством;

2) стандарты общественных объединений (СТО) – разрабатывают научно-технические или инженерные общества в направлении инноваций, нетрадиционных методов, технологий и принципов управления производства [5]. В таблице 1 представлены параметры этих категорий.

Таблица 1 – Параметры категорий стандартов организаций.

Параметры	Стандарт предприятий (СТП)	Стандарт общественных объединений (СТО)
Порядок разработки, утверждения, учёта, изменения и отмены	Устанавливается самостоятельно, но с учётом требований по разработке национальных стандартов	Устанавливается самостоятельно
Цель	совершенствование организации и управления производством.	динамичное распространение результатов фундаментальных и прикладных исследований, полученных в определённых областях знаний и сферах профессиональных интересов.
Объекты	а) правила по организации работ и управлению предприятием; б) продукция и ее составные части; в) технологическая оснастка и инструменты; г) общие технологические нормы процесса производства продукции; д) требования к различным услугам внутреннего характера.	а) принципиально новые виды продукции (работ и услуг); б) методы испытаний; нетрадиционные технологии; в) современные принципы управления производством; г) другие виды деятельности

Продолжение таблицы 1

Параметры	Стандарт предприятий (СТП)	Стандарт общественных объединений (СТО)
Обозначение	1) Индекс СТО; 2) Регистрационный номер; 3) Год утверждения.	1) Индекс СТО; 2) Аббревиатура объединения; 3) Регистрационный номер; 4) Год утверждения.

В данной статье были рассмотрены стандарты организаций. Рассмотрены цели и этапы разработки стандартов организации. Также были изучены объекты и виды категорий данных стандартов. Стандарты организаций играют важную роль в управлении качеством.

Список использованных источников

1. Бурнашева В.Т. РОЛЬ СТАНДАРТА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» [Электрон. ресурс] // Режим доступа: https://scienceforum.ru/2015/ (дата обращения: 27.02.2019).

2. Стандарт организаций [Электрон. ресурс] // Режим доступа: https://globalsertservice.ru/ (дата обращения: 27.02.2019).

3. Разработка стандарта организаций [Электрон. ресурс] // Режим доступа: ttps://spravochnick.ru/ (дата обращения: 27.02.2019).

4. Стандарт предприятия [Электрон. ресурс] // Режим доступа: https://kvartal-sobitii.ru/ (дата обращения: 28.02.2019).

5. Стандарт организаций [Электрон. ресурс] // Режим доступа: https://studme.org/ (дата обращения: 28.02.2019).

УДК [35:338.465.4:004] (470.3)

Система менеджмента качества многофункционального центра по предоставлению государственных и муниципальных услуг (МФЦ)

Мазурова В. В. [1]

Научный руководитель: к. т. н. Фадеева Н. В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению системы менеджмента качества (СМК) в МФЦ по предоставлению государственных и муниципальных услуг. В данной статье рассматривается роль МФЦ в системе органов исполнительной власти, а также для общества в целом. Также проведен анализ задач МФЦ и обоснована мысль о разработке СМК в организации.

Ключевые слова: многофункциональный центр, МФЦ, государственные и муниципальные услуги, система менеджмента качества, орган исполнительной власти.

Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (далее – МФЦ) представляет собой учреждение, которое

является связующим звеном между органами государственной или муниципальной власти и физическими и юридическими лицами. Разветвленная система центров в Российской Федерации позволяет гражданину получить услугу неподалеку от места его проживания и без очередей.

Работа МФЦ организована по принципу «служба одного окна», которая подразумевает, что услуги государственных органов всех уровней – федерального, регионального и муниципального – оказываются в одном месте. При этом МФЦ и ведомства взаимодействуют между собой на основе соглашений. Они охватывают порядок обмена документами и информацией, предельные сроки для выполнения процедур и ответственность всех участников процесса[2].

МФЦ – это новейший уровень сервиса обслуживания, где особое внимание уделяется не только обеспечению доступности и комфортности офисов многофункциональных центров, но и качеству предоставляемых государственных и муниципальных услуг. Важно, чтобы, обратившись в МФЦ за нужным документом, заявитель получил желаемый результат и был приятно удивлен качеством обслуживания.

В МФЦ, как в государственном органе власти, разработка системы менеджмента качества (далее СМК) – это, прежде всего, внедрение механизма повышения качества по оказанию государственных и муниципальных услуг для физических и юридических лиц, а также исполнения государственных функций, входящих в компетенцию МФЦ. Для повышения системы показателей качества по оказанию государственных и муниципальных услуг в МФЦ необходимо разрабатывать модели формирования качества деятельности государственных и муниципальных органов, которые могут опираться на удовлетворенность всех заинтересованных сторон, а также на показатели и критерии качества.

Любая услуга имеет свои специфические черты и компоненты. Рассмотрим элементы услуги, по предоставлению в МФЦ в соответствии с ГОСТ Р 54930-2012 «Разработка стандартов на услуги. Рекомендации по учету нужд потребителя» (таблица 1) [1].

Таблица 1 – Элементы услуги по предоставлению в МФЦ в соответствии с ГОСТ Р 54930-2012

п/п	Элемент услуги	Характеристика
1	Поставщик услуг	Поставщиком государственной и муниципальной услуги МФЦ является сам многофункциональный центр.
2	Фирмы-поставщики	Фирмами-поставщиками МФЦ являются фирмы-арендодатели, фирмы обслуживания (электроэнергетики, клининговые компании), фирмы-поставщики необходимого оборудования для осуществления эффективной деятельности МФЦ.
3	Персонал	Персонал МФЦ включает квалифицированных сотрудников, имеющих необходимый опыт для выполнения первичных обязанностей по оказанию услуги с соблюдением этики по взаимодействию сторон услуги.
4	Заказчик	Заказчиками услуги МФЦ являются заявители государственных и муниципальных услуг – физические и юридические лица, получающие услугу в определенных целях.

Продолжение таблицы 1

п/п	Элемент услуги	Характеристика
5	Договор	Договор МФЦ с заявителем услуги является устным. В свою очередь, заявитель может задать интересующие его вопросы, затем согласиться, либо отказаться от услуги. Если заявителя все устраивает и он соглашается на услугу, то он подписывает заявление о приеме документов для оказания услуги и производит плату государственной пошлины, когда это требуется.
6	Выставление счета	В МФЦ выставление счета происходит в виде квитанции на оплату государственной пошлины за определенный вид оказываемой государственной и муниципальной услуги. Оплата производится через платежный терминал, находящийся в МФЦ. Способы оплаты осуществляются наличным и безналичным расчетом по желанию заявителя.
7	Оказание услуги	Оказанием услуги является процесс предоставления определенной государственной и муниципальной услуги из имеющегося перечня заявителю. Процесс оказания услуги состоит из следующих основных этапов: выявление спроса и формирование перечня услуг, прием заявления от заявителя, обеспечение хранения персональных данных заявителя, организация расчета с заявителем, выдача документа заявителю.
8	Результат оказания услуги	Результатом взаимоотношений поставщика и заказчика государственных и муниципальных услуг является полученный документ заявителем.
9	Условия предоставления услуги	Допускается размещение зданий МФЦ на первых этажах жилых зданий при наличии изолированного входа от жилой части и автономной системы вентиляции, при условии соблюдения гигиенических требований к воздухообмену помещений и параметров микроклимата, использования ламп дневного света с улучшенной цветопередачей и выполнения мероприятий, предусмотренных гигиеническими требованиями к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту.
10	Оборудование	Оборудованием МФЦ является вся техника для оказания государственных и муниципальных услуг (компьютеры и др.), корпусная и мягкая офисная мебель для удовлетворения нужд заявителя.
11	Меры безопасности	Помещение МФЦ оснащается инженерными системами и оборудованием, обеспечивающими необходимый уровень комфорта, в том числе присутствуют искусственный, естественный, аварийный способы освещения, помещение также оснащается горячим и холодным водоснабжением, канализационной, отопительной, вентиляционной системами, телефонной связью, системой пожарной сигнализации, автоматической системой пожаротушения и системой охранной сигнализации.
12	Обмен информацией между поставщиком и заказчиком услуги	Обмен информацией по каждому виду услуги между заказчиком и поставщиком услуги происходит до, во время и после предоставления услуги. Используются различные технологии в области информации и коммуникации: Интернет, телефон, факс, письмо, электронная почта. В случае экстренной ситуации в ходе предоставления услуги (приостановка обработки запроса заявителя или возврат документов без рассмотрения), заявитель получает своевременную информацию об инциденте, в данном случае письменное уведомление, где прописан причина случившегося инцидента, срок возобновления предоставления услуги, а также решения для устранения причины инцидента.

Продолжение таблицы 1

п/п	Элемент услуги	Характеристика
13	Обмен информацией внутри организации, оказывающей услугу	В МФЦ обмен информацией, а также обмен информацией между МФЦ и фирмами-поставщиками осуществляется в очном формате лично, через рабочий телефон, электронную почту и сервис виртуального общения – ICQ чат.

Качество предоставления государственных и муниципальных услуг во многом зависит от тех факторов, которые прямо или косвенно влияют на данную процедуру. Рассмотрев основные элементы услуги, в соответствии с ГОСТ Р 54930-2012 [1], нами были выявлены основные элементы услуги в МФЦ.

