СИБИРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
II Международной научно-практической
конференции

Новокузнецк
2016

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Новокузнецк
2016

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, 2016, – 417 с.

В сборнике представлены материалы II 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.*

Лунева Ю.В., к.э.н., доцент. *Секции: Современное состояние и перспективы развития финансов, денежного обращения и кредита. Актуальные проблемы бухгалтерского учёта, экономического анализа и аудита.*

Ефимов Н. А., к.э.н., профессор. *Секции: Управление предприятиями, комплексами, отраслями. Управление региональным развитием. Теория и практика управления.*

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

Быстров В.А., д.т.н., профессор. *Секции: Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.*

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

Затепякин О.А., д.э.н., профессор. *Секция: Стратегия управления человеческими ресурсами организации государственной и муниципальной службы.*

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

Михальцова Л.Ф., д.п.н., доцент. *Секция: Инновационный потенциал образовательного пространства для творческого саморазвития в системе непрерывного образования.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2016

СЕКЦИЯ: ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ

УДК 338.2

КОНКУРЕНЦИЯ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Корнеева И.А.
Научный руководитель: к.т.н., Дубовик Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрен анализ факторов, определяющих конкуренцию в угольной промышленности для принятия управленческих решений.

Ключевые слова: угольный бизнес, анализ конкуренции, тенденции в угледобывающей промышленности, поставщики, потребители, рынки.

Экономика Кузбасса большей частью зависит от благополучия угольной промышленности. В связи с кризисными явлениями в экономике, эта отрасль испытывает определенные трудности.

В настоящее время угольная отрасль России находится под контролем частного бизнеса, что является результатом масштабной трансформации и приватизации, проходившей в 1990-е годы. Частный бизнес в данной сфере, с одной стороны, обеспечивает экономические условия для конкуренции, а с другой, находясь под частным контролем, уступает обладающей более сильным политико-административным потенциалом газовой (нефтегазовой) отрасли в борьбе за потребителя.

Согласно информации Министерства энергетики РФ, добыча угля в России в 2014г. осуществлялась 89 шахтами и 107 разрезами, добыто 358 млн. т угля[1].

Угольные компании продолжают работу по созданию новых центров угледобычи. Например, разработка ОАО «Мечел» Эльгинского месторождения в Республике Саха (Якутия). ООО «ЕвразХолдинг» и ООО «Тувинская энергетическая промышленная корпорация» продолжают освоение нового центра угледобычи в Республике Тыва. ОАО «СУЭК» продолжает освоение Апсатского месторождения в Забайкальском крае.

Из последних данных Министерства энергетики наблюдается плавное сокращение совокупных объемов добычи угля. Причиной этого стало поступательное сжатие внутреннего рынка угля под давлением более дешевого и экологически чистого природного газа и падение мировых цен на угольную продукцию.

Экспортные цены на российский уголь снижаются. Если в 2011 году коксующиеся угли продавали по 200–250 $ за тонну, а энергетический уголь стоил 120 $ за тонну, то в декабре 2015 года тонна энергетического

угля стоила 56 $, коксующегося — 80 $. Системное падение цены на нефть также цепляет за собой цены на другие энергоносители. Уголь как энергетический актив стал неконкурентоспособным» [2].В результате, экспорт угля из России в основном оказывается убыточным.

Согласно данным доклада А.В. Новака «Итоги работы ТЭК в 2015г.», спрос на уголь стремительно снижается. За 20 лет потребление угля сократилось в металлургии – почти в 1,5 раза, в ЖКХ и АПК – в 1,6 раза, в электроэнергетике – в 1,4 раза. Доля угля в российском энергобалансе за тот же период снизилась на 2% [3].

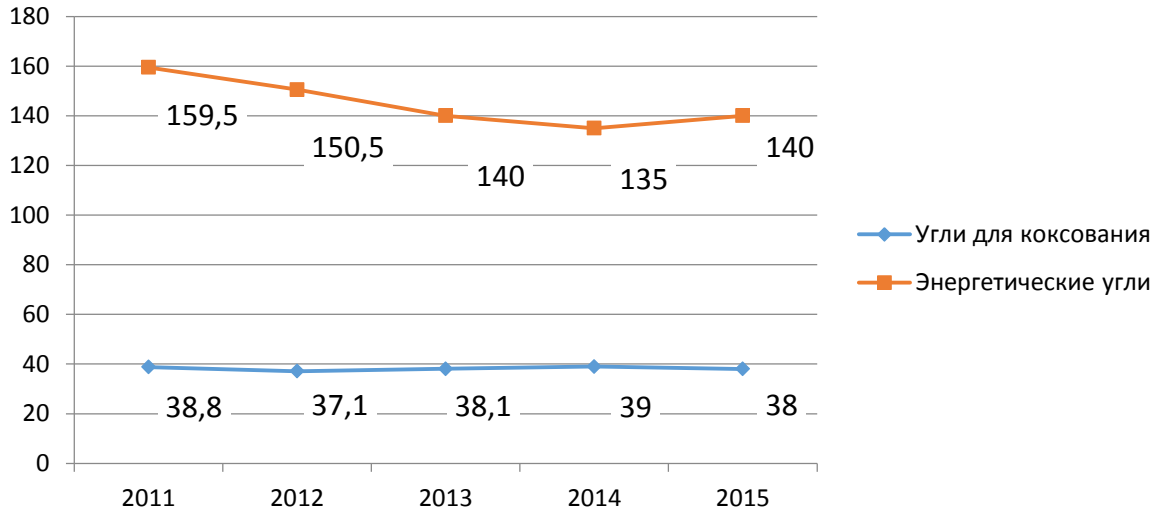


Рисунок – Поставки угля на внутренний рынок, млн.т

Президент РФ В.В. Путин на заседании Комиссии по вопросам развития ТЭК и экобезопасности, обращаясь к представителям отрасли, подчеркнул: «Что касается экспорта угля, здесь надо крепко стоять на завоеванных позициях, несмотря на трудности, о которых вы знаете лучше, чем я, вызванные падением цен на мировых рынках. Если мы здесь дадим слабину, что-то утратим, потом вернуться на завоеванные площадки будет очень трудно, если вообще возможно. Необходимо в полной мере использовать все наши конкурентные преимущества» [4].

Использование имеющихся конкурентных преимуществ и создание новых невозможно без детального анализа факторов формирующих конкуренцию в отрасли. Эффективным инструментом для анализа сложившейся ситуации в угольной промышленности может выступать модель, предложенная М. Портером. Результаты анализа могут использоваться для разработки эффективных конкурентных стратегий. В соответствии с этой моделью конкуренция в отрасли рассматривается как взаимодействие пяти основных конкурентных сил: конкурентная среда, потенциальные конкуренты, покупатели, товары заменители, поставщики.

Каждая составляющая из пяти сил конкуренции может оказывать различное как по направлению, так и по значимости влияние на ситуацию в от-

расли, а их совокупное воздействие в конечном итоге определяет место фирмы на рынке.

1. Потенциальные конкуренты.

Влияние на конкуренцию обуславливается угрозой вторжения новых участников. Масштаб производства, капитальные затраты являются довольно большими, что значительно затрудняет вход в отрасль. Политика правительства направлена на ужесточение госконтроля за деятельностью бизнес-субъектов, штрафные санкции, лицензирование деятельности. Из-за многочисленных нарушений федерального законодательства в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности наблюдается значительное давление со стороны профсоюзов [5].

Следует сказать о том, что на текущий момент, в регионе нет предпосылок для нового «передела» сфер влияния между ведущими угольными компаниями. В краткосрочной перспективе не стоит ожидать появления на рынке новых серьезных конкурентов. Произойти это может лишь в случае перепродажи действующих компаний. На данный момент наблюдаются только продажа отдельных предприятий в рамках реализации корпоративных стратегий холдинговых компаний по сокращению издержек. Стремясь улучшить показатели своей деятельности и инвестиционную привлекательность, они, помимо прочего, идут по пути «избавления от наименее профильных и убыточных активов» [6].

2. Экономический потенциал поставщиков.

В угольной промышленности используется значительная доля импортного оборудования (более 60%). Для нормального его функционирования и эксплуатации необходимо закупать импортные расходные и комплектующие материалы. Финансовая нагрузка увеличилась при оплате лизинговых платежей за пользование вагонным парком. Максим Макин отметил: «От Кузбасса до морских портов — 4,5 тысячи км. В цене угля для конечных потребителей до 70% составляет логистика и железнодорожные тарифы. Из Кузбасса доставить тонну угля до Нидерландов составляет 40$, из Австралии — 10$. Вот и вся конкуренция».

Предприятия «Сибирского делового союза» не отстают от импортной техники, они производят сборку карьерных самосвалов БелАЗ, что в значительной мере снижает затраты для потребителей региона.

Большое влияние на угольную отрасль оказывают поставщики транспортных услуг. В итоге, «транспортная составляющая» при поставках российского энергетического угля на экспорт варьируется в пределах 40-45% в стоимости реализации товара. Для предприятий при поставке коксующегося угля ситуация складывается лучше, так как цена на мировом рынке на данный вид угля выше [7].

3. Экономический потенциал покупателей.

Мировой спрос на металлургический уголь будет падать. Такой прогноз озвучили в International Energy Agency. При этом, по мнению экспертов, к 2040 году спрос на металлургический уголь сократится на 17%. IEA утверждает, что в целом спрос на уголь к 2040 году вырастет на 0,4% за счет

спроса на энергетический уголь, но это все равно будет трактоваться как «замедление рынка», по сравнению с ростом на 4,1% в предыдущее десятилетие [8].

Китай, который потребляет половину объема угля, добываемого на всей планете, отказывается от потребления угля. В начале года власти Пекина заявили, что в рамках борьбы со смогом и улучшения качества воздуха собираются существенно сократить отопление углем. Для этого строится газопровод «Сила Сибири». Котлы, работающие на угле, собираются заменить электрическими и газовыми. Уже в 2016 году это будет сделано в 400 деревнях вблизи китайской столицы. Согласно предварительным оценкам, по итогам 2015 года потребление угля в Китае снизилось на 3,5% (собственная добыча упала на 2,5%, импорт — а на него приходится около 10% от спроса — на 11%) [9].

Схожая ситуация в Европе. В связи с ужесточением экологических требований объемы потребления угля сокращаются, все чаще члены Евросоюза отдают предпочтение газу как основному источнику энергии.

Что касается Индии, то по статистическим данным она в глобальном масштабе проявляет интерес к угольной продукции. Есть возможность того, что она будет значительным импортером угля.

4. Товары-заменители. Главным товаром-субститутом угольной продукции является более дешевый газ, который постепенно вытесняет угольную продукцию. Можно отметить, что Китай для снижения уровня загрязнения окружающей среды планирует часть электрогенерации перевести с угля (до 65%) на газ. Основная причина падения спроса на уголь внутри страны – межтопливная конкуренция угля с природным газом, цена на газ в РФ устанавливается государством.

Нельзя не отметить альтернативные источники энергии. К ним относятся: ветряные, которые преобразуют в энергию движение воздушных масс, геотермальные–преобразуют в энергию тепло планеты, солнечные–электромагнитное излучение солнца, гидроэнергетические–движение воды в реках или морях, биотопливные–теплоту сгорания возобновляемого топлива (например, спирта). Извлекать энергию из данных источников очень перспективно, так как даже из мусорной свалки можно получить энергию, в мусоре скапливается много метана и его можно использовать как энергоноситель [10].Перспективы использования возобновляемых источников энергии связаны с их экологической чистотой, низкой стоимостью эксплуатации и ожидаемым топливным дефицитом в традиционной энергетике.

Степень конкуренции в сегментах добычи коксующегося и энергетического углей в Кемеровской области существенно отличается. При добыче коксующегося угля наблюдается низкий уровень конкуренции, так как внутренний российский рынок угля для коксования ограничен, его главные участники в большинстве своем входят в крупные сталелитейные холдингичья деятельность, в том числе и планы по развитию производства, зависит от ситуации на внутреннем и внешнем рынках металлургической продукции.

В сфере энергетического угля в последние два года по мере снижения цен, а следовательно, сокращения прибыльности угольного бизнеса, конкуренция в отрасли обостряется. Это стимулирует предприятия повышать качество своей продукции и снижать затраты.

В заключении следует отметить, что для поддержания своего конкурентоспособного состояния угольным компаниям необходимо разрабатывать и реализовывать конкурентные стратегии развития и вкладывать инвестиции в рост качества продукции, усиление своего присутствия на всех направлениях потребления угля. Поддерживать свое конкурентоспособное состояние невозможно без внедрения инновационных программ. В качестве основных направлений в инновациях можно предложить:

1) строительство обогатительных фабрик с использованием технологий, позволяющих обогащать одновременно несколько марок угля до необходимого качества, совмещая при этом экологически чистые производства с замкнутым циклом водопотребления;

2) строительство на бортах угольных разрезов тепловых электростанций, где уголь будет сжигаться, а полученная электроэнергия – передаваться потребителям внутри России и на экспорт;

3) глубокая переработка угля (получение дизельного топлива, синтетического моторного топлива, топливного газа, сорбентов и др., в том числе новых видов угольной продукции).

Библиографический список

1. Министерство энергетики. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://minenergo.gov.ru/node/435

2. Угольная промышленность пойдет по новому пути // Уголь Кузбасса. Федеральный научно-практический журнал [Электронный ресурс]. – 09.02.2016. – Режим доступа: http://uk42.ru/index.php?id=2444

3. Новак А.В. Итоги работы ТЭК России в 2015 году. Задачи на среднесрочную перспективу: доклад // Министерство энергетики. [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://minenergo.gov.ru/search?text

4. Стенограмма Заседания Комиссии по вопросам стратегии развития ТЭК и экологической безопасности // Президент России [Электронный ресурс]. – 09.2013. – Режим доступа: http://kremlin.ru/news/19083

5. Экономика // Новый день [Электронный ресурс]. – 2016.- Режим доступа: http://newdaynews.ru/economy/558591.html

6. Год рискованной добычи // Коммерсант.ru. – 29.11.2013. – Режим доступа: http://www.kommersant.ru/doc/2354334

7. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов (разработан Минэкономразвития России) // Некоммерческая интернет-версия КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – М.: КонсультантПлюс, 2016. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_152459/3f4cb6dc83dbf8b7e22e97e61c6bdbd629e3eaf1/

8. Через 25 лет рынок металлургического угля сожмется на 17% // Укррудпром [Электронный ресурс]. – 19.11.2015. – Режим доступа: http://www.ukrrudprom.ua/news/CHerez_25_let_ rinok_metallurgicheskogo_uglya_sogmetsya_na_17.html

9. Досрочный «пик угля» в Китае: что это означает для России и мировой экономики // Однако [Электронный ресурс]. – 04.2015. – Режим доступа: http://www.odnako.org/blogs /dosrochniy-pik-uglya-v-kitae-chto-eto-oznachaet-dlya-rossii-i-mirovoy-ekonomiki/

10. Какие альтернативные источники энергии существуют // Genon [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: http://www.genon.ru/GetAnswer.aspx?qid=e6da57d1-0fd5-442f-8840-2c8c4f45d244

УДК614.2: 614.314-084

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ООО «СИЛКАДЕНТ» НА ОСНОВЕ ПРОДВИЖЕНИЯ УСЛУГ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ

Липова Ю.С.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье раскрываются особенности обеспечения конкурентоспособности предприятий медицинской сферы на примере оказания стоматологических услуг, рассматриваются новые методы повышения эффективности продвижения профилактической стоматологии.

Ключевые слова: конкурентоспособность, стоматологические услуги, продвижение, эффективность управления.

Значительную часть экономики большинства стран составляют услуги, к которым относят все виды полезной деятельности, не создающей материальных ценностей; то есть, главным критерием отнесения той или иной деятельности к сфере услуг служит неосязаемый, невидимый характер производимого в данной сфере продукта.

В настоящее время возрастает значение формирования условий конкурентной среды в сфере здравоохранения для лечебно-профилактических и медицинских учреждений России в современных условиях эволюционного перехода к новым экономическим (маркетинговым)отношениям при производстве и потреблении стоматологических услуг.

Здоровье населения является первостепенной задачей государства, которая должна быть основой государственной политики. Неумение решать проблему здоровья делает любое правительство непрофессиональным и без-

нравственным. Здоровая нация - это культурная нация, высокий уровень производительности труда, экономики и социальной безопасности. При этом необходимо понимать, что профилактика является основой политики в области здравоохранения.

Одним из наиболее значимых разделов профилактики является профилактика именно стоматологических заболеваний, так как полость рта тесно взаимосвязана с другими системами организма, и порой отсутствие профилактики стоматологических заболеваний приводит к возникновению сочетанных патологий организма, которые с трудом поддаются лечению.

В России стоматологические заболевания занимают 2 место в структуре обращаемости населения в медицинские учреждения и 3-е – в структуре общей заболеваемости. Многие исследователи констатируют ухудшение «стоматологического здоровья» населения России, что приводит к негативным медико-социальным и экономическим последствиям [1, С. 252].

Стоматология как наиболее массовая медицинская специальность характеризуется высокой, практически сплошной заболеваемостью, четкой связью с конкретными факторами внешней среды (питание, уровень цивилизации, социальные и экономические условия). Массовая заболеваемость влечет за собой необходимость сплошной, на уровне популяции, профилактики с применением таких мер, как фторирование воды и пищевых продуктов, организация профилактики на государственном, региональном, учрежденческом уровнях, планирование профилактики, разработка специальных программ, выпуск средств профилактики в государственном масштабе, развитие специального раздела профилактики — гигиены полости рта, организация и проведение санитарно-просветительной работы, гигиенического обучения и воспитания [2,С. 47].

Ситуация, сложившаяся в нашей стране, обусловила необходимость проведения оценки деятельности стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» на предмет продвижения услуг профилактической стоматологии. В ходе оценки определены особенности социально-гигиенических характеристик пациентов стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» - установлен уровень мотивации населения к проведению мероприятий по профилактике стоматологической патологии.

Среднее количество пациентов стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» составляет 1298 человек в год. Из них первичные пациенты – 574 человека. Удельный вес профилактической работы: проведение профессиональной гигиены полости рта, глубокое фторирование зубов, санация полости рта, использование функциональных аппаратов – трейнеров, корректоров, миобрейсов для профилактики зубочелюстных аномалий, - составляет 85,8% от общего количества стоматологических мероприятий.

Экономические показатели медицинской практики стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» за 2011 – 2013 годы представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Величина дохода за 2011 – 2013 года

Временной период, год	Доход, руб.
2011	990836
2012	2295776
2013	3260504

Анализируя данные из таблицы 1, можно сделать вывод, что экономические показатели стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» имеют положительную динамику. Так в 2012 году доход увеличился на 56,8% по сравнению с 2011 годом, что преимущественно связано с внедрением новых технологий и методов лечения врачом ортодонтом стоматологического кабинета ООО «СилкаДент», что позволило расширить исправление разнообразных и тяжелых по сложности и течению заболеваний, что в свою очередь привело к притоку пациентов с значительными дефектами челюстно-лицевой области, нуждающимися в высококвалифицированной стоматологической помощи. Также в стоматологическом кабинете ООО «СилкаДент», начиная с данного периода времени, стали внедряться инновационные методы профилактики зубочелюстных аномалий у детей младшего возраста – миофункциональные аппараты.

В 2013 году доход увеличился на 29,5% по сравнению с 2012 годом, что связано с использованием таких методов продвижения стоматологических услуг, как: распространение листовок, буклетов, рекламы на автобусах, рекламы на телевидении: бегущая строка на 10 канале, НТВ, рекламные ролики на 10 канале, объявления в газетах «Седьмое утро», «Франт», интернет реклама на сайте «Франт».

В январе 2014 года был осуществлен переезд стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» по новому адресу, в чем имеются преимущества по сравнению с прежним месторасположением.

Несмотря на то, что все мероприятия по усовершенствованию работы стоматологического кабинета благотворно виляют на повышение конкурентоспособности ООО «СилкаДент», однако по итогам 2014 год доход составил 2579636 рублей, что на 20 % ниже, чем в 2013 году. Это связано со значительными затратами на ремонт кабинета, новое оборудование, повышение квалификации специалистов, а также в связи с переездом по новому адресу – утрачена часть клиентской базы, которую составляют те пациенты, кому удобнее было посещать стоматологический кабинет по прежнему адресу, либо не имеющие информации о новом местоположении.

Итак, проанализировав текущую ситуацию по продвижению услуг стоматологического кабинета ООО «СилкаДент», значимую часть которых составляют профилактические стоматологические услуги, считаю необходимым выдвинуть предложение по усовершенствованию методов продвижения данных видов услуг, которое содержит элементы интерактивного маркетинга, имиджевой рекламы, партнерских отношений, применение инновационных технологий, а также персональных научных разработок, что в целом повысит его конкурентоспособность.

Исследования продвижения профилактических стоматологических услуг на примере стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» дали возможность разработать и предложить к внедрению рекомендации по усовершенствованию продвижения профилактических услуг: мероприятия, направленные на повышение эффективности профилактики стоматологической патологии в специализированных частных учреждениях.

Для повышения эффективности работы стоматологического кабинета ООО «СилкаДент» и усовершенствования продвижения услуг профилактической стоматологии в данной организации предложена реализация следующих мероприятий:

Внедрение дисконтной системы в стоматологическом кабинете ООО «СилкаДент» с предоставлением специальных условий для семей пациентов;

Заключение партнерских соглашений с эстетическими салонами красоты города Новокузнецка, которые могут помочь в привлечении потенциальных пациентов в стоматологический кабинет ООО «СилкаДент»;

Осуществление сотрудничества с молодежными досуговыми организациями для проведения партнерских акций;

Привлечение потенциальной группы стоматологических пациентов – школьников и их родителей, а также студентов среднего звена обучения и студентов вузов посредством взаимодействия с общеобразовательными учреждениями;

Использование инновационного программного продукта для повышения имиджа стоматологического кабинета и усовершенствования продвижения профилактических стоматологических услуг;

Использование Интернет-ресурсы: создание группы «ВКонтакте», одноклассниках а также странички с именем стоматологического кабинета ООО «СилкаДент»; осуществление сотрудничества с рекламной компанией Биглион; создание сайта организации.

Итак, проанализировав специфику продвижения услуг профилактической медицины в стоматологии на примере стоматологического кабинета ООО «СилкаДент», мы разработали концепцию усовершенствования деятельности стоматологического учреждения для повышения его конкурентоспособности, которая позволит повысить уровень стоматологического здоровья населения нашего региона.

Библиографический список

1. Основы здорового образа жизни и профилактика болезней / В.К. Леонтьев, Л.Н. Бутова, Е.Г. Калининская, Е. Г. Семенченко// Учебное пособие. – М., 2009. С. 252.

2. Кузьмина, Э.М. Профилактика стоматологических заболеваний/ Э.М. Кузьмина// Учебное пособие. – М.: "Тонга-Принт", 2011. – С. 47.

УДК 316.776.33: 338.484.6

ПРОДВИЖЕНИЕ ГОРНОЛЫЖНОГО КУРОРТА ШЕРЕГЕШ КАК ТУРИСТИЧЕСКОЙ ДЕСТИНАЦИИ

Цветкова А.А.
Научный руководитель: ст. преподаватель Гафарова Д.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Проанализированы возможные подходы к продвижению горнолыжного курорта Шерегеш как территориального бренда и бренда туристской дестинации. Сделаны выводы о целесообразности продвижения курорта Шерегеш как бренда туристкой дестинации. Предложены инструменты продвижения бренда для целевой аудитории туристы и целевой аудитории инвесторы.

Ключевые слова: бренд территории, бренд туристской дестинации, продвижение бренда дестинации, горнолыжный курорт Шерегеш.

Туризм – это развивающаяся и высокодоходная составляющая часть экономики России. Сегодня территории стараются привлечь на как можно больше туристов. Одним из ключевых факторов развития горнолыжного туризма на территории Таштагольского района Кемеровской области являются природные ресурсы, а также уже существующий горнолыжный комплекс Шерегеш с развитой инфраструктурой, позволяющей привлекать более 1 млн. туристов за сезон. За время своего существования (комплекс функционирует с 1981 года), курорт так и не обрел собственного бренда, который позволил бы привлекать не только туристов, но и инвесторов, которые, в свою очередь, могут способствовать социально-экономическому развитию территории и региона в целом.

В своих исследованиях Атаева Т. А приводит следующее определение: «территориальный бренд – это бренд страны, региона города или территориального образования, которое выступает важным фактором продвижения территории, опирается на её политический, экономический, социокультурный потенциал и природно-рекреационные ресурсы, а также на на бренды товаров и услуг, локализованные на определенной географической местности» [1]. Наумов Д.Н. рассматривает бренд территории как «гармоничный симбиоз социально-культурной среды территории, ее инфраструктуры, административного и бизнес звена, инвестиционной привлекательности, аутентичной этнической культуры, памятников истории, привлекающих туристические потоки» [2].

Стратегия продвижения бренда территории должна соответствовать задачам развития территории, привлечению ресурсов, необходимых для её развития. При разработке стратегии продвижения бренда необходимо определить цель создания бренда, учесть некоторые исходные данные: природ-

ные (география, климатические условия) и финансовые ресурсы, инфраструктуру, социальные и культурные особенности, так как их совокупность формирует основу для создания бренда.

При формировании стратегии продвижении горнолыжного курорта Шерегеш как бренда территории возникает ряд факторов, которые могут негативно сказаться на формировании имиджа территории для такой целевой аудитории как туристы. Так как курорт расположен в 5 км от одноименного поселка, это непосредственно связывает его и поселок в единую территорию, соответственно, и в единый бренд территории. В настоящее время на территории поселка Шерегеш находится рудное месторождение «Шерегешский рудник», а отработка месторождений и переработка минерального сырья могут сопровождаться существенным ухудшением состояния окружающей среды. На въезде на территорию горнолыжного комплекса находится исправительная колония строгого вида режима, существование которой может повлиять на восприятие курорта туристами. Учитывая данные факторы, продвижение бренда Шерегеш как территориального, может быть неэффективным.

В связи с этим, следует отметить понятие «туристской дестинации», которое было впервые введено Лейпером в середине 1980-х гг. Дестинация– это географическая территория, имеющая определенные границы, которая может привлекать и удовлетворять различные потребности широкой группы туристов. Всемирная туристская организация дает следующее официальное определение: «Дестинация – физическое пространство, в котором посетитель проводит время, по крайней мере, с одной ночевкой. Оно включает туристские продукты, такие как услуги и аттракции, и туристские ресурсы в пределах одного дня путешествия. Это пространство имеет физические и административные границы, определяющие способ его управления, образы, определяющие его рыночную конкурентоспособность» [3].