Технологический процесс предоставления услуги включает в себя основную часть процесса оказания услуги, которая связана с изменением состояния объекта услуги. Поставщик услуги с помощью определенного метода (способа) обслуживания реализует заказчику продукцию исполнителя услуг, ссылаясь на продолжительность исполнения услуги, т.е. определенного норматива времени, который установлен высшим руководством организации, в период которого поставщик услуги непосредственного взаимодействует с заказчиком услуги [2]. Для наглядности, нами разработана схема технологического процесса предоставления государственной и муниципальной услуги (рисунок 1).

Рисунок 1 – Схема технологического процесса предоставления государственной и муниципальной услуги в МФЦ

В настоящее время предоставление государственных и муниципальных услуг стало важной частью тех государственных и муниципальных организаций, в которых осуществляется деятельность по исполнению различных запросов граждан и организаций. На этой основе, актуальной является задача, направленная на повышение качества и доступности предоставления государственных и муниципальных услуг, т. е. модернизация и оптимизация механизмов предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна». Разработка СМК в МФЦ является необходимой для повышения эффективности системы управления организацией с учетом удобности, доступности и комфортности по предоставлению государственных и муниципальных услуг.

Список использованных источников

1 ГОСТ Р 54930-2012 Национальный стандарт Российской Федерации. Разработка стандартов на услуги рекомендации по учету нужд потребителя [Электронный ресурс]: приказ Федерального агентства по техническом регулированию и метрологии от 29 июня 2012 г. № 145-ст. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/gost-r-54930-2012.

2 Устав КГБУ МФЦ [Электронный ресурс] : Официальный сайт КГБУ МФЦ. – Режим доступа: http://24mfc.ru/.

УДК 378.147

Освоение подходов бережливого производства как инструмент повышения качества образования и подготовки конкурентоспособных выпускников

Мотохина Т.А.[1], Тесля А.С.[1]

Научный руководитель: к.т.н., доцент Кольчурина И.Ю.[1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Сделан анализ подходов бережливого производства, показана важность освоения указанных подходов при реализации образовательных программ, разработан проект создания Лин-лаборатории на кафедре менеджмента качества и инноваций СибГИУ.

Ключевые слова: образовательный процесс, Лин-лаборатория, бережливое производство.

В настоящее время работодатели региона предъявляют повышенные требования к практическим навыкам и специфическим знаниям выпускников вуза в конкретной производственной сфере: работодатели хотят видеть у себя подготовленных специалистов, которые уже получили навыки работы и понимают ее принципы. Указанные аспекты в рамках традиционной производственной практики, по ряду причин, не может быть реализовано. Лин-лаборатория позволяет дать необходимое понимание того, как устроены процессы в типовом предприятии и, по сути, является «мостиком» между ВУЗом и работодателем.

Одним из инструментов повышения качества подготовки выпускников, их конкурентоспособности на рынке труда, а также успешной адаптации работника на производстве является освоение обучающимися теоретических аспектов практических навыков применения концепции бережливого производства. Внедрение подходов бережливого производства и повышение производительности труда является основной идеей государственной программы «Повышение производительности труда», в рамках которой государство софинансирует инвестиции предприятий в опережающее обучение своих работников.

Бережливое производство – это особая схема управления компанией, основная идея которой состоит в постоянном стремлении исключить любые виды издержек. Это концепция, предполагающая вовлечение в процедуру оптимизации каждого сотрудника.

Внедрение подходов бережливого производства на промышленных предприятиях началось в 1950-е годы в корпорации Toyota. Создателем такой схемы управления стал Тайити Оно. Большой вклад в дальнейшее развитие как теории, так и практики внес его коллега – Сигео Синго, который, кроме прочего, создал способ быстрой переналадки. Впоследствии американские специалисты исследовали систему и концептуализировали ее под названием lean manufacturing (lean production) – «тощее производство». В первое время концепция применялась в автомобилестроении, а позже схема была адаптирована и к процессному производству. Впоследствии инструменты бережливого производства стали использовать в здравоохранении, коммунальном хозяйстве, сфере услуг, торговле, вооруженных силах, секторе госуправления и прочих отраслях [1].

Бережливое производство на предприятии предполагает анализ ценности продукта, который выпускается для конечного потребителя, на каждой стадии создания. Основной задачей концепции выступает формирование непрерывного процесса устранения издержек. Другими словами, бережливое производство – это устранение любых действий, вследствие которых потребляются ресурсы, но в результате не создается никакой ценности для конечного потребителя. При традиционной системе все затраты, связанные с браком, переделкой, хранением, и прочие косвенные расходы «перекладываются» на потребителя. Бережливое производство – это схема, по которой вся деятельность компании разделена на процессы и операции, которые добавляют и не добавляют ценность продукту. В качестве основной задачи, таким образом, выступает планомерное уменьшение последних.

Благодаря опыту японской корпорации Toyota и интерпретации ее идей «бережливое производство» сегодня рассматривается как наиболее эффективный, надежный и малозатратный путь компаний к выходу из кризиса, повышению конкурентоспособности и занятию лидирующих позиций. В настоящий момент концепция «Lean production» успешно внедрена во многих ведущих зарубежных предприятиях. Данная концепция, именуемая в нашей стране «Бережливое производство», представляет собой западную

интерпретацию особой системы организации производства - Производственная система Toyota или Toyota Production System (TPS).

Практическое освоение концепции бережливого производства наиболее эффективно в ходе деловой игры, в которой посредством имитации основных и вспомогательных процессов производства и с использованием активных методов обучения в сжатые сроки осуществляется массовое обучение принципам бережливого производства. Лин-лаборатория – это предприятие в масштабе, где заложены все основные проблемы и ограничения.

Проведение учебных занятий в Лин-лаборатории осуществляется в форме обучения действием и включает следующие основные этапы:

1) участники знакомятся с проблемной ситуацией, когда они не могут выполнить поставленную задачу;

2) раунд за раундом пытаются оптимизировать процессы, интуитивно предлагая предложения по улучшениям, большая часть из которых не работает, обучающиеся осознают, что их знаний недостаточно. На этом этапе обучающимся тренером предлагаются новые знания;

3) реализовать задачу на 100 % участникам позволяет только глубокий анализ и улучшения, заложенные в концепции Лин-подхода. Знания, полученные от тренера можно сразу применить и сразу получить эффект. Эффективность освоения знаний – 80-90 % (эффективность лекционного занятия – 5 %, семинаров – 20 %).

В лаборатории бережливого производства «Lean-лаборатория» формируются такие компетенции обучающихся, как освоение принципов и философии бережливого производства; получение практических навыков создания бережливого офиса (Лин-офис); освоение инструментов: картирование потока создание ценности; управление потоками; всеобщее обслуживание оборудования (TPM); система 5S; выравнивание производства; точно вовремя; развитие навыков проектного обучения и умения работать в команде.

Реализация инструментов и методов, развиваемых в лаборатории, позволяет на практике сократить затраты на 30 %, высвободить производственные площади на 35 %, сократить незавершенное производство на 50 %, сократить отходы и брак на 40 %, сократить производственный цикл на 50 %, обеспечить рост эффективности использования оборудования на 25 %, сократить трудозатраты на 25 %, снизить транспортные расходы на 45 %, снизить время переналадки на 70 %, снизить ошибки при обработке заказов на 60 %, сократить запасы на 70 %, а также обеспечить рост уровня корпоративной культуры организации [2].

Очень важно, чтобы работник с начала трудовой деятельности понимал особенности совершенствования процессов производства и активно в этом участвовал. В рамках университета обучить этим навыкам очень просто, надо лишь продумать процесс обучения, понимания и закрепления знаний.

На основании вышеизложенного, была сформирована идея открытия в СибГИУ Лин-лаборатории.

Из анализа рынка выявлено, что разработчиком лабораторий такого формата чаще всего выступает консалтинговая компания «Лин Вектор» [3], которая имеет опыт внедрения лин-технологий в российские компании. Еще

одной крупной российской компанией по продвижению бережливого производства в бизнесе является тренинговая компания «Бизнес Партнер» [4].

На рынке России подобные услуги предлагают и другие компании: Консалтинговая группа «Лин Консалт» (г. Новосибирск, г. Москва) [5], ООО «Приоритет Урал» (г. Екатеринбург) [6], Тренинговое Агентство «Мастер-класс» (г. Санкт-Петербург) [7], Компания «Институт Бережливого Производства» (г. Санкт-Петербург) [8], Тренинговая компания «Интеллект-Сервис» (г. Екатеринбург) [9], Группа компаний «ПРИОРИТЕТ» (г. Нижний Новгород) и другие.

Лин-лаборатория «Фабрика процессов» открыта в Новосибирском государственном техническом университете [10], в Томском политехническом университете [11] и других образовательных организациях России.

В результате изучения реального образовательного процесса в университете, анализа литературы по данной теме и анализа рынка было принято решение об открытия лаборатории бережливого производства в СибГИУ и разработан проект Лин-лаборатории на кафедре менеджмента качества и инновации.

На этапе реализации проекта по созданию Лин-лаборатории в СибГИУ предполагается осуществление проектирования, выполнение ремонтных работ, освоение модулей Lean-лаборатории «Производственный поток с элементами оперативного управления и складской логистики», выбор средств и методов управления качеством для управления изучаемым процессом, подготовка учебно-методического обеспечения реализации деловой игры «Выпуск продукции». Схема проектируемой лаборатории представлена на рисунке.