Главным отличием дестинации от территории является географический фактор. Территория – это регион или город с четкими административными границами, в то время как дестинация – это цель поездки туриста. Еще одна отличительная особенность связана с особенностями продвижения, так как туристские ресурсы вполне можно рассматривать с точки зрения маркетинга как продукт, то при создании бренда дестинации используются приемы классического маркетинга и брендинга [4]. Следовательно, бренд территории ориентирован на развитие территории в целом и направлен на различные целевые аудитории: жителей, инвесторов и туристов. Бренд дестинации направлен, в основном, на туристов и инвесторов.

Таким образом, бренд дестинации призван создать уникальный образ, воспринимаемый обособлено от бренда территории. При разработке стратегии продвижения туристкой дестинации Шерегеш необходимо реализовать следующие основные этапы: оценка ситуации; формирование целей и задач; создание единой айдентики; разработка плана мероприятий по продвижению дестинации. При разработке мероприятий по продвижению необходимо учитывать разные целевые аудитории.

При продвижении дестинации для целевой аудитории – туристы, целесообразно предложить следующие инструменты:

1) создание информационного поля бренда в сети интернет – создание сайта и его представительств в социальных сетях в виде групп и сообществ, это обусловлено тем, эффективность развития туристического бизнеса во многом зависит от наличия актуальной и постоянно обновляемой информации;

2) использование инструментов интернет-маркетинга; в данной ситуации наиболее актуальными являются: SEO – настройка поисковой выдачи, продвижение в социальных сетях, e-mail-маркетинг, вирусный маркетинг [5];

3) event-брендинг (событийный туризм), то есть продвижение через различные мероприятия (фестивали, соревнования, чемпионаты, международные церемонии) для усиления собственного бренда [6]; ежегодно, в Шерегеше проводятся спортивные соревнования регионального и федерального уровней, а также различные фестивали, самым известным считается Grelkafest, который стал известным не только в России, но и во всем мире благодаря установленному в 2014 году рекорду Гиннеса, по самому массовому спуску в купальных костюмах.

В рамках инвестиционного продвижения дестинации целесообразно продолжить использование следующих инструментов:

1) прямое предложение потенциальным инвесторам со стороны местной администрации о расположении на территории курорта гостиничных, торгово-развлекательных и иных сопутствующих туризму комплексов;

2) разработка инвестиционных проектов и формирование инвестиционных площадок дестинации, которые представляются на официальных сайтах, в паспортах инвестиционных проектов, в презентационных книгах и буклетах, в раздаточных материалах для участников международных и российских инвестиционных форумов;

3) ежегодное участие делегации на туристских выставках [7].

Развитие горнолыжного курорта Шерегеш является одним из основных направлений развития туризма в Кемеровской области. Создание и продвижение бренда туристской дестинации Шерегеш может стать эффективной стратегией развития курорта, так как при продвижении бренда Шерегеш как территории, можно столкнуться с негативными факторами формирования имиджа территории. При продвижении бренда дестинации имидж курорта может создаваться обособленно от имиджа территории, и создавать образ, необходимый для положительного восприятия туристами и инвесторам. В свою очередь, при выборе правильных инструментов продвижения бренд дестинации может стать составляющей брендирования территории и региона в целом и способствовать её социально-экономическому развитию.

Библиографический список

1. Атаева Т. А. Маркетинг территорий как фактор развития инфраструктуры региона / Т. А. Атаева // Маркетинг – реальность и проекции в будещего: материалы конференции (Варна, 28–29 июня 2012 г.). – Варна, 2012. – 8 с.

2. Наумов Д. Н. Региональная идентичность как главный фактор формирования благоприятного бренда территории (на примере Хмао-Югры) [Электронный ресурс] / Д. Н. Наумов // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 5. – Режим доступа: www.science-education.ru/105-7151 (дата обращения 1.04.2016).

3. Brief Descriptions: Sites Inscribed in the World Heritage List. World Heritage Center UNESCO, Paris, 2003

4. Гогленков А. М. Брендинг туристских дестинаций как направление территориального брендинга [Электронный ресурс] / А.М. Гогленков // Гуманитарные научные исследования. – 2015. –№ 7. – Режим доступа: http://human.snauka.ru/2015/07/11867 (дата обращения 1.04.2016).

5. Миколайчук А.А. Интернет-маркетинг как эффективный инструмент продвижения туристских дестинаций Крыма [Электронный ресурс] / А.А. Миколайчук, Е.К. Ланковская // Таврический научный обозреватель. – 2016. – №1. – Режим доступа: http://tavr.science/stat/2016/01/Mikolajchuk-Lankovskaya.pdf (дата обращения 1.04.2016).

6. Кузьмина К. Брендинг территорий и брендинг дестинаций: общее и особенное / К. Кузьмина, М. Марецкая // Гастрономические бренды дестинаций: подходы и применение. – СПб.: Левша-Санкт-Петербург. –2014. – С.6-23

7. Кизим А.А. Современные угрозы и возможности развития туристских детинами в Краснодарском крае [Электронный ресурс] / А.А. Кизим, О.В. Сайдашева // Научный журнал КубГАУ. – 2012. – №81(07). – Режим доступа: http://ej.kubagro.ru/2012/07/pdf/76.pdf (дата обращения 1.04.2016).

СЕКЦИИ: УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ, ОТРАСЛЯМИ. УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

УДК 669.1: 658

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ЛИСТОВОГОПРОКАТА В УСЛОВИЯХ АО «ЕВРАЗ ОБЪЕДИНЁННЫЙ ЗАПАДНО-СИБИРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»

Воловик А.И.
Научный руководитель: к.э.н., профессор Ефимов Н.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк

Проведен анализ производства и потребления листового проката в России. Исследованы предпосылки, обусловливающие возможность и целесообразность организации производства горячекатаного листа в условиях АО «ЕВРАЗ Объединённый Западно-Сибирский металлургический комбинат».

Ключевые слова: листовой прокат, горячекатаный лист, литейно-прокатный комплекс (ЛПК), производственная программа, эффективность производства.

Металлургия г. Новокузнецка является градообразующей отраслью промышленности, однако в последнее время ее вклада в экономику города постоянно снижается, что порождает ряд социальных проблем, в частности, сокращение рабочих мест, отток населения. Основной причиной тому стало отсутствие спроса на весь объем производимой здесь металлопродукции в радиусе, обеспечивающем её конкурентоспособность с учётом транспортных расходов. Это, в свою очередь, связано с отсутвием сколько-нибудь крупных проектов, которые были бы реализованы в Сибири и на Дальнем Востоке в течение последних 25 лет и способствовали бы росту металлопотребления [1].

Однако, исходя из принятой государстевнной программы развития чёрной металлургии [2], а также планов развития Сибири и Дальнего Востока, главной стратегической задачей металлургии Новокузнецка является совершенствование структуры сортамента выпускаемой продукции, освоение производства новых видов продукции с высокой добавленной стоимостью, востребованной, прежде всего, в Сибири [1,3]. В качестве одного из вариантов решения данной задачи нами предлагается реализация проекта, связанного с организацией производства горячекатаного листа в условиях АО «ЕВРАЗ Объединённый Западно-Сибирский металлургический комбинат».

Доля листового проката в общем объёме производства отечественной

прокатной продукции составляет более 40%. При этом большую часть в производстве листового проката занимает горячекатаный лист [4]. Анализ производства и потребления листового проката показал, что по всем сценариям развития экономики видимое потребление его будет возрастать, а доля импорта в потреблении будет существенно сокращаться [2].

В настоящее время основное производство листового проката сосредоточено в трех федеральных округах: Центральном, Приволжском и Уральском. При этом до 70% от общего объема производства листового проката в России приходится на 5 крупнейших производителей: ММК, НЛМК, Уральская сталь, Челябинский и Выксунский металлургические заводы. Данное обстоятельство обусловливает целесообразность строительства листопрокатного производства в Сибирском федеральном округе.

На основании анализа текущего спроса на плоский прокат в Сибири и на Дальнем Востоке, а также прогнозной оценки спроса на него в среднесрочной и долгосрочной перспективе нами была разработана производственная программа проектируемого листопрокатного производства, которая представлена в таблице.

Таблица – Производственная программа проектируемого листопрокатного производства

Размеры листа, мм			Назначение	Объем производства, т	Доля в общем объеме производства, %
Толщина	Ширина	Длина			
3–12	857, 1021, 1184, 1338, 1664	Листы поставляются потребителю в виде рулонов	Производство труб	320 000	29,09
3–12	857-1664			70 000	6,37
3–12	857-1664			180 000	16,36
5–10	857, 1021, 1184, 1338, 1664			5 000	0,45
3–6	880-1720, 900-1600			25 000	2,27
4-12	850-1750	3000-6000	Тяжелое машиностроение	70 000	6,37
4-9	850-1750	3000-6000	Автомобилестроение: для изготовления деталей высоконагруженных стальных конструкций, дисков колес автомобилей	120 000	10,91
4-12	1500-1750	3000-8000	Судостроение	120 000	10,91

Продолжение таблицы

Размеры листа, мм			Назначение	Объем производства, т	Доля в общем объеме производства, %
Толщина	Ширина	Длина			
4-12,7	1219-1524	Листы поставляются потребителю в виде рулонов	Строительство	130 000	11,82
4-12,7	1500-1750	3000-8000	Производство сварных мостовых конструкций	60 000	5,45
Итого	-	-	-	1 100 000	100

Учитывая особую значимость развития нефтегазовой отрасли в Сибири, одним из обязательных условий предметной специализации проектируемого объекта рассматривалось обеспечение горячекатаным

листом предполагаемого к строительству в данном регионе трубного производства.

Для получения 1100000 тонн горячекатаного листа в год проектная мощность объекта должна составлять примерно 1200000 тонн.

Обоснование места размещения листопрокатного производства заданной предметной специализации, выполненное с использованием метода центра гравитации, подтверждает целесообразность его строительства на промышленной площадке АО «ЕВРАЗ Объединённый Западно-Сибирский металлургический комбинат».

При формировании производственной структуры объекта и определении размера инвестиций в его строительство за основу был взят литейно-прокатный комплекс (ЛПК) в г. Выкса проектной мощностью 1,2 млн. т. горячекатаного листа, где в едином технологическом процессе совмещены непрерывная разливка и прокатка. Однако, в отличие от него, головную часть проектируемого в условиях ЗСМК комплекса составит кислородно-конвертерный цех № 2 и имеющаяся в его составе слябовая МНЛЗ, а в хвостовой части предусматривается установка агрегата непрерывного травления и агрегата упаковки листов в пакеты в связи с производством продукции для тяжелого машиностроения, автомобилестроения и судостроения, а также для производства сварных мостовых конструкций. Срок строительства объекта принят равным двум годам. Необходимый объём инвестиций – примерно 25 млрд. руб. (в ценах на начало 2014 г.). Прибыль от реализации продукции составит около 8 млрд. руб. в год, внутренняя норма доходности инвестиций – 18,3%. Срок окупаемости проекта, с учётом дисконтирования, отсчитанный от начала строительства объекта, – 9,7 года, а от начала операционной деятельности – 7,7 года.

Реализация проекта позволит предприятию существенно повысить эффективность производства за счёт увеличения доли продукции с высокой добавленной стоимостью и повышения уровня использования имеющихся производственных мощностей, обеспечит создание новых рабочих мест, дополнительные поступления в бюджеты всех уровней, будет способствовать ускорению социально-экономического развития г. Новокузнецка и Кемеровской области.

Библиографический список

1. Ефимов Н.А. Проблемы развития черной металлургии Сибири / Н.А. Ефимов // Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства: сб. статей IV Международ. науч.-практ. конф./ СибГИУ; под общ. ред. Н. А. Ефимов. – 2013. - С. 11-14.

2. Приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 5 мая 2014 г. № 839 «Об утверждении Стратегии развития черной металлургии России на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2030 года и Стратегии развития цветной металлургии России на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2030 года»[Электронный ресурс] – М. Режим доступа http://www.garant.ru – Загл. с экрана.

3. Ефимов Н.А. Стратегические альтернативы развития черной металлургии России / Н.А. Ефимов // Известия вузов «Черная металлургия» – 2009. - № 6. – С. 37-38.

4. Катунин В. В. Основные показатели работы черной металлургии России в 2014 г. / В.В. Катунин, Т. М. Петракова, И. М. Иванова // Бюллетень «Черная металлургия». – 2015. – № 3. – С. 3-27.

УДК 64.012.22

ОСОБЕННОСТИ СЕКТОРА УПРАВЛЕНИЯ МНОГОКВАРТИРНЫМИ ДОМАМИ И КОММУНАЛЬНЫМИ АКТИВАМИ И МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ ЖКХ

Мальцев Д.О.
Научный руководитель: к.т.н. Дубовик Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье анализируются текущая ситуация в сфере ЖКХ и способы повышения привлекательности данного сектора для частных инвесторов, а также предлагаемые правительством меры государственной поддержки, направленные на изменение ситуации.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, управляющая компания, стратегия, энергосбережение, PEST-анализ.

В настоящее время задача повышения эффективности управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) является одной из важнейших для российской экономики, поскольку эта отрасль обеспечивает население жизненно важными услугами и выступает весомой составляющая национальной экономики, имея годовой оборот более 4,1 трлн. руб., что превышает 5,7 процентов российского ВВП [1].

Состояние ЖКХ определяет условия нашей жизнедеятельности, комфортность и благоустроенность жилья, качество и надежность коммунальных и жилищных услуг. Базовым связующим звеном между потребителями жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ) и подрядчиками жилищных услуг, а также поставщиками коммунальных ресурсов является управляющая организация, выступающая в качестве исполнителя целого комплекса ЖКУ [2].

В последние годы проблемы, связанные с функционированием ЖКХ, стали объектом всестороннего пристального внимания, однако серьезных позитивных изменений в этой сфере к настоящему времени не произошло.

Посредством PEST или STEP-анализа [3-4] мы оценили влияние макросреды на состояние сферы ЖКХ, в результате чего выявили следующее.

Наиболее значительное влияние на отрасль в целом оказывают такие политические факторы, как изменения законодательства, регулирующего жилищно-коммунальную отрасль. Например, в 2015 году внесены изменения в статьи о лицензировании Управляющих компаний Жилищного Кодекса РФ, о расширении полномочий Государственной жилищной инспекции (ГЖИ) [5]. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.01.2016 № 80-р утверждена стратегия развития жилищно-коммунального хозяйства в Российской Федерации на период до 2020 года [1].

Основной задачей органов государственной власти в сфере жилищно-коммунального хозяйства является создание системы нормативно-правового регулирования, обеспечивающей эффективное функционирование и устойчивое развитие жилищно-коммунального хозяйства, предусматривающей, в том числе сокращение административных процедур, предотвращение коррупции.

Таким образом, государство строит определенную политику в области ЖКХ, что позволит участникам рынка, в том числе управляющим компаниям, построить эффективный бизнес, даст возможность прогнозировать бизнес в долгосрочной перспективе.

Ужесточение контроля над деятельностью управляющих компаний приводит к общей стандартизации качества предоставления услуг, формированию рынка Управляющих компаний, дроблению на узкоспециализированные компании.

Из экономических факторов на сферу ЖКХ наибольшее влияние оказывают рост темпов инфляции, рост цен на энергоносители, сырье, материалы, транспортные расходы, снижение покупательской способности и платежеспособного спроса клиентов. В результате – растут тарифы на жилищно-коммунальные услуги, ухудшаются условия проживания, происходит увеличение ветхого жилого фонда, растет кредиторская задолженность за комму-

нальные услуги, дебиторская задолженность компаний, снижение маржинального дохода, снижение качества услуг. Все это может привести к банкротству управляющих компаний.

В результате усиления финансового кризиса и высокой суммарной налоговой нагрузки на компании ЖКХ увеличивается износ, обветшание жилого фонда, снижается денежный поток по текущим и капитальным ремонтам. При увеличении налоговой нагрузки возможно дробление бизнеса на более мелкий, появление фирм-«однодневок». Компании, чтобы выжить в таких условиях, меняют корпоративную схему управления, оптимизируют расходную часть бюджета.

Не менее важны потребительские предпочтения, которые определяются с помощью социального компонента PEST-анализа. Изменение предпочтений потребителей приводит к усилению конкуренции в отрасли, происходит смена игроков на рынке.

В работе выявлено, что в наибольшей степени на отрасль также влияют такие социальные факторы, как снижение реальных доходов населения и снижение численности экономически активного населения. В результате этого происходит рост дебиторской задолженности населения, увеличение налоговой нагрузки на заработную плату, снижается выручка и растет дебиторская задолженность управляющих компаний.

Под влиянием средств массовой информации (СМИ) происходит формирование лояльного отношения населения к политике, пропагандируемой государством, повышение грамотности населения в вопросах ЖКХ, рост количества Товариществ собственников жилья. Управляющие компании, в результате, стимулируются к ведению честного и открытого бизнеса, вовлекают население в проблематику ЖКХ, упрощают процедуру голосования и переход к такой форме управления, как ТСЖ.

Последним фактором является технологический компонент. Целью его исследования принято считать выявление тенденций в технологическом развитии, которые, зачастую, являются причинами изменений и потерь доли рынка, а также появления новых продуктов.

При оценке технологической компоненты макросреды необходимо отметить старение обслуживаемого фонда и инженерных систем. Внедрение же новых материалов и технологий работы, усовершенствование технического оборудования и процессов производства в значительной степени изменили бы состояние отрасли, повысили ее инвестиционную привлекательность. Управляющие компании при этом получили бы возможность сокращать затраты на обслуживание и ремонт, повысили качество предоставляемых услуг, привлекли дополнительные инвестиционные ресурсы, снизили прямые затраты, увеличили вложения в повышение квалификации персонала или смену кадров.

На состояние отрасли оказывают влияние и развитие информационных и мобильных технологий, автоматизация. В результате создаются единые базы данных, обеспечивается прозрачность рынка биллинговых услуг. Это способствует сокращению расходов управляющих компаний на подготовку

отчетности и оказание биллинговых услуг, увеличению прозрачности бизнеса, повышению оперативности и точности расчетов, снижению накладных затрат.

Таким образом, анализ ситуации в сфере ЖКХ позволил выявить следующие проблемные моменты ее функционирования:

1) пассивность и безучастность жителей многоквартирных домов в вопросах управления жилищным фондом, что порождает бесконтрольность Управляющих компаний;

2) накопление жителями большой суммы задолженности по оплате коммунальных услуг;

3) высокий уровень самостоятельности председателей Советов домов, что иногда приводит к нарушениям законодательства в части содержания многоквартирных домов (МКД);

4) недобросовестность управляющих компаний при выполнении обязанностей по содержанию МКД в связи с отсутствием действенных рычагов воздействия со стороны органов власти.

Более того, наблюдается ухудшение как технического, так и финансового положения этого многоотраслевого комплекса. ЖКХ по-прежнему характеризуется отсутствием эффективных экономических отношений и низким качеством предоставляемых услуг. Высокая степень износа основных фондов, тяжелая финансовая ситуация на предприятиях ЖКХ, не до конца прозрачные правила бизнеса делают отрасль непривлекательной для инвесторов.

Неустойчивое финансовое положение предприятия, нехватка оборотных средств, значительная дебиторская и кредиторская задолженность, свойственные многим компаниям отрасли, свидетельствуют о кризисном состоянии сферы ЖКХ.

Изменить дотационный, высокозатратный характер отрасли ЖКХ в сложившихся условиях в определенной степени позволяет реализация стратегии повсеместной экономии и внедрения энергосберегающих технологий.

Следует отметить, что повсеместная экономия – это стратегия не самих предприятий жилищно-коммунального хозяйства, а органов власти по отношению к ним, что является правомерным ввиду их финансовой и административной зависимости первых от городских властей. При этом экономия ресурсов не предусматривает в краткосрочном периоде прямого сокращения выделяемых бюджетных средств или повышения тарифов при прочих равных условиях.

Для коммунальных предприятий стратегия повсеместной экономии выражается во внедрении энергоресурсосберегающих технологий.

Конечные цели энергосберегающей политики в ЖКХ – сокращение затрат на содержание и эксплуатацию жилья, и, соответственно, обеспечение экономических интересов населения при переходе отрасли ЖКХ на режим безубыточного функционирования.

Для достижения указанных целей необходимо обеспечить:

- повсеместное внедрение приборного учета и регулирования потребления тепловой энергии и воды, организацию взаиморасчетов за потребление ресурсов по показаниям приборов;

- реализацию комплекса мер по энергосбережению, обеспечивающего надежное тепло- и водоснабжение ЖКХ и объектов бюджетной сферы практически без расширения существующих энергоисточников;

- создание экономического механизма, стимулирующего процесс энергосбережения;

- совершенствование системы тарифов, стандартизации, сертификации и метрологии, направленных на энергосбережение.

Однако, внедрение энергосберегающих требует немалых затрат.

Огромные текущие расходы на ЖКХ и необходимость капитальных вложений нацеливают на формирование системы многовариантности источников их финансирования.

По экспертным оценкам, ежегодные инвестиционные потребности коммунального сектора составляют не менее 500 млрд. рублей (более 200 млрд. рублей – инвестиции в сферу теплоснабжения, более 100 млрд. рублей – инвестиции в сферу водоснабжения, более 100 млрд. рублей – инвестиции в сферу водоотведения) [1].

Формирование системы многовариантности источников их финансирования может быть обеспечено в результате реализации предприятиями ЖКХ стратегии связанной диверсификация. Разнообразие оказываемых услуг приведет к появлению новых источников финансирования предприятий ЖКХ при сохранении профиля их деятельности и более полном удовлетворении потребностей населения.

При этом сфера жилищно-коммунального хозяйства имеет огромный потенциал повышения эффективности, который, по экспертным оценкам, достигает 40 процентов, но использовать его возможно только при условии притока инвестиций и применения наиболее эффективных технологий. Однако, как уже отмечалось, отрасль недостаточно привлекательна для инвестиций, и требуется активное участие государства для изменения ситуации.

С учетом указанных особенностей ситуации в отрасли утверждаем, что только повышая качество государственного управления, включая оптимизацию разграничения полномочий и ответственности, совершенствуя системы государственного регулирования, возможно повысить привлекательность отрасли ЖКХ.

Для обеспечения сбалансированного развития систем коммунальной инфраструктуры с учетом перспективных потребностей должны быть скоординированы механизмы территориального и инвестиционного планирования.

Стратегия развития жилищно-коммунального хозяйства в Российской Федерации на период до 2020 года комплексно рассматривает вопросы повышения эффективности этого сектора. Однако, требуется заинтересованность менеджеров на местах, чтобы в полной мере реализовать намеченные приоритеты. При этом следует иметь ввиду, что конкуренция в отрасли, хоть

и усиливается, но пока еще развита недостаточно, особенно в небольших городах, в силу низкой привлекательности отрасли для новых компаний. Поэтому руководство и сотрудники управляющих компаний могут относиться формально и весьма консервативно к вопросам повышения эффективности деятельности.

Следовательно, требуется взаимодействие всех заинтересованных сторон, в том числе государства, общественности, частного бизнеса, чтобы привлечь в сектор управления МКД дополнительные финансовые ресурсы и добросовестные управляющие организации, что создаст предпосылки для свободы выбора жильцам исполнителей жилищно-коммунальных услуг.

Библиографический список

1. Стратегия развития жилищно-коммунального хозяйства в Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] // Некоммерческая интернет-версия КонсультантПлюс. – Электрон.дан. – М. КонсультантПлюс, 2016. – Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=192971;fld=134;dst=100040,0;rnd=0.953164772852613 – 29.02.2016.

2. Пивоваров В.Ф. Использование современных методов менеджмента в практике управляющих компаний (дирекция единого заказчика) / В.Ф. Пивоваров, С.Ю. Гридасов, С.А. Еремеев, О.М. Шефель. – М., ГУП Академия коммунального хозяйства им. К.Д. Памфилова, 2003.

3. PEST анализ сектора управления многоквартирными домами и коммунальными активами [Электронный ресурс] // Simpleanalytics. – Электрон.дан. – 15.05.2014 – Режим доступа: http://simple-analytics.com/data/documents/8-PEST-analiz.pdf – 29.02.2016.

4. PEST анализ [Электронный ресурс] // Center-YF Центр управления финансами. – Электрон.дан. – 2016. – Режим доступа: http://center-yf.ru/data/Marketologu/PEST-analiz.php – 29.02.2016.

5. 5 существенных изменений в лицензионных требованиях для УК [Электронный ресурс] // РосквартелБлог. – Электрон.дан. – 28.09.2015. – Режим доступа: http://roskvartal.ru/blog/09/28/5-suschestvennyh-izmeneniy-v-licenzionnye-trebovaniya-dlya-uk – 29.02.2016.

6. Разработка стратегических управленческих решений [Электронный ресурс] // Популярный менеджмент: научно-популярный портал. – Электрон.дан. – 2016. – Режим доступа: http://www.managefavor.ru/fem-13.html – 29.02.2016.

УДК 330.341:330.322

ОБ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В МЕТАЛЛУРГИИ

к.э.н. Иванова Е.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Исследованы организационные и финансовые условия импортозамещения продукции металлургической отрасли, обозначены проблемы развития замещения импорта металлопродукции на современном этапе.

Ключевые слова: импортозамещение, металлургическое производство, инвестиции, конкурентоспособность.

Актуальность вопросов импортозамещения в российской экономике обусловлена тем, что развитие конкурентоспособного производства в современной геополитической ситуации является необходимым условием обеспечения стратегической безопасности страны. В то же время тема импортозамещения в российской промышленности и, в частности, в металлургии далеко не нова. Еще в 2007 г. заместитель министра промышленности и энергетики РФ Андрей Дементьев на совещании по проблемам импортозамещения в черной металлургии отмечал, что основную долю в структуре российского импорта черных металлов составляет продукция с высокой степенью переработки: листовой прокат, прутки и стальные трубы [1]. Им же на том заседании были озвучены меры по развитию импортозамещающих производств в черной металлургии России, которые должны были быть реализованы и предусматривали:

– координацию планов развития предприятий горно-металлургического комплекса с генеральными схемами размещения объектов электроэнергетики, развития трубопроводного транспорта и сети железных дорог, стратегиями развития других отраслей промышленности и регионов России;

– повышение конкурентоспособности металлопродукции;

– оптимизацию условий железнодорожных перевозок продукции горно-металлургического комплекса;

– снижение ставок ввозных таможенных пошлин на технологическое оборудование для металлургической промышленности, не производимое в Российской Федерации;

– стимулирование инвестиционной и инновационной активности предприятий и другие.

По прошествии почти десятилетнего периода с момента указанного выступления вполне очевидным является желание увидеть наглядные свидетельства того, как замещение импорта отечественной металлопродукцией

создало предпосылки для динамичного развития металлургической отрасли и явилось драйвером роста российской экономики в целом.

Однако, данные таблицы 1 отражают весьма слабые позиции российских производителей на внутреннем рынке по таким сегментам, как листовой прокат с покрытием (оцинкованный, полимерный), прокат из нержавеющей стали и нержавеющие трубы.