Рисунок – Проект Lean-лаборатории

Дальнейшее развитие лаборатории предполагается посредством ввода в учебный процесс модулей «Управление оборудованием/ механообработка»,

«Система оперативного управления», «Управление офисом» и разработка и внедрение в учебный процесс серии деловых игр, в том числе по запросу потребителей (образовательные организации и предприятия региона).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что Лин-лаборатория является уникальным методом улучшения образовательного процесса в ВУЗе, благодаря ее активным формам обучения можно в сжатые сроки обучать принципам и инструментам бережливого производства.

Результатом реализации проекта по созданию бережливой лаборатории является:

а) для обучающихся СибГИУ:

– практическое освоение методов бережливого производства;

– развитие навыков командной работы;

– повышение конкурентоспособности на рынке труда;

– участие в научно-исследовательской деятельности;

б) для профессорско-преподавательского состава СибГИУ:

– формирование научной школы и кадрового резерва;

- стимулирование совместной научно-исследовательской деятельности научно-педагогических работников, аспирантов и студентов в области управленческих и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, сокращению цикла производства, повышению качества выпускаемой продукции и сокращению затрат на производство;

в) для руководства СибГИУ:

– создание центра компетенции по бережливому производству;

– повышение качества подготовки выпускников среднего профессионального и высшего образования;

– расширение профориентационной работы;

– улучшение имиджа вуза в регионе и за его пределами;

– возможность привлечения дополнительных финансовых средств за счет реализации программ дополнительного образования для работников предприятий города и региона;

г) для предприятий города и региона:

– возможность привлечения работников, обладающих знаниями, умениями и навыками, востребованными современным предприятием;

– оптимизация процесса адаптации работников на предприятии;

– возможность повышения квалификации работников в сфере освоения инструментов бережливого производства.

Список использованных источников

1. Вумек, Д.П. Бережливое производство : Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании : пер. с англ. / Д.П. Вумек, Д.Т. Джонс. – 2-е изд. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 470 с. – (Модели менеджмента ведущих корпораций).

2. Левинсон, У. Бережливое производство : синергетический подход к сокращению потерь / У. Левинсон, Р. Рерик. – Москва : Стандарты и качество, 2007. – 271 с. : ил. – (Деловое совершенство).

3. Lean vector : coaching group [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Набережные Челны. Режим доступа: https://leanvector.ru/, свободный.

4. Бизнес партнер [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Москва. Режим доступа: http://partner-s.bz/, свободный.

5. Lean consult : operational excellence [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Новосибирск. Режим доступа: http://www.lean-consult.ru/, свободный.

6. «Приоритет Урал» [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Екатеринбург. Режим доступа: http://prioritetural.ru/, свободный.

7. Тренинговое агентство «Мастер-класс» [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Санкт-Петербург. Режим доступа: http://www.master-class.spb.ru/, свободный.

8. Институт бережливого производства [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Санкт-Петербург. Режим доступа: http://www.reputin.ru/, свободный.

9. Интеллект Сервис [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Екатеринбург. Режим доступа: http://intservis.ru/, свободный.

10. Новосибирский государственный индустриальный [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Новосибирск. Режим доступа: https://www.nstu.ru/, свободный.

11. Томский политехнический университет [Электронный ресурс] : база данных содержит информацию об организации. – Электрон. дан. – Томск. Режим доступа: https://tpu.ru/, свободный.

УДК 005.92

Информационное и документационное обеспечения управления

Евсеенко К.Ю. [1], Даневич А.М. [1]

Научный руководитель: Абатурова А.А. [1], Борщинская Е.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Оптимизация работы службы документационного обеспечения управления на предприятии. Целью работы является анализ процесса и направлений совершенствования службы ДОУ крупного предприятия. Актуальность темы связана с необходимостью аппарата управления подстраивать работы службы ДОУ под динамично меняющиеся условия обеспечения документационных процессов и постоянный рост объёма документооборота.

Ключевые слова: документационное обеспечение управления, делопроизводство, документооборот, документирование, система ДОУ.

Одним из основных источников терминологии делопроизводства является ГОСТ Р 7.0.8-2013 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения» [3].

В соответствии с ГОСТ Р 7.0.8-2013 документационное обеспечение управления (ДОУ) – это деятельность, целенаправленно обеспечивающая функции управления документами.

Однако между терминами документационное обеспечение управления и информационно-документационное обеспечение управления существуют некоторые различия. Термин документационное обеспечение управления и более широкий термин, применяемый сегодня – информационно-документационное обеспечение управления, используется тогда, когда речь идет о современных компьютерных технологиях работы с документами, включает помимо традиционной работы с документами также информационное обслуживание, создание, ведение и работу с базами данных. Этот термин подчеркивает именно информационно-техническую составляющую в работе с документами [4].

Для понимания ДОУ как процесса лучше обратиться к другому понятию, которое появилось значительно раньше:

Термин «делопроизводство» преимущественно употребляется, в случае если речь идет об организационной стороне работы с документами, принципах внедрения делопроизводства, традиционных приемах работы с документами.

Делопроизводство – это самостоятельная функция учреждения, организации, предприятия, фирмы, стоит в одном ряду с такими управленческими функциями, как обеспечение персоналом, материально-техническое обеспечение, обеспечение финансами и др. Делопроизводство присутствует в любой организации независимо от её организационно-правовой формы, характера и направлений деятельности, поскольку любая деятельность – это, прежде всего, работа с документами.

Делопроизводство, или документационное обеспечение управления – это самостоятельная отрасль деятельности, обеспечивающая документирование и организацию работы с документами [2].

Как видно из определения, для обеспечения функций управления документами необходимо организовать основные делопроизводственные процессы:

1. Документирование – запись информации на носителе по установленным правилам;

2. Документооборот – движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправки;

3. Оперативное хранение документов – хранение документов в структурном подразделении до их передачи в архив организации или уничтожения;

4. Использование документов – применение информации документов в культурных, научных, политических, экономических целях и для обеспечения законных прав и интересов граждан.

На предприятии должен быть установлен единый порядок составления документов и работы с ними. Правила работы с документами в конкретной организации составляют систему документационного обеспечения управления. Система ДОУ представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, обеспечивающих процесс делопроизводства.

Элементы системы ДОУ:

– регулирующая (нормативная) среда, устанавливающая принципы работы и приемы обработки документов конкретного предприятия;

– штат конкретного предприятия (структурные подразделения и должностные лица, осуществляющие функции по ведению делопроизводства);

– материально-техническое обеспечение (технические и программные средства);

– внешние пользователи – государственные органы, органы местного самоуправления либо юридические или физические лица, обращающиеся на законных основаниях к документам для получения и использования необходимой информации.

Руководители предприятия несут персональную ответственность за документальный фонд предприятия и должны быть знакомы с основами законодательства Российской Федерации в области делопроизводства и архивного дела.

В структуре каждой организации создается служба делопроизводства или назначается должностное лицо, на которое возложены функции по ведению общего делопроизводства, а также лица, ответственные за ведение делопроизводства в других структурных подразделениях [5].

Основной объект делопроизводства – документ. Этот объект содержит в себе другие объекты: тексты, рисунки, таблицы, графики и т.п. Документ выполняет много функций. Государственный стандарт 16.487-83 определяет документ как материальный объект с информацией, закрепленной созданным человеком способом для ее передачи во времени и пространстве, определяет общую функцию документа как носителя информации. Эта функция документа особенно важна в оперативном управлении. После использования документа в текущей работе он выполняет еще одну важную функцию – выступает как исторический источник. Эти особенности привлекали внимание работников управления и архивистов. Органы управления, институты власти должны взаимодействовать в своей работе.

Документирование – процесс отбора, классификации, использования и распространения документов. Работа специалиста по подбору документации относится к сфере услуг и образования, особенно если речь идёт о преподавателях, заведующих библиотеками школ и училищ, у которых преобладает педагогический уклон в сфере поиска и использования информации.

На современном этапе служба ДОУ в подавляющем большинстве случаев входит в структуру другого подразделения и имеет широкий спектр наименований. Лишь в отдельных случаях она является самостоятельным подразделением. Если объем документооборота учреждения составляет более 10 тысяч документов в год, то для эффективной организации работы

с документами необходимо создание службы ДОУ как отдельного подразделения. В составе функциональной деятельности службы ДОУ должны присутствовать функции общие управленческие и функции специфические, обеспечивающие реализацию целей и задач службы ДОУ. В результате служба ДОУ берет на себя весь комплекс работ по информационно-документационному, административно-хозяйственному, материально-техническому обслуживанию управленческой деятельности организации.

Другим важным вопросом при организации службы ДОУ является формирование штата делопроизводственных работников в организациях и учреждениях, исходя из реальных возможностей конкретной организации. Часто это приводит к неправильному распределению делопроизводственных функций между сотрудниками службы ДОУ, либо часть этих функций распределяется на сотрудников других структурных подразделений. Поэтому при определении численного и должностного состава необходимо особое внимание уделять нормативным документам, регламентирующим данные вопросы, четко определять функции по ДОУ, рационально распределять их между сотрудниками службы ДОУ.

Кроме того, для оптимизации деятельности службы ДОУ следует обратить внимание на автоматизированные системы управления [1]. Основным назначением таких систем является внедрение электронного документооборота с возможностью групповой работы над различными документами. Целями внедрения программного комплекса являются повышение эффективности труда сотрудников за счет комплексной автоматизации всех возможных видов деятельности организации – от первичной регистрации информации, внутреннего документооборота до более рациональной и экономичной организации хозяйственной деятельности организации. В настоящее время на рынке информационных продуктов представлено большое разнообразие подобных систем.