Таблица 1 – Доля импорта в продукции черной металлургии в 2014 г. [2]

Наименование продукта / технологии	Доля импорта в потреблении, %
Нержавеющий прокат	
Нержавеющий сортовой прокат	33
Нержавеющий листовой прокат	86
Нержавеющие трубы	
Нержавеющие бесшовные трубы, в т.ч. трубы холоднодеформированные жаропрочные для КВД и для АЭС; бесшовные тонкостенные трубы	100
Нержавеющие электросварные трубы	47
Стальные трубы нефтегазового сортамента	
Обсадные диаметром 426-762 мм с пенополиуретановой изоляцией	100
Обсадные диаметром 508-914 мм для кондукторов скважин с резьбовыми и замковыми коннекторами	100
Трубы для добычи нефти и газа (обсадные, насоснокомпрессорные, бурильные) с премиальными резьбами, в том числе на основе хромоникелевых сплавов	30
Прокат с защитными покрытиями	
Прокат с защитными покрытиями	30

Динамика объема инвестиций в основной капитал в металлургии и индексов тарифов на грузовые ж/д перевозки (таблица 2) также не свидетельствует о реализации мер, намеченных в 2007 г министерством промышленности и энергетики РФ и направленных на решение проблем импортозамещения в металлургии. Некоторый рост объема инвестиций в основной капитал в металлургии наблюдался в 2011-2012 гг, затем снова началось падение инвестиционной активности. Тарифы на железнодорожные перевозки выросли за рассматриваемый период более чем в 2 раза.

Эпоха индустриального развития во многих развитых странах завершилась переходом к эпохе инновационного развития, где наукоемкие технологии, знания, сервисные услуги играют ведущую роль. В нашей стране в процессе активного построения постиндустриальной инновационной экономики, создания инновационных систем национального масштаба практически утратили многие собственные производства. Высокая зависимость государства от импорта на фоне ослабления курса национальной валюты в 2014-2015 гг и ухудшения геополитической ситуации вновь подтолкнула власти на всех уровнях сместить фокус внимания на возрождение производств на территории страны.

Таблица 2 – Динамика объема инвестиций в основной капитал в металлургии и индексов тарифов на грузовые ж/д перевозки в 2008-2015 гг

Наименование показателя	Значение показателя по годам							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Инвестиции в основной капитал в фактически действовавших ценах, млрд. руб.	259,3	219,2	185,8	208,9	220,0	207,0	205,1	н/д
Индексы железнодорожных тарифов на грузовые перевозки по РФ, % к предыдущему году	122,14	110,59	109,39	107,46	105,56	105,44	102,29	112,9

Примечание: Составлено по [3]

В конце декабря 2014 г. был принят Федеральный закон «О промышленной политике в Российской Федерации» (№488-ФЗ от 31 декабря 2014 г.), в котором в качестве основных целей промышленной политики обозначены:

– стимулирование субъектов деятельности в сфере промышленности рационально и эффективно использовать материальные, финансовые, трудовые и природные ресурсы, обеспечивать повышение производительности труда, внедрение импортозамещающих, ресурсосберегающих и экологически безопасных технологий;

– увеличение выпуска продукции с высокой долей добавленной стоимости и поддержка экспорта такой продукции;

– поддержка технологического перевооружения субъектов деятельности в сфере промышленности, модернизация основных производственных фондов исходя из темпов, опережающих их старение;

– обеспечение технологической независимости национальной экономики и другие.

Главной идей этого закона стали трехсторонние инвестиционные контракты, заключаемые до 2025 года между федеральной властью, региональной исполнительной властью и инвесторами. Согласно этим контрактам, инвестор принимает обязательства по производству определенных объемов продукции, а государство гарантирует неизменность условий ведения бизнеса для инвестора (ставок налогов, цен на землю и т.п.).

Также закон предусматривает налоговые льготы и различные преференции для комплексных проектов, возможность применения ускоренной амортизации российского оборудования, новые принципы субсидирования научно-исследовательских работ, условия возвратного финансирования долгосрочных займов и создание Государственной информационной системы промышленности для контроля за состоянием промышленного производства и выстраивания системы отраслевых балансов.

В апреле 2014 г. Постановлением Правительства РФ №328 была принята государственная программа Российской Федерации «Развитие про-

мышленности и повышение ее конкурентоспособности», согласно которой ключевыми индикаторами развития промышленности РФ к 2020 году являются:

– рост индекса промышленного производства до 134,6% к уровню 2011 г.;

– прирост высокопроизводительных рабочих мест на 8-10% в год;

– прирост индекса производительности труда на 4-5% в год;

– прирост объема инвестиций в основной капитал на 6-8 % в год.

Подпрограммой 10 «Металлургия» указанной госпрограммы в числе прочего предусматривается сокращение доли импорта во внутреннем потреблении готового проката черных металлов на 40 процентов к 2020 году.

Приказом Минпромторга России № 652 от 31.03.2015 г. «Об утверждении плана мероприятий по импортозамещению в отрасли черной металлургии РФ» предусмотрено сокращение доли импорта к 2020 г. по нержавеющим трубам, стальным трубам нефтегазового сортамента, прокату с защитным покрытием, ферросплавам, огнеупорам, флюсам, метизам и нержавеющему прокату (в том числе сортовому – до 18% и листовому – до 49%).

Как показал анализ указанных документов, практически все представленные в них меры в сфере импортозамещения и развития промышленности носят характер организационных и правовых изменений и практически не предусматривают финансовой поддержки.

Можно отметить лишь одно мероприятие финансовой направленности – создание в конце 2014 года Фонда развития промышленности (ФРП), которому было выделено 24,6 млрд. руб. на льготное финансирование импортозамещения. Одним из направлений деятельности фонда является кредитование инвестиционных проектов промышленных предприятий – по ставке от 5% годовых. Но общие объемы финансирования явно недостаточны даже для развития одной отрасли обрабатывающей промышленности. Ведь только за первый год своей работы ФРП получил 1282 заявки с общей суммой запрашиваемого льготного заёмного финансирования в размере 449 млрд. рублей [4].

Разработанные министерствами документы предусматривают, что следующим шагом в развитии импортозамещения в отечественной промышленности должна стать оценка возможностей конкурентного замещения тех или иных товаров силами российских предприятий. В ходе выполнявшихся в период 2012-2015 гг научно-исследовательских работ [5-8] коллективом авторов были проанализированы возможные варианты локализации на территории России импортозамещающих производств и подготовлены предложения по производству в рамках металлургического кластера в Кемеровской области толстого листа и труб большого диаметра, холоднокатаного оцинкованного листа и листа с полимерными покрытиями на базе ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК».

Однако экономическая ситуация, складывающаяся и в регионе, и в стране в целом, не дает оснований полагать, что отечественные производи-

тели, в том числе ЕВРАЗ имеют достаточный потенциал и инвестиционные возможности для развития импортозамещения.

Так, в последние годы металлургия и металлообработка близки к стагнации (рисунок 1). По итогам января 2016 г. индекс металлургического производства и производства готовых металлических изделий составил 93,5 % к соответствующему периоду 2015 года, в том числе металлургического производства - 93,8 %, производства готовых металлических изделий – 92,5 процента.

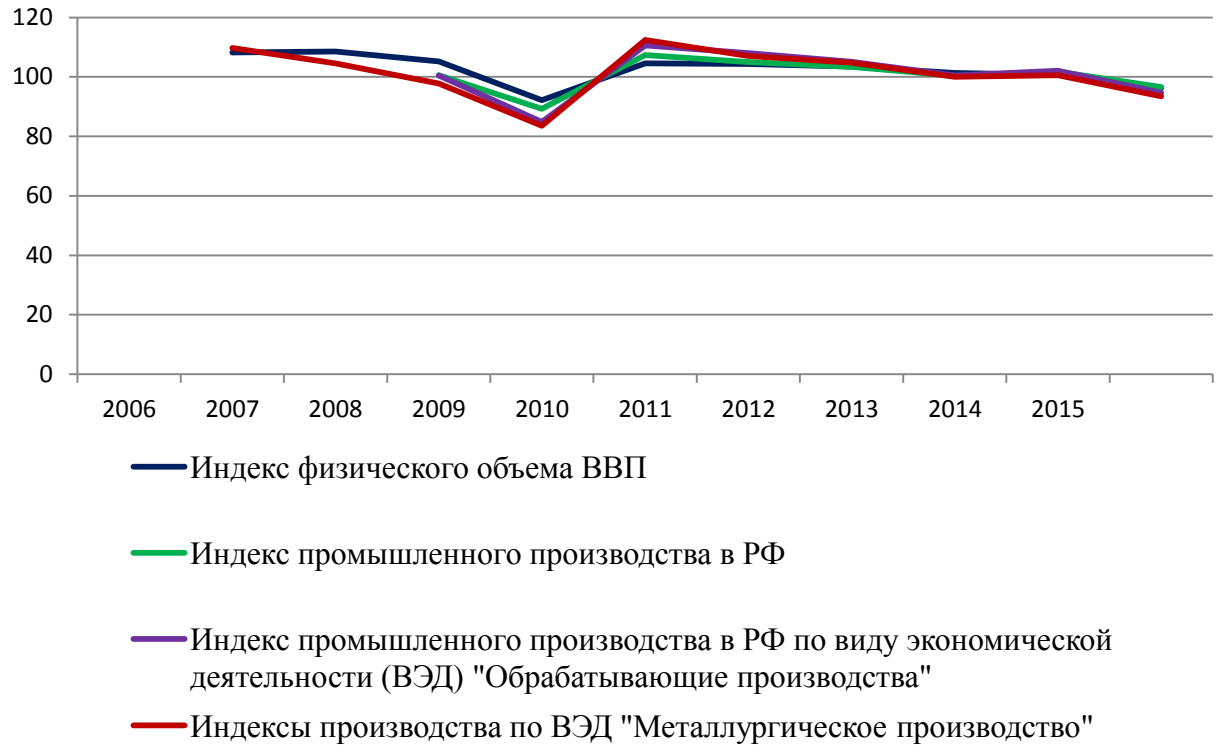


Рисунок 1 – Динамика индексов физического объема производства в РФ, в процентах к предыдущему году (подготовлено по данным Федеральной службы государственной статистики [3])

Негативная динамика производства обусловлена падением спроса на продукцию российских предприятий, что, в свою очередь, вызвано снижением доступности финансовых ресурсов у потребителей этой продукции. Крайне низкая рентабельность производства не оставляет возможности предприятиям обновлять основные фонды (так, например, рентабельность продукции в ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК» в 2012 г составляла 3,5% против 6,3% в 2010 г.)

Повышение процентных ставок на кредитном рынке до 15-17% годовых сделало кредит недоступным для многих инициаторов инвестиционных проектов. Надежды производителей на снижение процентной ставки вынуждают их приостанавливать программы инвестирования в основные фонды.

Решением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2015 г. утвержден список 199 системообразующих предприятий, которые могут

рассчитывать на государственную поддержку, оказываемую в целях повышения устойчивости функционирования российской экономики, а также снижения негативных последствий от возможных кризисных явлений [9]. В документ включены холдинги и вертикально интегрированные компании, прибыль которых формирует более 70% совокупного национального дохода, а численность занятых составляет более 20% общего количества занятых в экономике. При этом в самом документе отмечается, что включение организации в список не является гарантией предоставления ей государственной поддержки. Основанием для получения государственной поддержки служит выполнение предприятиями-претендентами программ реструктуризации и повышения эффективности. Образуется замкнутый круг: для освоения выпуска более конкурентоспособной продукции и повышения эффективности деятельности предприятиям необходима государственная поддержка, а для получения этой поддержки предприятия должны реализовать мероприятия по реструктуризации и повышению своей эффективности.

При этом удивляет и содержание списка – в него, наряду с металлургическими ООО «ЕвразХолдинг», ОАО «Северсталь», ОАО «Норникель», ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», вошли, например, предприятия розничной торговли: ретейлеры «Магнит», ОАО «Седьмой континент», ООО «Лента», X5 RetailGroup (владелец торговых сетей «Перекресток» и «Пятерочка»). Почти треть компаний, включенных в перечень, учреждены с участием иностранного капитала (и, как правило, находятся в офшорной юрисдикции), а, следовательно, могут использовать полученные от государства средства отнюдь не для нужд развития производства в России. По данным ЦБ РФ, ежегодно из страны вывозятся колоссальные суммы (либо в виде инвестиций в зарубежные активы, либо в виде непосредственного оттока капитала). Так, только в 2014 г. вывезен 151 млрд. долларов, что по действовавшему на конец 2014 г. курсу составляло порядка 7,85 трлн. руб. (11,1% ВВП, или 55,9% расходов федерального бюджета 2014 года). А ведь эти средства могли служить задачам развития российской промышленности.

При этом предприятия таких отраслей промышленности, как станкостроение, авиастроение, двигателестроение, судостроение и др., являющиеся важными потребителями металлопродукции высоких переделов, составляют в списке чуть более 10%. Широкое же представительство в данном документе крупнейших нефтегазодобывающих компаний страны («Газпром», «Роснефть», «ЛУКОЙЛ», «Сургутнефтегаз», «Транснефть», «Славнефть», «Башнефть» и других) убеждает в том, что фактически государственная поддержка будет оказана не обрабатывающей промышленности, а сырьевым гигантам. Учитывая при этом, что российская экономическая политика направлена на снижение государственных расходов, и финансирование отраслей импортозамещения не относится к неприкосновенным расходам, можно ожидать, что в целом объем финансовой помощи государства обрабатывающим производствам будет заметно сокращен.