В общем случае, работы по оптимизации службы ДОУ включают в себя целый комплекс работ. Подготовительным этапом оптимизации службы ДОУ является изучение нормативно-правовых актов и организационно-распорядительных документов по вопросам документационного обеспечения управления, что придает юридически обоснованный характер всей последующей работе. Разработка проекта положения о службе ДОУ, как это предусмотрено ГСДОУ, должна производиться на основе примерного положения с учетом особенностей организации и специфики деятельности организации. Положение о службе ДОУ представляет собой документ, устанавливающий системно связанные между собой правила по вопросам, отнесенным к компетенции данного структурного подразделения. Функциональное назначение документа заключается в общей организационно-правовой регламентации повседневной деятельности службы ДОУ.

Разработка проекта инструкции по документационному обеспечению управления обычно осуществляется на основе «Типовой инструкции по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти» с учетом соответствующих положений других нормативно-правовых и организационно-

распорядительных документов по вопросам ДОУ, издаваемых в пределах своей компетенции федеральными, территориальными, отраслевыми, ведомственными и местными органами управления, решения которых обязательны для исполнения организацией.

В Инструкции по делопроизводству в соответствующих разделах должны найти отражение также вопросы применения средств автоматизации в процессах подготовки, регистрации, учета, контроля исполнения документов, а также выполнения других документационных работ. Аналогичным образом в инструкции закрепляются особенности внедрения автоматизированной системы документационного обеспечения управления при наличии в организации такой системы.

Разработка схемы взаимодействия службы ДОУ с другими структурными подразделениями организации, а также с внешними организациями, производится на основании организационной структуры организации, схемы документооборота организации и перечня внешних организаций и учреждений, с которыми данное учреждение осуществляет обмен документированной информацией в процессе своей деятельности. Под схемой взаимодействия подразумевается документ, на котором с помощью условных графических изображений зафиксированы организационно-информационные связи службы ДОУ со структурными подразделениями и должностными лицами организации, а также с другими организациями и учреждениями, осуществляющими с данным учреждением обмен документированной информацией.

Приведенные рекомендации позволяют обеспечить единый порядок работы с документами, контроль над соблюдением установленного порядка работы с документами, организацию рационального документооборота предприятия.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Управление документами. Общие требования [Электронный ресурс]: утв. Приказом Ростехрегулирования от 12.03.2007 № 28-ст. URL http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-15489-1-2007-sibid (дата обращения: 18.02.2019).

2. ГОСТ Р 7.0.97 – 2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов [Электронный ресурс] утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-плюс».

3. ГОСТ Р 7.0.8-2013 Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения [Электронный ресурс] утв. Приказом Росстандарта от 17.10.2013 № 1185-ст. URL http://docs.cntd.ru/document/1200108447 (дата обращения: 18.02.2019).

4. Документационное обеспечение управления: учеб. пособие / Т.В. Алексеева. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2010. 220 с. – (Серия «Непрерывное образование»).

5. Ларьков Н.С. Документоведение: учебник [Электронный ресурс] М.: Проспект, 2016. URL http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193295.html (дата обращения: 18.02.2019).

УДК005.92:004.63

Особенности автоматизации управления документами на современном этапе

Белоусова Е.А. [1], Салагина Т.А. [1]

Научный руководитель: Абатурова А.А [1], Борщинская Е.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Автоматизация управленческих процессов как основы эффективной организации документооборота предприятия. Целью работы является обоснование актуализации автоматизации деятельности службы ДОУ предприятия и основных управленческих механизмов в целом. Автоматизация управления документами позволяет эффективно снизить затраты времени и трудовых ресурсов на документационное обеспечение управленческих решений.

Ключевые слова: документооборот, делопроизводство, электронный документооборот, автоматизация управления, информационно-документационное обеспечение, документ.

Документы принято считать результатом управленческого труда, а соответственно все процедуры работы с документами, стоит относить к необходимым элементам технологии управления.

Информационно-документационное обеспечение управления в любой организации – это одна из приоритетных функций, характерная для управления, обладающая своей спецификой. Данная функция возлагается на службу документационного обеспечения управления (ДОУ). Именно ДОУ должна уделять соответствующие внимание организации, а также совершенствованию документационного обеспечения в организации, вести контроль за соблюдением действующих правил работы с документами, использовать современные информационные технологии при работе с документами. Именно поэтому в документоведении одним из приоритетных направлений остаются вопросы совершенствования работы с документами. Во многом это объясняется тем, что от порядка управления документами находится в зависимости и само качество выполнения управленческих функций организации. Стоит учитывать и тот факт, что за последние несколько лет в документационном обеспечении произошли кардинальные преобразования, которые объясняются следующими обстоятельствами:

– изменение нормативно-правовой базы, касающейся информации и документации;

– изменение самой технологии обработки, хранения, а также использования документов (в частности это касается и использования различных автоматизированных систем);

– изменение в организации управленческих процессов, которые обусловлены различными причинами [1].

Все это привело к тому, что возникла острая необходимость повсеместного внедрения автоматизированных систем управления документами, что стало весьма перспективным направлением.

Автоматизация документооборота в организации – это не просто средство, с помощью которого можно оптимизировать внутренние процессы организации, а необходимость в условиях существующей жесткой конкуренции. Именно с помощью автоматизации управления документами представляется возможным ускорить работу, опередить конкурентов при принятии оперативных, а также стратегических решений, что имеет особую практическую значимость.

Стоит учитывать тот факт, что основная цель любой организации (вне зависимости от ее организационно-правовой формы) – это осуществление эффективной деятельности. Именно поэтому есть необходимость введения автоматизированного управления документами, поскольку это позволит обеспечить внутреннюю структуру организации. Автоматизация делопроизводства и эффективность деятельности организации находятся в тесной взаимосвязи друг с другом. Именно поэтому вопросы автоматизации управления документами неоднократно поднимались в научных исследованиях. Например, в трудах Афанасьевой Л.П., Ларина М.В., Кабашова С.Ю., Кузнецовой Т.В., Храмцовской Н.А и других.

Вообще, автоматизация делопроизводства – это некий процесс, направленный на усовершенствование технологии работы с документами, посредством использования специальных автоматических устройств, которые работают по установленной программе, частично или полностью замещая ручной труд.

Информатизация же делопроизводства – это масштабный процесс, направленный на внедрение информационных разработок в процесс осуществления работы с документами.

Интересным представляется тот факт, что процесс автоматизации делопроизводства прошел несколько самостоятельных этапов, каждый из которых обладает своими специфическими особенностями. Так, к таким этапам необходимо отнести:

– 1970-1980 года – начался процесс автоматизации делопроизводства;

– 1980 гг. – по настоящее время.

Первый этап характеризуется тем, что постепенно начинают в делопроизводстве использовать электронные вычислительные машины (ЭВМ). Кроме этого, была предложена идея о необходимости формирования общегосударственной автоматизированной системы управления (АСУ). В данный период процесс автоматизации был внедрен частично, так как во многих учреждениях отсутствовали денежные средства для того, чтобы

произвести указанные мероприятия. Основная предпосылка автоматизации управления документами заключалась в том, что произошло значительное увеличение количества документов, что в свою очередь требовало совершенствования, а также оптимизации такой работы.

Все это привело к тому, что в 1980-е года произошло создание автоматизированных рабочих мест (АРМ), что обуславливалось появлением персональных компьютеров. Все это было необходимо и для того, чтобы эффективно использовать информационные ресурсы. Фактически получается, что работа с документами стала тесно связана и с развитием информационных технологий [2].

На сегодняшний день развитие автоматизации управления документами характеризуется рядом специфических черт. И основным недостатком здесь является то, что организации, как правило, не понимают какие информационные продукты им необходимы для того, чтобы грамотно автоматизировать процесс управления документами. И здесь в целях надлежащей автоматизации управления документами в организации необходимо учитывать ряд основополагающих принципов:

– посредством автоматизированных систем можно одновременно выполнять различные операции, что позволит в значительной степени сократить временные затраты на обработку документов, а соответственно повысить и оперативность их исполнения;

– осуществление однократной регистрации документов, что позволит его в дальнейшем идентифицировать;

– непрерывное движение документов – позволяет произвести идентификацию человека, который является ответственным за исполнение конкретного документа;

– формирование единой базы документов, информации, которая позволит исключить дублирование документов;

– организация системы поиска документов, что позволит найти при необходимости нужный документ, обладая только минимальной информацией о нем [3].

Основная задача автоматизации управления документами заключается во введение новых функций при осуществлении работы с документами, а именно:

– осуществление поддержки работы с необходимыми файлами, что обеспечивает их прием, хранение, отправление;

– распространение технологий документооборота на гораздо более широкий круг документов (в идеале это должны быть все документы организации) [4].

Автоматизация управления документами в организации направлена на то, чтобы облегчить работу с документами. Стоит обратить внимание на два основных направления выбора автоматизации системы документооборота:

1. Индивидуальный подход – в организацию осуществляется поставка специально составленного программного обеспечения, которое включает в себя все необходимые характеристики, элементы, нужные для осуществления деятельности конкретной организацией.

2. Тиражируемый подход – в этом случае программный продукт, необходимый для автоматизации управления документами, является тиражируемым и широко используется различными компаниями.

Вне зависимости от типа автоматизации, это позволит в значительной степени сократить временные, а также человеческие ресурсы, произвести унификацию всей документационной деятельности в целом.