Вполне очевидно, что без финансового обеспечения импортозамещение умрет, не родившись. В условиях существующей жесткой денежно-кредитной политики, недоступности кредитных ресурсов и иностранных инвестиций для промышленных предприятий в лучшем случае можно говорить о точечных признаках роста производства за счет импортозамещения.

Принимая во внимание крайне малые возможности внутреннего накопления капитала в стране, в ближайшие годы ожидать массовых инвестиций в развитие импортозамещающих производств не приходится. При этом следует отметить, что, как правило, инвесторов интересуют отрасли и проекты, обеспечивающие наибольшую прибыль и скорость возврата вложений, а наукоемкие и высокотехнологичные производства вряд ли будут соответствовать этим требованиям. Относительно сбалансированный для роста производства эффект могут дать не столько инвестиции в новые объекты, сколько проекты, связанные с модернизацией действующих мощностей.

Вместе с тем декларируемые правительством меры по развитию импортозамещения не могут не вызывать определенных опасений. Во-первых, отсутствие конкуренции со стороны импортных производителей может снизить стремление российских предприятий к развитию инноваций, повышению конкурентоспособности своей продукции и, в конечном итоге, привести к полной зависимости отдельных компании от государственных субсидий. Во-вторых, политика импортозамещения может способствовать росту коррупции, поскольку реализация принятой государственной программы, предусматривающей субсидирование определенных направлений производства, не исключает возобладания «нерыночных» принципов при принятии решений ответственными чиновниками.

Поскольку импортозамещение является государственной стратегией, то роль государства в ее реализации крайне важна. Наряду с созданием комфортных, привлекательных для инвесторов, условий, целесообразным является формирование внутреннего спроса со стороны государства: активное размещение госзаказов на промышленных предприятиях, установление преференций поставщикам российских товаров при выполнении госзаказов.

В заключение отметим, что процесс импортозамещения – сложный и трудоемкий, поэтому для решения актуальных проблем развития экономики страны важно перейти от программных заявлений к практическим действиям по реализации проектов в промышленности (в первую очередь – на периферии), объединив усилия органов государственной власти с представителями бизнес-структур, экспертами, учеными. Это позволит не только реанимировать промышленность, но и остановить массовый отток молодежи и квалифицированных кадров в отдаленных от центра регионах.

Библиографический список

1. Развитие импортозамещающих производств в черной металлургии России: ИИС «Металлоснабжение и сбыт» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.allmetals.ru/index.php?id=3628.

2. Приказ Минпромторга России от 31.03.2015 № 652 «Об утверждении плана мероприятий по импортозамещению в отрасли черной металлургии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: http://minpromtorg.gov.ru/docs/#!prikaz_652_ot_31_marta_2015_goda

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: http: // www.gks.ru.

4. Фонд развития промышленности: итоги 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://frprf.ru/upload/iblock/162/ frp_godovoy_otchet_za_2015_new.pdf.

5. Концептуальные основы кластерной формы социально-экономического развития региона: отчет о НИР. Часть 2 / СибГИУ; рук. В.Я. Медиков; исполн.: Н.А. Ефимов, Е.В. Иванова, Т.И. Ефремкова, С.С. Ерофеев, П.О. Черемнов, В.Ю. Буланов, С.В. Большуткин, А.А. Александрова. – Новокузнецк, 2013. – 71 с. – Библиогр.: с. 67 – 71. – №ГР 01201256551 (Министерство образования и науки РФ).

6. Резервы роста производительности труда в экономике г. Новокузнецка: отчет о НИР / СибГИУ; рук. Н.А. Ефимов; исполн.: Е.В. Иванова, Н.П. Колпакова, Т.И. Ефремкова, Н.И. Курницкая, Е.Н. Плужнова, Р.А. Образцов, С.С. Ерофеев. – Новокузнецк, 2014. – 104 с. – Библиогр.: с. 88 – 94. – №ГР 114112570073.

7. Ефимов Н.А. О целесообразности строительства комплекса «Стан 5000 – трубоэлектросварочное производство» в Новокузнецке / Н.А. Ефимов, В.Е. Воронин, С.С. Ерофеев // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. – 2015. - №2 (12). – С.92-95.

8. Иванова Е.В. Кластеризация экономики Кемеровской области как инструмент антикризисного управления территорией //Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты Министерство образования и науки Российской Федерации, Новокузнецкий институт (филиал) Кемеровского государственного университета. Новокузнецк, 2015. С. 44-50.

9. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: http: // http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depSectorEconom/2015020801.

УДК 343

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Будкин А.В.
Научный руководитель: д.э.н., профессор Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Определены особенности применения финансового оздоровления организаций на современном этапе. Обозначены проблемы разработки и реализации реабилитационных процедур предприятий, находящихся в кризисном состоянии.

Ключевые слова: финансовое оздоровление, восстановление платежеспособности, менеджмент, банкротство, кризисное состояние, методы, реабилитация.

Анализ нормативно-правовой базы [1-3] и литературных источников [4-7] показал, что на сегодняшний день полный комплекс мероприятий по финансовому оздоровлению предприятия включает реализацию общих, оперативных, локальных и долгосрочных методов (рисунок 1).

Для реализации *общих методов* финансового оздоровления необходима предварительная оценка финансового состояния предприятия. При этом проводится анализ достаточности средств, вводятся меры по экономии текущих затрат и контролю за их уровнем со стороны финансовых менеджеров. Одновременно возможна замена руководителя. Разработка мер по управлению денежным оборотом, включая управление финансовыми отношениями между предприятиями в процессе денежного оборота, контроль за использованием фондов денежных средств могут привести к достижению положительных результатов использования общих методов финансового оздоровления.

Оперативные методы финансового оздоровления реализуются с целью устранения внешних факторов несостоятельности. Данные методы позволяют восстановить платежеспособность посредствам реструктуризации дебиторской и кредиторской задолженности, регулирования уровня незавершенного производства, перевода неликвидных активов в ликвидные, совершенствования платежного календаря.

Локальные методы финансового оздоровления используются при необходимости обеспечения устойчивого финансового положения в среднесрочной перспективе (до 1,5 лет) и подразумевают приостановление штрафных санкций за просроченную кредиторскую задолженность и постепенное её погашение, в том числе посредством реализации неиспользуемых активов,

привлечения внутренних источников финансирования и сокращения затрат до минимума.

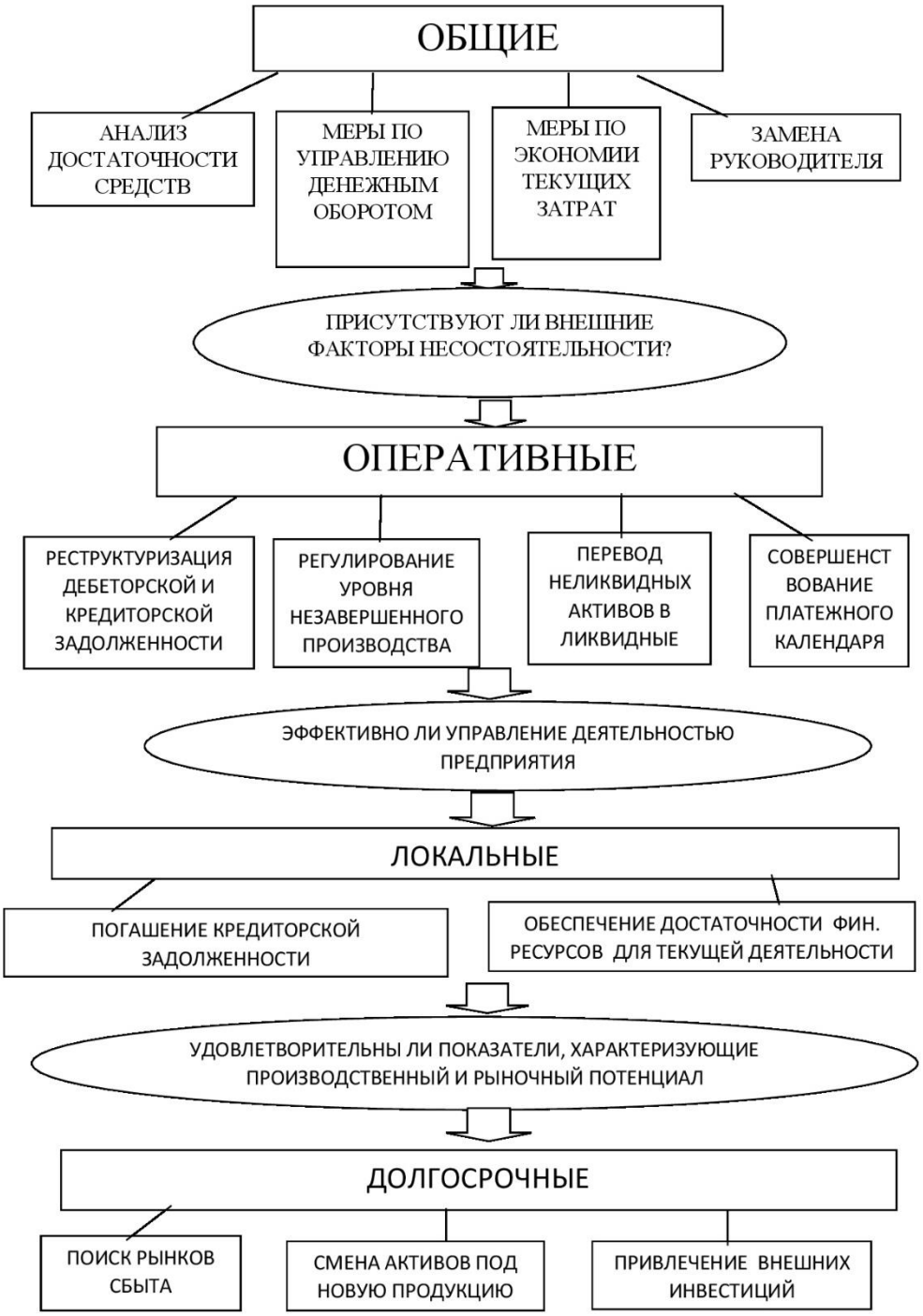


Рисунок 1 – Методы финансового оздоровления организации

Кроме того, необходимо обеспечить достаточность финансовых ресурсов для покрытия вновь возникающих текущих обязательств. Эти методы могут привести к положительному результату при условии стабильного поступления выручки от реализации продукции, работ, услуг и повышении рентабельности до 3-5 %.

Долгосрочные методы финансового оздоровления включают в себя поиск перспективных рынков сбыта и возможную смену активов под новую продукцию. Данные методы также направлены на привлечение дополнительных инвестиций с целью создания стабильной финансовой базы.

Однако представленные методы финансового оздоровления не способствуют эффективной реабилитации должника, что на сегодняшний день остается проблемой. Неэффективность методов финансового оздоровления подтверждается и статистическими данными. Так, например, число случаев финансового оздоровления практически совпадает с числом случаев конкурсного производства, что не свидетельствует об увеличении количества реабилитированных должников. В большинстве случаев возбуждение дела о банкротстве влечет ликвидацию должника. Незначительная доля дел о банкротстве, доведенных до финансового оздоровления, отражает низкую привлекательность действующей практики правоприменения для должника и кредитора. Кроме того, не существует единой государственной политики в сфере банкротства. Государство, в лице налоговых органов, в первую очередь отстаивает интересы бюджета.

Ввиду того, что финансовое оздоровление создает условия для восстановления хозяйствующего субъекта, что особенно актуально в условиях кризисной ситуации, необходимо совершенствовать методы данной процедуры.

Так, Минэкономразвития России разработало поправки, направленные на расширение возможностей по восстановлению платежеспособности должника.

Инициировать процедуру финансового оздоровления предлагается как самому должнику, так и конкурсным кредиторам, либо уполномоченным органам. При этом у должника в рамках процедуры финансового оздоровления сохраняется право предлагать суду на утверждение кандидатуру арбитражного управляющего.

Отчет о финансовом состоянии должника должен стать обязательным документом для введения финансового оздоровления. Обязанность по составлению такого отчета предполагается возложить на должника, причем он может подкрепить достоверность отчета заключением аудитора. В указанном отчете предполагается обязательное содержание перечня имущества должника и его рыночной стоимости, информации о соотношении рыночной стоимости активов и обязательств должника, бухгалтерской отчетности за последние 3 года. При предоставлении суду такого отчета процедура финансового оздоровления может быть введена на срок до 5 лет без промежуточной процедуры наблюдения.

Предполагается, что органы управления должника сохранят свои полномочия, а при отстранении руководителя должника учредители вправе представить кандидатуру исполняющего обязанности руководителя, а если не воспользуются этой возможностью, обязанности руководителя возлагаются на одного из заместителей руководителя или работника должника.

План финансового оздоровления может предусматривать новацию обязательств и их прекращение путем предоставления отступного, замеще-

ние активов, реорганизацию, увеличение уставного капитала должника. В указанном плане должен содержаться расчет суммы, которую кредиторы третьей очереди по обязательствам, не обеспеченным залогом, могли бы получить при реализации имущества в случае конкурсного производства.

Предполагается отводить должнику 4 месяца на разработку такого плана, при этом предусмотрена возможность для кредиторов, уполномоченных органов, арбитражного управляющего и учредителей (участников) предлагать свои варианты плана, который может быть одобрен должником.

План финансового оздоровления считается одобренным кредиторами, если в каждом виде требований за утверждение такого плана проголосовало более 50 %. В случае, если кредиторами такой план не одобрен, должник вправе просить суд ввести финансовое оздоровление, если в соответствии с планом кредиторы в итоге должны получить не меньше, чем смогли бы получить при введении конкурсного производства, и не менее 30 % от суммы требований, не обеспеченных залогом.

При этом, если планом предусмотрено погашение просроченной задолженности в срок не более 3 месяцев и дальнейшее исполнение обязательств по изначальным условиям, предусматривается возможность отстранения таких кредиторов от голосования по вопросу об утверждении плана.

Поскольку введение в отношении должника процедуры банкротства не может считаться существенным изменением обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора, и являться основанием для изменения или расторжения договора по требованию стороны по договору, предлагается запретить контрагентам должника отказываться в одностороннем порядке от исполнения обязательств или изменять их условия в связи с изменением финансового состояния должника, нарушением графика платежей или введением в отношении должника процедуры банкротства, если это влечет неблагоприятные для должника последствия.

План финансового оздоровления может быть изменен, досрочно исполнен или прекращен с одновременным введением внешнего управления или конкурсного производства.

На сегодняшний день финансовое оздоровление, по большей части, вводится как промежуточный этап банкротства предприятия, за которым следует его ликвидация в стадии конкурсного производства, что является намного менее сложным и затратным путем, хотя очевидно, что нововведения давали бы реальную возможность для восстановления платежеспособности должника.

Отсутствие видения перспектив развития компании в связи с ее кризисным положением и сложностью восстановления платежеспособности способствует принятию решения о ликвидации должника. Собственники не видят целесообразности продолжения функционирования компании, считая, что если в отношении предприятия запущена процедура банкротства, значит все свои возможности оно исчерпало, а накопленная задолженность достигла масштабов, не позволяющих выйти из кризиса. Кредиторы же стремятся к более быстрому погашению кредиторской задолженности, чем, в свою оче-

редь, мотивировано с их стороны решение о ликвидации в стадии конкурсного производства. Часто при принятии решения о введении финансового оздоровления кредиторами устанавливается срок в два года, что превышает срок ликвидации на год. При этом, зачастую, кредитор не осознает, что даже в случае невозможности погашения его требований в связи с недостаточной конкурсной массой, они будут считаться погашенными, в то время как в результате успешной реализации реабилитационных процедур возможно удовлетворение требований кредиторов в полном объеме.

Безусловно, финансовое оздоровление отличается сложностью, трудоёмкостью и затратностью для всех участников – кредиторов, собственников, третьих лиц. Для проведения данной процедуры привлекается арбитражный управляющий, оплата услуг которого осуществляется вне очереди за счет конкурсной массы.

Реабилитационные процедуры на практике, как правило, осуществляются в отношении крупных организаций, исчерпавших потенциал возможностей дальнейшего функционирования, но представляющих собой градообразующий либо значимый объект для региона. Часто финансовое оздоровление выступает как тактическая мера, направленная на снижение социальной и экономической напряженности в регионе.

Арбитражные управляющие, ввиду недостаточного практического опыта, зачастую, не способны справиться с такими проблемами, как упущение наиболее благоприятного периода времени для преобразований, что сказывается на качестве применения процедуры финансового оздоровления, не позволяя организации достичь поставленных целей в предусмотренные сроки.

Анализ существующей практики финансового оздоровления предприятий позволил выявить следующие проблемы реализации данной процедуры:

– несвоевременный возврат дебиторской задолженности и нарушение сроков иных мероприятий по восстановлению платежеспособности должника, ведущие к нарушению сроков погашения требований кредитора;

– сложность возврата имущества в рамках исполнительного производства в разумные сроки;

– возможность злоупотребления полномочиями как со стороны арбитражных управляющих, так и со стороны третьих лиц, кредиторов и собственников, заложенные в действующем законодательстве;

– препятствия введению финансового оздоровления со стороны кредиторов, в том числе налоговых органов, длительное принятие решений, согласие на финансовое оздоровление при условии обязательного наличия обеспечения исполнения обязательств должника, тормозящие реализацию мероприятий по восстановлению платежеспособности.

Таким образом, вопрос о разработке и применении реабилитационных процедур, мотивирующих участников процедуры банкротства к восстановлению платежеспособности предприятия, остается достаточно актуальным.

Библиографический список

1. О несостоятельности (банкротстве) (Федеральный закон от 26.10.2002 г. №127-ФЗ) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Законодательство.

2. Методические рекомендации по составлению планов финансового оздоровления (бизнес-планов)(утверждено Распоряжением ФУДН от 05.12.1994 №98-Р) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Законодательство.

3. Методические указания по проведению анализа финансового состояния организаций (утверждены приказом ФСФО от 23.01.2001 № 16) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Законодательство.

4. Бобылёва, А.З. Финансовое оздоровление фирмы: теория и практика: Учеб. пособие / А.З. Бобылёва М.: Дело, 2003. – 256с.

5. Дягель О.Ю. Диагностика вероятности банкротства организаций: сущность, задачи и сравнительная характеристика методов / О.Ю. Дягель, Е.О. Энгельгардт // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – №13.

6. Ковалев А. П. Диагностика банкротства / А.П. Ковалев. –М.: АО «Финстатформ», 1995-1997. – 228 с.

7. Марковская Е.П. Антикризисное управление: учебник. 5-е изд., перераб. / Е.П. Марковская, Б.Е. Бродский, И.Б. Бродский.– М.: Издательство «Омега-Л», 2008.

УДК 65

РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМАФИНАНСИРОВАНИЯ РАБОТ ПО РЕКУЛЬТИВАЦИИ ЗЕМЕЛЬ

д.э.н. Петрова Т.В., Франк Е.Я

Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, Россия

В статье показано, что добыча полезных ископаемых приводит к разрушительным последствиям для окружающей среды, особенно в случаях, когда угледобывающее предприятие осуществляет добычу открытым способом. Предложен механизм финансирования работ по рекультивации, предусматривающий порядок аккумулирования и распределения денежных средств, использование которого позволит решить задачу снижения объемов нарушенных земель.

Ключевые слова: рекультивация, механизм управления, региональный фонд рекультивации земель, аккумулирование денежных средств, распределение денежных средств, конкурсный механизм.

В течение всего срока эксплуатации месторождения пользователи недр осуществляют мероприятия по рекультивации нарушенных земель только локального характера. Рекультивация, которая должна осуществляться в конце жизненного цикла отработки горного отвода, требует больших капиталовложений предприятий. Поэтому на практике выполнение масштабных работ по рекультивации носит формальный характер.

Проблема управления финансированием работ по рекультивации (ФРР) состоит в согласовании интересов субъекта (управляющая подсистема) и объекта управления (управляемая подсистема).

Для обеспечения финансирования рекультивации нарушенных земель экспертным путем обосновано использование регионального фонда рекультивации земель (РФРЗ) [1]. В этом случае, в системе управления финансированием работ по рекультивации управляющей подсистемой является РФРЗ, а управляемой подсистемой выступает совокупность угледобывающих предприятий (УДП).

Для достижения цели функционирования системы управления предлагается следующий ее состав и структура (рисунок 1): предприятия–недропользователи, региональные и местные органы власти, региональный фонд рекультивации земель и подрядные организации, осуществляющие рекультивацию. Участники системы состоят между собой в различных связях: информационных, управляющих, технологических и других. Задача управления структурой обычно решается параллельно с задачей управления составом и позволяет дать ответы на следующие вопросы: кто какие функции должен выполнять, кто кому должен подчиняться, кто кого контролировать и т.д.

Целевой фонд создается в объеме средств, установленных для покрытия расходов, которые содержатся в проекте рекультивации конкретных угледобывающих предприятий, и ожидаемых расходов на выполнение работ по рекультивации, с учётом различных факторов. Взносы в фонд осуществляются в виде серии платежей за определенный период времени (квартал, год). Поток денежных поступлений в фонд должен быть организован таким образом, чтобы сумма средств, поступивших в предыдущем периоде, была достаточной для проведения рекультивации участков, на которых уже не ведутся работы по добыче, в последующем периоде. Периодически сметы на рекультивацию корректируются согласно принципам природопользования (в частности, принципам платности и справедливости) и функционирования РФРЗ и приводятся в соответствие либо с текущими ценами, определяемыми на основе цен, сложившихся к моменту составления смет, либо с прогнозируемыми ценами на период осуществления работ по рекультивации.

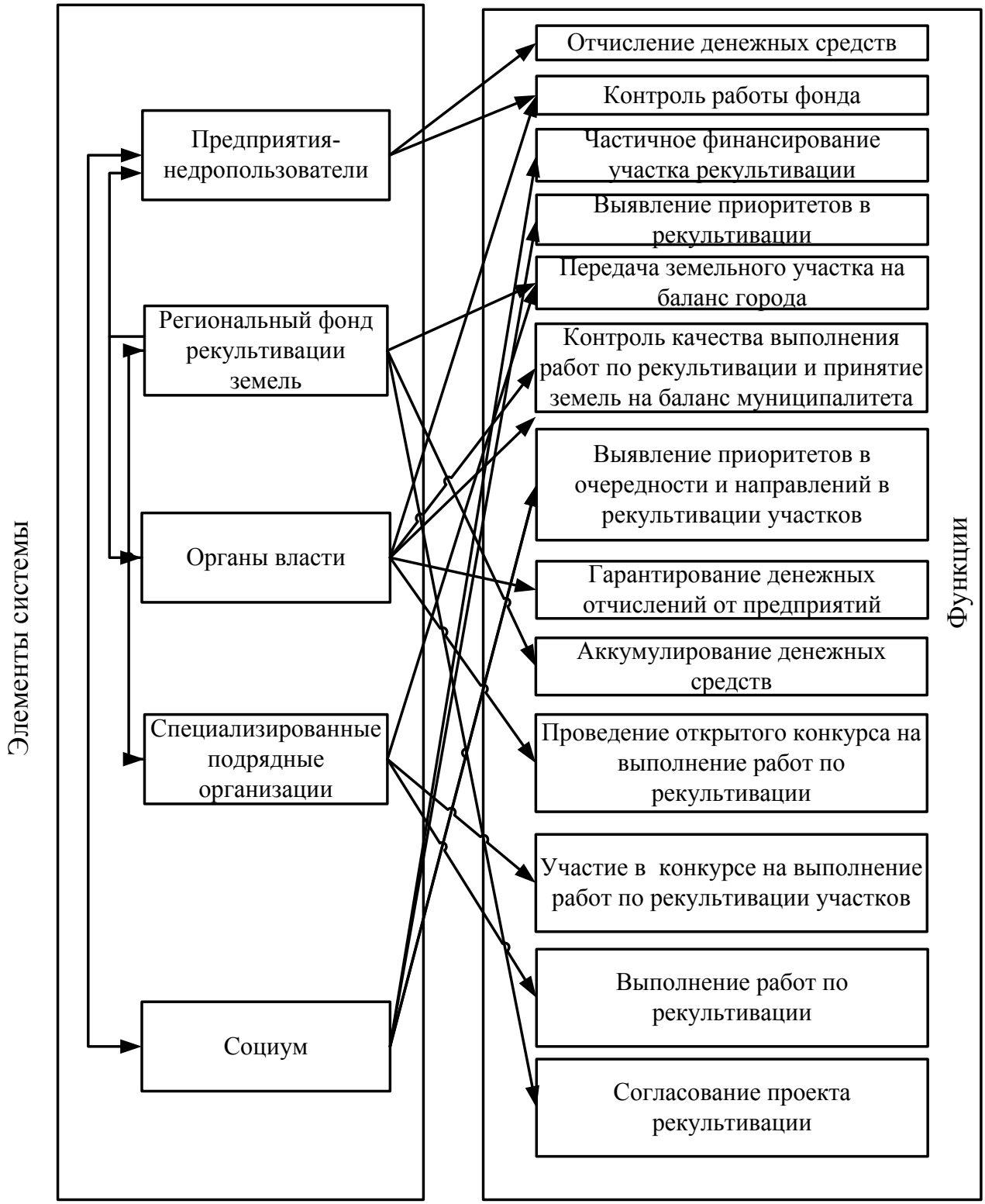


Рисунок 1 – Структура системы управления финансированием работ по рекультивации

Также изменение таких параметров внутренней среды, как срок работы предприятия с проектной мощностью, проектная мощность предприятия,

конфигурация нарушенных предприятием земельных участков, влекут за собой перерасчет сметных затрат.

Расчет величины ежегодных отчислений денежных средств на рекультивацию 1 га осуществляется на основе сметных затрат согласно выражению (1):

$$\overline{Z} = \frac{\sum_{k=1}^{K} C_{t_k}}{T} \times J \times K_t \ , \qquad (1)$$

где C_{t_k} – затраты одного предприятия в t-ом годуна рекультивацию k-го участка;

К – количество участков, подлежащих рекультивации на данном предприятии;

Т – срок службы предприятия, лет;

J – темп инфляции;

K_t – поправочный коэффициент, учитывающий изменение затрат на рекультивацию 1 га по направлениям рекультивации в связи с развитием техники и технологии в t-ом году.

Каждое УДП должно быть оценено индивидуально. При этом, учитывается производственная мощность предприятия, продолжительность его работы с проектной мощностью, сметные затраты на рекультивацию участка. Становится очевидным, что каждый объект управления (УДП) имеет возможность руководить своими действиями и несет затраты, зависящие только от его собственных действий. То есть, чем меньше он нарушил отведенной ему площади, тем меньше заплатит.

Параллельно с процессом аккумулирования денежных средств (ресурса), отчисляемых в фонд УДП, фонд осуществляет их распределение между подрядными организациями (агентами), специализирующимися на проведении работ по рекультивации участков, нарушенных УДП. Выбор подрядной организации осуществляется на основе конкурсного механизма [2-3].

Конкурсный механизм реализуется через тендер (ресурс неделимый), так как агенту требуется определенная фиксированная сумма средств на проведение работ по рекультивации участка, и ее меньшая величина агента не удовлетворяет.