Однако стоит учитывать тот факт, что сегодня нет каких-либо конкретных предпочтений при осуществлении автоматизации ДОУ. Это никак не регламентировано и на законодательном уровне. То есть, каждая организация самостоятельно принимает решение о необходимости автоматизации управления документами, а также о том, с помощью какого программного продукта это будет сделано. И здесь необходимо исходить из собственных потребностей, финансовых возможностей. Именно поэтому в целях успешной автоматизации управления документооборотом необходимо учитывать следующие составляющие факторы:

1. Произвести оценку системы с позиции ее пригодности к управлению документами в организации, с учетом специфики ее деятельности, а также установить возможную реорганизацию сложившихся процессов ДОУ.

2. Оценить базовые информационные технологии, которые применяются в программных продуктах, с учетом перспективности их использования, а также прогноза общего развития технологий автоматизации ДОУ на ближайшую временную перспективу.

3. Изучить, а также проверить возможность системы автоматизации документооборота, выполнить работу в пределах действующего нормативно-правового обеспечения: придать документам юридическую силу, сохранить регистрационные базы данных в течение сроков хранения самих документов и другое [5].

Таким образом, можно сказать о том, что сегодня существует значительное количество программных продуктов, с помощью которых можно осуществлять ведение управления документами. Это позволяет в значительной степени упростить работу, а также повысить эффективность всего документооборота в целом. С другой же стороны могут возникнуть определенные трудности, связанные с выбором самого программного продукта. Все это нуждается в разрешении, поскольку автоматизация управления документами в организации имеют большое практическое значение, так как с одной стороны значительно повышает качество самих документов, а с другой стороны позволяет добиться эффективности, а также оперативности в деятельности всей организации в целом.

Управление с помощью электронного документооборота позволит наладить и слаженное взаимодействие различных отделов организации, что как раз положительно отразится на управлении документами, повысит производительность труда работников.

Автоматизация управления документами в современных условиях необходима на любой организации, вне зависимости от ее величины, а само внедрение электронного управления документами – это первоочередная задача

грамотного руководителя. И здесь необходимо подобрать наиболее подходящую систему автоматизации документооборота. Только при соблюдении всех указанных условий будет возможным получить реальный экономический эффект.

Список использованных источников

1. Алексенцев А.И. Автоматизация делопроизводства. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез». 2016. 212 с.

2. Зарипов Р.К. Способы автоматизации работы с документами на предприятии [Электронный ресурс]// Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2018. № 10 (31) URL: https://nauchforum.ru/journal/stud/31 (дата обращения 01.03.2019).

3. Игнатьева А.Е., Назарова Д.Д., Хайрутденова Д.Р., Шелудченко А.Ю. Автоматизация и информатизация управления документами на современном этапе развития [Электронный ресурс]// Электронный научно-практический журнал «Современная техника и технологии». 2015. № 11. С. 12. URL: http://technology.snauka.ru/archive (дата обращения 01.03.2019).

4. Кабашов С.Ю. Изучение делопроизводства и архивного дела. Роль словарей терминов и определений // Делопроизводство. 2014. № 3. С. 88-95.

5. Спиридонова Т.А., Трунина В.Ф. Необходимость автоматизации документооборота на предприятии // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. VII междунар. науч.-практ. конф. № 7. Часть I. Новосибирск: СибАК, 2011.

УДК 005.912: [005.951:005.52]

Институционализация профессии документоведа. Различия специфики работы

Федорова А.В. [1]

Научный руководитель: Абатурова А.А. [1]**, Борщинская Е.А.** [1]**, Морин С.В.** [1]**, Модзелевская О.Г.** [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: данной статьи состоит в привлечении внимания целевых аудиторий к значимости специалистов данного профиля, потребность в которых вызвана необходимостью XXI века, ознаменовавшегося массовым переходом к новым информационным технологиям, новым системам производства информации в управлении организаций.

Ключевые слова: документооборот, делопроизводство, управление документами, управление информацией, управление архивами.

По статистике ARMA International, средний возраст специалиста по управлению документами и информацией в США составляет 60 лет. Таким образом, большая часть национального кадрового состава в сфере RIM – люди предпенсионного возраста (в США минимальный возраст выхода на пенсию – 65

лет) [1]. Молодые специалисты не спешат пополнять стареющие ряды. И одна из главных причин этому – ограниченные возможности получения профессионального образования на фоне завышенных ожиданий работодателей.

В ненаучной русскоязычной литературе существует разногласия по поводу употребления термина управление документами (часто управление записями). Как правило, его используют наряду с такими смежными понятиями, как управление документооборотом (document management), управление базами знаний (knowledge management), управление информацией (information management) и управление архивами (archives management), которые имеют между собой и точки соприкосновения, и существенные различия.

По словам Джеми Сэнфорда (Jamie Sanford) обращающегося к истокам возникновения управления документами (преимущественно в США, Великобритании и Австралии) как самостоятельной профессиональной деятельности, которая, по его мнению, не является изобретением современности. Вопреки общему представлению, утверждает автор, она имеет большую родословную, уходящую корнями в глубокую древность.

Считается, что управление документами – это современный феномен, который получил развитие после Второй мировой войны благодаря быстрому разрастанию бюрократического аппарата в разных странах. Однако профессор Лучиана Дуранти (Luciana Duranti) уверена в обратном. В работе «Одиссея специалистов по управлению документацией» (The Odyssey of Records Managers) она отслеживает историю управления документами и в своих изысканиях обращается далеко в прошлое. В качестве примера автор приводит шумерские архивы, которые доказывают, что народы Южного Междуречья были знакомы с основными техниками по управлению документами еще 2112-2004 годах до н.э.

Дуранти также утверждает, что подобные примеры можно обнаружить и в истории великих классических цивилизаций – Древней Греции и Древнего Рима. Как пишет исследовательница, в те времена специалисты по управлению документами занимали в обществе высокое положение и, по сути, были частью элиты. Сам Александр Великий признавал их особую роль в управлении империей: такому специалисту по управлению документами был дарован не только высокий социальный ранг, но и дружба с императором.

Статья Дуранти есть не что иное, как попытка вывести управление документами за рамки современного восприятия, при котором в обыденном сознании рисуется образ обычного офисного работника. Главный вывод автора: управление документами не продукт XX века, а специалисты, занятые в этой области, не всегда были частью серой массы клерков. Такая позиция позволяет снять многолетнее противостояние двух лагерей: архивистов и специалистов по управлению документами, при котором архивисты занимают более привилегированное положение благодаря богатой истории профессии [3].

Развитие постиндустриального общества влечет за собой изменения в жизни человека, затрагивая весь универсум человеческого бытия. Все эти изменения требуют переосмысления индивидами структурных образующих: цели, задач, способов, смысла преобразования объективного мира, интеграции

привычных, несетевых средств коммуникации с глобальной информационной реальностью.

Произошла информационно-техническая революция, которая охватила большинство сфер профессиональной деятельности человека. Для существования в новом глобальном информационном обществе ему требуется приобретать новые качества, черты и знания, которых у него не было в индустриальном обществе.

Переход к информационному обществу ознаменовался его полной информатизацией, что повлекло за собой появление большого количества информационных потоков, требующих грамотного распределения, анализа для дальнейшей работы с ними. В процессах информатизации одним из основных направлений развития информационных технологий являются системы управления, которые применяются для автоматизации таких задач, как управление производством, учетом, сбытом, кадрами, финансами и информационными ресурсами. Внедрение новых технологий требует четкого и заверенного юридически оформления всех проходящих процессов документально, в том числе с помощью электронного документооборота. Значительных финансовых, трудовых, временных и материальных затрат и ресурсов требует документирование информации, а также ее поиск, обработка и передача на хранение [5].

В представлении большинства людей документовед – это простой секретарь, ведущий документооборот в организации. Но мало кто знает, что документовед – это компетентный специалист, обладающий теоретическими и практическими навыками в области кадрового менеджмента, владеющий основами информационно-аналитической деятельности и способностью применить их в профессиональной сфере.

Хорошо отлаженное делопроизводство исключает в своей повседневной практике случаи, когда в связи с потерей документа производство может быть приостановлено. Более того сама организация и документопотоки не ведутся в произвольной форме, а четко регламентируются требованиями действующего законодательства РФ, стандартами, инструкциями, а также адаптируются к федеральным и местным регламентам, тем самым приспосабливаясь под специфику каждой организации.

Немаловажно для специалиста в области ДОУ – это повышение квалификации. В условиях постоянно изменяющегося информационного мира, массового перехода предприятий на электронный документооборот, документовед ежедневно сталкивается с проблемами устаревания и введения новых изменений законодательной базы, регламентирующей его деятельность, а также в автоматизации его рабочего места. Документовед-профессионал должен так же быстро и качественно развиваться сам, как и технологии современного мира с их быстро растущими потоками информации. В нашей стране существует немало профессиональных книжных и журнальных изданий, интернет сайтов «документоведческой» среды, в которых каждый специалист может почерпнуть для себя большое количество новой актуальной информации для ведения своей деятельности, а также поделиться своими знаниями с

другими специалистами. В помощь ему придут ежедневно обновляющиеся профессиональные интернет-форумы.

Институционализация профессии документоведа является важной составляющей современной информационной реальности. Совершенствование управленческой среды и её дальнейшее эффективного функционирования, мотивирует к более углубленному изучению документационного обеспечения управления организации, в том числе как науки и учебной дисциплины. Эволюция науки и технологий не даёт останавливаться динамичному, постоянно развивающемуся «организму» документоведческой науки, отдельные концепции которой довольно быстро устаревают. Поэтому в документационном обеспечении управлении логика науки не доминирует, а является органичной компонентой, наравне с конкретным профессиональным знанием и инновационной управленческой деятельностью.

Но, к сожалению, большинство людей не различают специфику работы с документами, даже руководители многих организаций, они не видят решающих различий данной профессии. Часто появляются завышенные требования к сотрудникам невзирая на должностные инструкции. И из-за таких неурядиц внутри организаций, нарушается основная работа документоведа, ведь на него могут повесить еще и другие обязанности, которые к нему никак не относятся, зато ответственность за неисполнение будет нести документовед. Это имеет серьезную угрозу для профессии в целом. Ведь если понятия путают в корне многие руководители и начальники других отделов, то и будущий документовед начинает считать, что он может ошибаться по поводу первоначальных терминов в своей работе, а их не мало. Очень часто путают термины: управление документооборотом, управление базами знаний, управление информацией, управление архивами, они имеют связующую нить между собой, но и огромное различие во всей деятельности в целом. Наряду с проблемой документоведа, о путанице терминов, есть большая проблема и у архивистов, потому что их работа связанна с обеспечением сохранности документов, но сейчас в эту профессию вкладывают чрезвычайно много ответственности. Настолько велики эти границы ответственности, которые, между прочим, со временем только расширяются, на это стоит обратить особое внимание, так как один человек во всей деятельности организации, по обеспечению сохранности документов, не может объять необъятное. Само по себе управление архивом очень важно для любой организации, поэтому и надо четко разграничивать обязанности, ведь от этого и зависит хорошо исполненная работа сотрудника в данной области. Чем конкретнее поставлена задача и чем менее расплывчаты обязанности сотрудника, тем лучше сотрудник будет справляться с теми или иными обязанностями в своей трудовой деятельности.

Есть особый пример, когда границы архивной профессии были обозначены Михаилом Лариным: «Та сфера, которая должна быть урегулирована архивистами, расширяется до размеров, которые нам неподвластны да и, наверное, не должны быть подвластны». При этом концепцию управления RIM (records and information management – управление документами и информацией) он считает неприемлемой для российских

архивистов: «Необходимо более четко очертить полномочия и ответственность архивной службы и установить границы АФ РФ, чтобы не было такой ситуации, когда архивистов считают ответственными буквально за все проблемы, связанные с использованием документов, начиная от их зарождения в делопроизводстве, уничтожения, хранения и заканчивая электронными документами, базами данных, Internet и т. д.» [2].

Это важно проводить границу в той или иной профессии и их должностных обязанностей. Если нагружать на сотрудников работу, которая не входит в их должностные обязанности и предполагать, что эти сотрудники должны их выполнять, то выйдет хаос.

Приведем несколько различий в терминах связанными с управлением по документам:

1. В управление документооборотом, к примеру, в ненаучных статьях термины управление документооборотом и управление документами используются как полные синонимы. Однако управление документооборотом главным образом посвящено работе с отдельными документами (individual documents), а не множеством документов, которые находятся в компетенции у специалистов по управлению документами. Это кажется малым отличием, но на практике недопонимание этих различий приводит к большим проблемам внутри множества организаций.

2. В управлении базами знаний – еще один термин, который используется наряду с управлением документами. Это достаточно расплывчатое понятие, которое было введено в употребление в 1990-х годах. Кэролин Уильямс (Caroline Williams) из Центра Архивных исследований Ливерпульского университета (Liverpool University’s Centre of Archival Studies) определяет его как «управление базами знаний из всех возможных источников в рамках одной организации». Управление документами и управление базами знаний имеют общие точки соприкосновения, поскольку в фокусе их внимания находятся документы. Однако управление базами знаний сосредоточено только на тех документах, которые могут улучшить эффективность бизнес-процессов и принести компании дополнительные выгоды. Это радикально отличает его от управления документами, которое ориентировано на сохранение информационных и доказательных признаков документов.

3. В управлении информацией – дисциплина, которая стоит в одном ряду с управлением документами. Как и управление документами, управление информацией имеет дело с материалами (materials) любых форматов, в отличие от систем управления документооборотом, функционал которых предназначен только для работы с документами. К таким материалам относят технические инструкции, журналы, внутренние публикации, памфлеты, веб-сайты, базы данных, так или иначе имеющие отношение к деятельности организации. Понятие управления информацией часто связывают с документами, необходимыми для поддержания бизнес-процессов, а также с хранением документов, организацией и возможностью получить к ним доступ. Ключевое отличие двух дисциплин заключается в том, что управление информацией безразлично к обеспечению доказательной функции документов,

заключающейся в документальной фиксации бизнес-операций. Таким образом, оно является более узким понятием, в отличие от управления документами, которое связано с управлением, сохранением и отражением доказательной ценности (evidential value) документов.

4. В управлении архивами, как правило, управление документами путают с управлением архивами. Если взглянуть на историю их возникновения, то становится ясно, что обе дисциплины были тесно связаны между собой. Специфику обеих областей можно обозначить через серию связанных с ними понятий. Для управления документами это хранение документов (с составлением описей), риск-менеджмент, ориентация на бизнес-нужды и организационную иерархию, для управления архивами – историческая память, государственная служба, документальное наследие. Сегодня многие архивисты рассматривают управление документами как процесс по искоренению ненужного, позволяющий оставить на хранение только исторически ценное. В свою очередь специалисты по управлению документами воспринимают архивы как склад документов, которые в виду своей неактуальности не заслуживают внимания [4].

Для грамотного управления всеми вышеперечисленными процессами требуются квалифицированные специалисты, способные профессионально организовать информационно-документационный процесс. Потому что потребность в документах с высшим, а даже средним профессиональным образованием на современном рынке труда обусловлена постепенно увеличивающейся с каждым годом необходимостью профессиональной обработки абсолютно любого рода информации, массивы которой из года в год увеличиваются и поражают своим количеством.

В современных организационных и общественных отношениях документ занимает центральное место, именно поэтому существует объективная необходимость в квалифицированных специалистах в области документационного обеспечения управления. Специальность «Документоведение и документационное обеспечение управления» очень нужная для нашей страны.

Список использованных источников

1.Исследование: Управление документами. профессия под угрозой [Электронный ресурс] // Экспертное сообщество NAAR. URL: http://naar.ru/articles/issledovanie-upravlenie-dokumentami-professiia-pod-ugrozoi (дата обращения: 13.02.2019).

2. Совет по архивному делу – 2015. Куда движемся? [Электронный ресурс] // Экспертное сообщество NAAR. URL: http://naar.ru/articles/Sovet-po-arhivnomu-delu-2015-kuda-dvizhemsja (дата обращения: 13.02.2019).

3. Управление документами. Истоки возникновения профессии. Часть 1 [Электронный ресурс] // Экспертное сообщество NAAR. URL: http://naar.ru/articles/upravlenie-dokumentami-istoki-vozniknoveniya-professii (дата обращения: 13.02.2019).

4. Управление документами. Путаница понятий, часть 2 [Электронный ресурс] // Экспертное сообщество NAAR. «URL: http://naar.ru/articles/upravlenie-dokumentami-putanitsa-ponyatiy (дата обращения: 13.02.2019).

5. Хиля А.А., Михайлова Т.Л. Документовед как «ответ» на вызов информационного общества, или проблемы институционализации профессии [Электронный ресурс] // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум», 2015. URL: https://scienceforum.ru/2015/article/2015017047 (дата обращения: 13.02.2019).

УДК: 657

Развитие методики трансформации отчётности по МСФО

Климашина Ю.С. [1], Баюкина Д.А.[1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в представленной публикации рассмотрены и критически оценены существующие методы трансформации отчётности, подготовленной по российским стандартам в отчётность по МСФО, а также выявлены положительные и негативные стороны каждой из методик трансформации на практике

Ключевые слова: финансовая отчётность, международные стандарты финансовой отчётности, трансформация отчётности, российские стандарты отчётности.

В настоящее время активно происходит процесс трансформации финансовой отчётности по МСФО большинства российских компаний. Это обусловлено рядом факторов:

1. Зарубежный рынок доступен компаниям, чья финансовая отчётность соответствует МСФО, эта возможность привлекательна, так как данный рынок предоставляет возможность получить относительно недорогие кредитные ресурсы.

2. Не стоит забывать, что одним из преимуществ финансовой отчётности, соответствующей МСФО, является прозрачность, что обуславливает увеличение гудвилла, благодаря чему у потенциальных инвесторов возрастает интерес к сотрудничеству.

3. Финансовая отчётность по МСФО сравнима с отчётностями различных зарубежных компаний, так как показатели отчётностей аналогичны. Данное преимущество особенно важно для системы менеджмента качества. Потому что проведя финансовый анализ, компания может подобрать более подходящую стратегию ведения управленческого учёта.

Сближение российского и международного учёта в нашей стране начало происходить уже давно, однако, в силу больших различий сделать это быстро и безболезненно не представляется возможным. Ежегодно Минфин вносит поправки в национальный учёт с целью трансформации финансовой отчётности в соответствии с международными стандартами. В настоящее время существует перечень организаций обязанных составлять две отчётности:

1. Отчётность соответствующую РСБУ.

2. Отчётность соответствующую МСФО.

Основная масса компаний должны составлять отчётность по РСБУ и они имеют возможность выбирать, составлять ли отчётность по МСФО. Обычно организации, которые выбирают делать две отчётности, работают с зарубежными фирмами. Это облегчает сотрудничество, а также позволяет организациям влиться в мировое информационное и экономическое пространство, поскольку международные стандарты играют роль управляющей информации в системе генерации информационных потоков финансовой отчётности каждого объекта.

Использование международных стандартов финансовой отчётности обеспечивает организации выход к международным рынкам, тем самым расширяя круг потенциальных инвесторов и контрагентов. Благодаря внедрению МСФО повышается конкурентоспособность предприятия за счёт обеспечения достоверной, надёжной и прозрачной информацией заинтересованных пользователей. Данная трансформация затрагивает систему менеджмента качества предприятия, так как переход на МСФО обеспечивает улучшение качества услуг, предоставляемой фирмой. А эта задача входит в перечень обязанностей менеджмента качества.

Однако, существует ряд проблем, связанных с переходом на МСФО, которые должна решать система менеджмента качества. Параллельно с изменением бухгалтерского учёта на предприятии, система менеджмента качества должна обеспечить соблюдение учётной политики и налаженную работу сотрудников, т.к. процесс перехода на МСФО крайне трудоёмок и сложен. Например, необходимо обеспечить повышение квалификации сотрудников с сфере МСФО или скоординировать взаимодействия дочерних и главной организаций, что позволит провести более эффективный переход. И если данные условия будут соблюдены, то отчётность, соответствующая МСФО, попадёт в общий доступ корректной, что непосредственно влияет на качество услуг фирмы. Но не стоит забывать, что это лишь часть пути, потому что основная работа появится, когда наладится общение с рынком и инвесторами.

На сегодняшний день существуют два ключевых метода составления отчётности в соответствии с МСФО: трансформации финансовой отчётности и конверсии.

Первый метод предполагает ретроспективный поход, т.е. корректировку предшествующих отчётных периодов. Процесс трансформации состоит из сбора и анализа информации, сформированной в бухгалтерском учёте по российским стандартам. После чего изученные данные преобразовывают, корректируют и видоизменяют с той целью, чтобы трансформированные данные в отчётности соответствовали стандартами МСФО.

Компании в любом случае изначально будет необходимо подготовить отчётность по РСБУ и лишь затем преобразовать информацию в ней под международные стандарты.

Трансформировать бухгалтерскую отчётность можно несколькими способами.

При полной трансформации отчётности, по мере необходимости, вносятся различные корректировочные проводки, которые позволяют устранить выявленные различия между МСФО и действующей системой бухгалтерского учёта в России. Для корректировки определенных счетов

используется информация из первичных документов. Представляется информация в соответствии с принципами, стандартами и интерпретациями МСФО без корректировок финансовой отчётности в условиях гиперинфляции. Финансовая информация представлена в функциональной валюте.

Если же использовать метод, учитывающий гиперинфляцию, то все изменения, осуществляемые при полной трансформации, и предоставляет финансовые отчёты в соответствии с МСФО в местной валюте с необходимыми корректировками, которые отражают изменение покупательной способности денег.

Второй вариант трансформации основан на подходе с точки зрения валюты. МСФО 29 «Финансовая отчётность в гиперинфляционной экономике» регламентирует его использование, который предполагает при отсутствии надёжного общего индекса цен делать оценки на основании движения курса обмена валюты отчётности и какой-либо стабильной иностранной валюты. Это положение предполагает использование при трансформации отчётности международного стандарта № 21 «Влияние изменения валютных курсов».

Таким образом, при трансформации финансовой отчётности российских предприятий рублёвые данные пересчитываются в валюту по различным курсам. Полученная разница носит название «трансфармационная разница» и классифицируется как статья собственного капитала. Затем проводится перегруппировка полученных статей, выраженных в валюте, в соответствии с правилами международных стандартов. Кроме того, производятся корректировки отдельных статей, учёт которых не соответствует международным стандартам.

Различия данных методов предполагают разные технические приёмы, однако, и в том, и в другом случае основной целью трансформации является получение отчётности, скорректированной на инфляцию, и, таким образом, достоверно и объективно отражающей экономическую реальность.

Процесс конверсии (метод параллельного, двойного ведения учёта) – этот метод требует либо формирования бухгалтерских данных в двух системах финансовой отчётности, либо конфигурации программного обеспечения с тем, чтобы оно выдавало два типа отчётности в формате МСФО и в формате, предусмотренным российской системой бухгалтерского учёта.

Существуют несколько вариантов ведения параллельного ведения учета: полная конверсия и поэтапная конверсия.

Полная конверсия – это метод параллельного ведения учёта. Данный метод выбирают компании, чьи финансово-хозяйственные операции учитываются с помощью бухгалтерского программного обеспечения. Такой учёт позволяет фирмам предоставлять полный пакет финансовой отчётности и по РСБУ, и по МСФО.

Поэтапную конверсию выбирают фирмы, в которых учёт ведётся вручную. Данный метод позволяет предоставлять информации по международным стандартам поэтапно и вместе с этим постепенно внедрять компьютеризацию в каждую из учётных областей, таких как ТМЦ, основные средства, дебиторская и кредиторская задолженность и пр. Важным аспектом ведения компьютерной системы бухгалтерского учёта является последовательность внедрения зон учёта. Новые зоны учёта добавляются

только после того, как текущие зоны введены и начали функционировать должным образом. В итоге будет необходимо предоставить всю информацию по всем учётным зонам и если где-то не применялся метод двойного учёта, то такие зоны корректируются с учётом требований МСФО.

В таблице № 1 представим основные стороны двух методов: трансформации и конверсии.

Таблица № 1 – Основные черты процесса трансформации и конверсии

Процесс трансформации (метод корректировки предшествующих периодов)	Процесс конверсии (метод параллельного, двойного ведения учёта)
Финансовая отчётность по МСФО представляется на определённую дату и является необходимой и востребованной	Предоставляется текущая финансовая информация в соответствии с МСФО на постоянной основе
Трансформация может осуществляться независимыми внешними специалистами с участием персонала компании или же непосредственно сотрудниками фирмы; организационная структура может не меняться	Осуществляется только сотрудниками компании с привлечением внешних специалистов, требует изменений многих подразделений в компании
Стоимость может быть заранее определена и внедрение может быть выполнено быстро	Более дорогостоящий и обременительный для бюджета компании способ, внедрение может потребовать много времени
Сначала предоставляется финансовая отчётность в соответствии с национальными стандартами бухгалтерского учёта, затем – с МСФО	Финансовая отчётность в соответствии с МСФО можно представить одновременно с финансовой отчётностью, составленную по РСБУ
Представляет менее точную финансовую информацию в соответствии с МСФО	Представляет более точную финансовую информацию в соответствии с МСФО

При применении любого из предлагаемых методов важно помнить, что: точность информации в какой-то мере зависит от знаний и умений тех, кто видоизменяет финансовую отчётность, это влияет на качество корректировок при подготовке финансовых отчётов.

Во многом успех трансформации (конверсии) финансовой отчётности зависит от успешного взаимодействия и взаимопонимания сотрудников организации и внешних специалистов.

Методы осуществления процесса трансформации могут значительно варьироваться в различных компаниях. Рекомендуется вовлечение в процесс трансформации работников компании из различных отделов. Непосредственно, бухгалтерского, менеджмента качества, технического и прочих.

Использование любой из методик должно рассматриваться и перерабатываться по необходимости каждым предприятием индивидуально, в зависимости от специфики деятельности организации, уровня знаний и опыта бухгалтерского персонала компании и тех, кто проводит трансформацию. Стоит отметить, что в любой отрасли, включая банки и страховые компании существуют свои особенности составления финансовой отчётности в соответствии с МСФО. И система менеджмента качества при этом играет не последнюю роль.

Одна из функций международных стандартов финансовой отчётности – это повышение эффективности принятия управленческих решений, как внутренних пользователей, так и внешних. Таким образом, отчётность, подготовленная по МСФО, рассматривается в качестве одного из важнейших элементов корпоративного управления.

Список использованных источников

1. О консолидированной финансовой отчетности: федер. закон № 208-ФЗ от 27.07.2010 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

2. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

3. Семёнова Ю. Н. Модель трансформации российской финансовой отчетности в соответствии с МСФО // Молодой ученый. – 2014. – №4.2. – С. 66-67. – URL https://moluch.ru/archive/63/10194/.

4. Широбоков В.Г., Провоторов Р.С. Проблемы трансформации отчетности по МСФО в аграрном секторе // Международный бухгалтерский учет. 2010. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-transformatsii-otchetnosti-po-msfo-v-agrarnom-sektore.

5. ГетьманВ.Г. Международные стандарты учета и финансовой отчетности [Текст] // ГетьманВ.Г., РожноваО.В. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 559 с.

6. ДмитриеваИ.А. Финансовый и управленческий учет в условиях перехода на МСФО. Теория и практика : монография / И.А. Дмитриева – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 167 с.

7. ШишоваЛ.И. Трансформация финансовой отчетности в соответствие с требованиями МСФО [Текст] / Л.И. Шишова // Вестник Волжского университета им. В.Н.Татищева. – 2014. – № 1.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ.3
Совершенствование управления профориентационной работой предприятия, реализующего парфюмерно-косметическую продукцию……...3
Алерт К.О.[1]……...3
Специфика клиентоориентированности российских компаний…….....9
Кузьмина Е.А.[1], Лихтенвальд А.К.[1], Мельникова И.Ю.[1]…….....9
К вопросу о сущности бюджетирования и построении эффективной системы бюджетирования на предприятии……..…...…..…13
Вохминцева А. А. [1]……...…….13
Выбор стратегии управления затратами дорожно-строительной компани.....17
Герцог М.Н. [1]……17
К вопросу о сущности понятия «риск»…….....26
Власова А. Е. [1]……...……26
Методический подход и практический опыт реорганизации компаний в условиях Российской Федерации…….…….28
Щербаков М. В. [1]……28
Проблемы финансирования МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской» в контексте повышения качества дополнительного образования……...……..33
Лоншакова Е. А. [1]…….....33
Организация финансов в МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской»……...39
Лоншакова Е. А. [1]……...39
Продукт как результат функционирования благотворительного фонда……..43
Блохина Е.С. [1]……43
О значимости использования электронного документооборота в процессе начисления заработной платы в системе менеджмента качества компании…...47
Пономарева А. В [1]……..…47
Эволюция подходов к определению сущности домашнего хозяйства и его роли в экономической жизни общества……..…….51
Жданова Н.Г. [1]…….....…….51
Некоторые проблемы координации работы отдельных подразделений автотранспортного хозяйства……...59
Сарумян Р.Э. [1]……59
Экономический рост……..….....…61
Прохно Ю.П. [1]……..……..61
О значимости и методах управления материально-производственными запасами организации…….....65
Шелгачева В.С.[1]……65
СЕКЦИЯ. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ……68
Цифровизация образования как инструмент повышения его качества……...68
Воробьева А. С. [1]……68

Человеческий фактор в системе бережливого учета…….……72
Грудева Е.Е. [1]……..72
Разработка профиля компетенций преподавателей дополнительного образования как условие повышения качества образования……..……..75
Денисова А.А. [1]…….……75
Трудовая дисциплина: актуальность, значение, управление……78
Ермакова М.М. [1]……78
Социально-психологический климат и мотивация персонала……..84
Завилевская И.В. [1]……..84
Рынок рабочей силы г. Осинники: современное состояние и перспективы развития……..……87
Зинович А. Е. [1]……...……87
Зарубежный опыт работы с кадровым резервом……90
Игнатян Н. С. [1], Мкртумян А. А. [1]……90
Формирование системы мотивации на предприятиях малого бизнеса…....…94
Калаева Д.С. [1]……94
Формирование имиджа университета как инструмента повышения его конкурентоспособности……...……98
Коновалова Ю.С. [1]……98
Современные формы и методы обучения персонала в организации (на примере АО «Синема парк» г. Новокузнецк)……...……...105
Севрюкова М. А. [1], Маковеева Е.С. [1]……..……...105
Формирование этичного поведения государственных служащих……...…...109
Найденова К.В. [1]……...109
Совершенствование системы мотивации персонала (на примере Междуреченского филиала ООО ЧОП «Интерлок - Н», г. Междуреченск)….113
Пашура А.С. [1]……...113
Проблема текучести кадров в современной России……...…..118
Сакнова К.В. [1] ……..…118
Профессиональное обучение персонала на примере филиала «Бачатский угольный разрез» ОАО «УК «Кузбассразрезуголь»……..……..…122
Семынина А.И. [1]……...122
Удовлетворенность персонала, как ключ к материальному и не материальному стимулированию трудовой деятельности на ООО «Курьер Сервис Новокузнецк»……..….127
Серкова К.П. [1], Ветюшев М.В. [1]……...……..….127
Внутриорганизационные коммуникации как инструмент управления персоналом……..…...…..132
Тетерина Т.В.[1], Кошелева Е.А.[1]……..……...132
Особенности оценки профессорско-преподавательского состава вузов……...136
Чурдикова Н.В. [1]……..…136
Адаптация вновь принятых работников на примере администрации города Новокузнецка……...140
Штезель Т.А. [1]……..140

Актуальность использования компетентностного подхода в управлении персоналом на российских предприятиях……..…..145
Юрченко А.С. [1]……..…...145
Особенности набора и отбора кадров в Управлении МВД России……152
Юрченко А.С. [1]…….....152
Особенности управления женским коллективом школы (на примере МБНОУ «лицей №11»)……...……157
Голыбина Н.С. [1], Казанцева Г.Г.[1]……...…157
СЕКЦИЯ. ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ……...……166
Инвестиции в человеческий капитал как основа социального благополучия...166
к.с.н., доцент Мирюкова М. А. [1], к.ф.н., доцент Соколова В. Ф. [1]……..…166
Безопасность труда на примере предприятия АЗС «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»……172
Бугакова Е.А. [1], Васильченко Ю.И. [1], Розенфельд В.А. [1], Лореш А.В. [1]…….....172
Эффективность повышение производительности труда персонала в организации (на примере ОАО «РЖД»)……...…177
Василенко У.В. [1]……...…177
Эффективность повышения производительности труда персонала организации……..…181
Василенко У.В.[1]……..…181
Повышение производительности труда работников за счёт обучения, переподготовки и повышения квалификации на примере предприятия АО «Кузнецкие ферросплавы»……...…182
Денисова А. А. [1], Коновалова Ю. С. [1], Лёвина П. В. [1], Петрова Д. [1]……...…….182
Улучшение использования оргтехники и эффективность обучения персонала на Абагурском заводе железобетонных конструкций……..…...185
Юрченко А.С. [1], Мкртумян А. А. [1], Серкова К. П. [1], Ветюшев М. В. [1]……...…185
СЕКЦИЯ. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА И СТАНДАРТИЗАЦИИ, ИНФОРМАЦИОННОГО И ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ……..191
Концептуальные основы применения риск-ориентированного мышления в системе менеджмента качества……..…….191
ст. преподаватель Жемчугова О.В.[1]……...…191
Использование SWOT и FMEA анализов для улучшения бизнес-процессов АО «СЖС Восток Лимитед»……..194
Храмова С.А. [1], Симонова А.П. [1]……....194
Оценка удовлетворенности обучающихся качеством образования: особеннсоти анкетирования студентов СПО……..201
Кулебакина Ю.Ю. [1], Кольчурина М.А. [1], Хейфец Н.М. [1], Каплина А.А. [1]……..201
Актуальность внедрения требований стандарта ИСО 26000 в организациях по предоставлению услуг населению…….……206
Огрызкова Т.И. [1], Блохина Д.А. [1]……...……206
Современные инструменты для снижения издержек компании……...…..210
Болатбекова Д. Г. [1]……..……210
Стоимостная модель затрат на качество как метод оптимизации процесса….214
Ширяй А.В. [1]……214

Самооценка организации по модели «премия правительства РФ в области качества……...218
Ковалева М.Р.[1]……218
Особенности учёта и планирования затрат в углехимических лабораториях..223
Голубкин К.А. [1]……223
Формирование инструментария независимой оценки качества преподавания.228
Гуляева А.В. [1], Стрела А.С. [1], Ким А.Р. [1]……...228
Формирование системы учёта, анализа и контроля финансовых результатов организации на основе оценки качества учётной информации……..231
Климашина Ю.С. [1], Муратов С.А. [1] ……...231
Разработка теоретических подходов и практических аспектов управления процессом учёта расчётов с персоналом системы менеджмента организации.234
Климашина Ю.С. [1], Щербакова Е.А. [1] …….……..234
Теоретические аспекты разработки производственных систем современных предприятий…….……238
к.э.н., Байда Е.А. [1]……....238
Риски в системе управления предприятием……..242
Бакенова А. А. [1]……242
Сравнительный анализ принципов менеджмента качества и принципов подтверждения соответствия согласно ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 к системе менеджмента качества органа по сертификации СМК……...……245
Громова С.С. [1]……..245
Об организации хранения документов Центра занятости населения Тайшетского района……248
Белокопытова К.В.[1]……248
Анализ инструментов, используемых при разработке системы менеджмента безопасности пищевых продуктов……253
Филимонова А.С. [1]……...253
Выявление производственных рисков на примере процесса производства лекарственного препарата…….....……258
Савина М.Ю. [1]…….....258
Аудит как способ совершенствования контроля процессов продаж в организации……..261
Жезбаев А.К. [1]……..261
Стандарты организаций……..264
Кармушаков Т.Р.[1]……264
Система менеджмента качества многофункционального центра по предоставлению государственных и муниципальных услуг (МФЦ)……267
Мазурова В. В. [1]……...…267
Освоение подходов бережливого производства как инструмент повышения качества образования и подготовки конкурентоспособных выпускников……271
Мотохина Т.А.[1], Тесля А.С.[1]……..……271
Информационное и документационное обеспечения управления……276
Евсеенко К.Ю. [1], Даневич А.М. [1]……....276

Особенности автоматизации управления документами на современном этапе……..281
Белоусова Е.А. [1], Салагина Т.А. [1]……...281
Институционализация профессии документоведа. Различия специфики работы……..….285
Федорова А.В. [1]……..…..285
Развитие методики трансформации отчётности по МСФО……..…..291
Климашина Ю.С. [1], Баюкина Д.А.[1] ……..……..291

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Компьютерная верстка Л.Ю. Пустуева

Подписано в печать 30.04.2019 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 17,86. Уч.-изд. л. 19,09. Тираж 100 экз. Заказ 116/1

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42.
Издательский центр СибГИУ