Процедура выявления победителя конкурса состоит в следующем: все конкурсанты (агенты) упорядочиваются в порядке убывания эффективности использования ресурса для РФРЗ. Эффективность использования ресурса, предназначенного для рекультивации j-го участка ($Э_{fg}$) для РФРЗ, определяется выражением (2):

$$Э_f = \max_{g} \ [Э_{fg}] = \max_{g} \left[\frac{C_j}{Зa_{gj}}\right] \ , \qquad (2)$$

где$Э_{f_g}$–эффективность использования ресурса g-ым агентом (подрядной организации);

Cj – сметные затраты на рекультивациюj-го участка, млн.руб.;

$За_{gj}$ – затраты g-гоагента на рекультивациюj-го участка, млн. руб.

Победителем конкурса на рекультивацию j-го участка является агент, обеспечивающий наибольшую эффективность использования денежных средств для центра ($Э_{f_g}$).

Таким образом, использование предложенного механизма финансирования работ по рекультивации земель обеспечит аккумулирование достаточного объема денежных средств и контроль за эффективным их использованием на восстановление каждого нарушенного угледобывающими предприятиями участка.

Библиографический список

1. Франк Е.Я. Экспертная оценка как метод обоснования механизма финансовых гарантий проведения работ по рекультивации// Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов : сб. науч. статей Междунар. научн.-практ. конф. / Сиб. гос. индустр. ун-т ; под общ. ред. В. Н. Фрянова. – Новокузнецк, 2014. – С. 181–185.

2. Маркотенко Е.В Поведение активного элемента в условиях простого конкурсного механизма распределения ресурса // Управление большими системами. – 2000. – №2. –С. 80–83.

3. Бурко В.Н. Механизмы корпоративного управления / В.Н. Бурков, И.А. Агеев, Е.А. Баранчикова, С.В. Крюков, П.И. Семенов // М.: ИПУ РАН, 2004. – 109 с.

УДК338.242:622

О ВЛИЯНИИ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Стрекалов С.В.
Научный руководитель: д.э.н., профессор Петрова Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье отражены результаты проведенного анализа влияния внешних факторов на деятельность угледобывающих предприятий: обозначены наиболее важные внешние факторы, описаны основные направления их воздействия на деятельность предприятий, выделены факторы внешней среды, специфические для предприятий рассматриваемой отрасли.

Ключевые слова: угольная отрасль, управление, внешняя среда, фактор, система

Успешное функционирование любой системы во многом обеспечивается за счет эффективного управления. Угледобывающие предприятия относятся к социально-экономическим системам, которые включают множество разнородных подсистеми активных элементов.

Общую постановку задачи управления любой системой можно описать следующим образом. Система управления подразумевает наличие субъекта управления и объекта управления (управляемая подсистема, управляемый субъект). Управляемая подсистема испытывает внешние воздействия, воздействия органа управления и воздействие результатов собственной деятельности. Таким образом, задача субъекта управления состоит в том, чтобы с учетом имеющейся информации осуществлять такие управляющие воздействия, которые позволяют обеспечить требуемое состояние управляемой системы.

На рисунке 1 представлена типичная для теории управления структура системы управления.

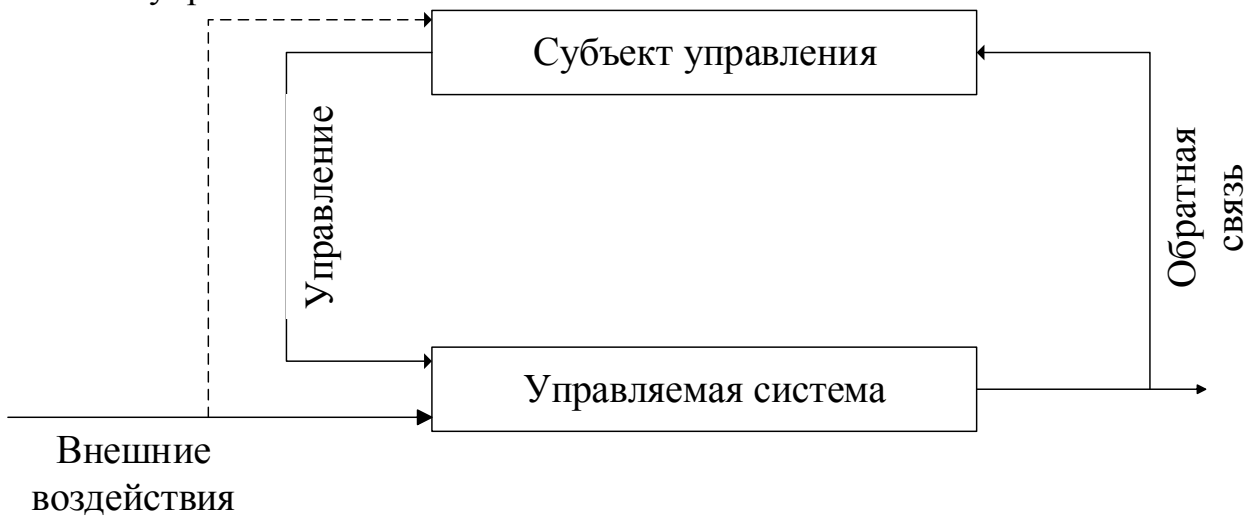


Рисунок 1 – Структура системы управления

Согласно принятой в теории управления терминологии, внешняя среда – объекты, не принадлежащие рассматриваемому объекту, но оказывающие на него влияние. Соответственно, внешнее воздействие – воздействие внешней среды на систему управления или ее элемент (подсистему). Обычно принято выделять следующие укрупненные группы внешних факторов, влияющих на добычу угля:

- конъюнктура на отечественном и мировом рынках угля;
- качество добываемого угля, условия его залегания и другие горно-геологические факторы;
- уровень развития отраслевых техники и технологий;
- состояние рынка труда;

- макроэкономические факторы (уровень инфляция, курс валют, доступность капитала, уровень процентных ставок);

- изменения в законодательстве.

Конъюнктура рынка угля определяется спросом и объемом добычи. По статистическим данным компании BP [1], мировое потребление угля в 2014 году выросло на 0,4 %, что однако, на 2,9 %ниже среднегодового роста, рассчитанного за последние 10 лет. Доля угля в мировом потреблении первичной энергии снизилась до 30,0 %. Мировое производство угля сократилось на 0,7 %, что преимущественно обусловлено резким снижением добычи угля в Китае (-2,6 % – крупнейший в мире спад по объему добычи в абсолютном выражении) и Украины (-29,0 %). Увеличение добычи произошло в Индии (+ 6,4 %) и Австралии (+ 4,7 %). Данные о добыче угля по странам приведены в таблице 1.

Таблица 1 − Добыча угля по странам

Страна	Динамика объемов добычи угля, млн. т		
	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Китай	3 945,00	3 974,0	3 874,0
США	922,1	893,4	906,9
Индия	606,5	605,1	644,0
Австралия	444,9	470,8	491,5
Индонезия	385,9	449,0	458,0
Россия	354,6	352,0	358,2
Германия	196,5	190,3	185,8
Колумбия	89,0	85,5	88,6
Канада	67,6	68,7	68,8

На рисунке 2 отражены доли отдельных стран в общем объеме мировой добычи угля в 2014 году. Неоспоримым лидером по добыче угля является Китай, на его долю приходится 47 % мирового объема добычи угля. Затем следуют США с 11 % от мировой добычи. На долю России приходится лишь 4 % мирового объема добычи угля.

Рассмотрим основные показатели работы угольной отрасли в России. В период с 2000 по 2014 год добыча угля в России выросла с 257,9 млн. т до 358,2 млн. т., что изображено на рисунке 3. Добыча угля открытым способом увеличилась на 85,9 млн. т, в то время как добыча угля подземным способом выросла лишь на 14,4 млн. т. За рассматриваемый период общая добыча угля возросла на 39 %, открытым способом – на 51 %, подземным − на 16 %. Показатель среднемесячной производительности труда рабочего на разрезах составил 358,5 т, а на шахтах− 168 т. Удельный вес открытого способа вырос с 64,8 % до 71 %.

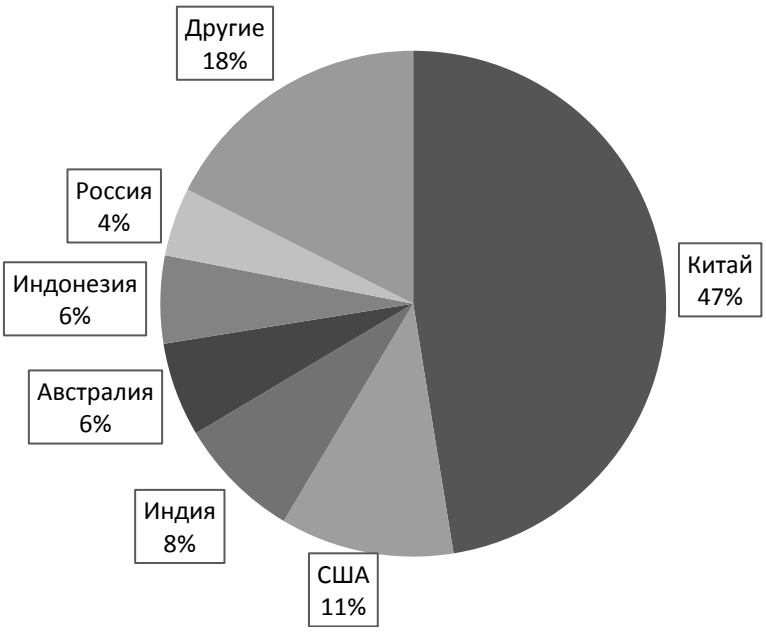


Рисунок 2 − Доли стран-производителей угля по объему добычи (2014 г.)

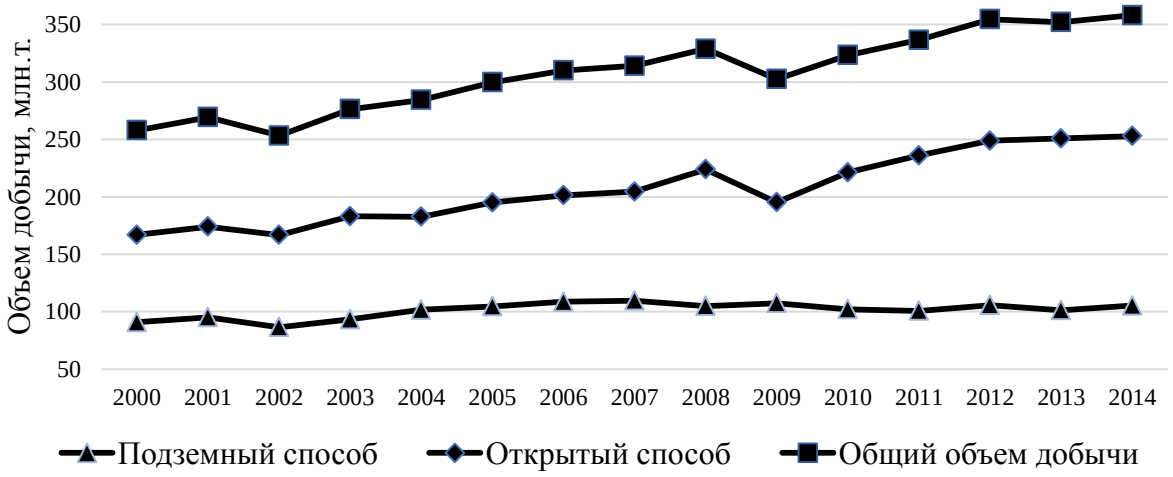


Рисунок 3− Динамика добычи угля

По итогам работы в 2014 году среднемесячная производительность труда рабочего по добыче угля составила 231,5 т. Годом ранее производительность труда составляла 225,3 т, то есть произошло ее увеличение на 3 % [2]. Большое влияние на экономическую эффективность добычи угля оказывают используемые угледобывающими предприятиями техника и технологии. Проведенные нами исследования показали, что рост производительности труда обеспечен благодаря высокому уровню отраслевых техники и технологий.

В настоящее время на рынке горной техники представлено множество производителей. Предлагаемая ими техника является современной и производительной. Так, ОАО «Копейский машиностроительный завод» производит проходческие комбайны 1ГПКС, КП21, КП200 и ленточные конвейеры КШУ1000, КШМ1200.Компания «Joy Mining Machinery» и группа «Фамур» являются производителями широкого набора высокопроизводительной техники: очистных и проходческих комбайнов, механизированных крепей, скребковых конвейеров.

В ходе анализа влияния уровня развития техники и технологии на деятельность угледобывающих предприятий было установлено, что в современных условиях предприятия не испытывают недостатка при выборе оборудования. Главный минус такой ситуации − сложность выбора: угледобывающие предприятия при оценке инвестиций в приобретение оборудования рассматривают до 8 различных производителей.

Состояние рынка труда оказывает влияние на угледобывающие предприятия в части величины затрат на заработную плату и отчислений на социальные нужды, уровня безработицы, а также квалификации работников, которая определяет качество управления технологическими и организационно-экономическими процессами предприятия. Главным показателем состояния рынка труда в данном случае является численность персонала угледобывающих предприятий.

В таблице 2, по данным Федеральной службы государственной статистики [3], приведена динамика численности экономически активного населения и средней численности персонала угледобывающих предприятий. Видно, что соотношение численности персонала угледобывающих предприятий и численности экономически активного населения за период наблюдения снижалось, что, с одной стороны, может свидетельствовать о повышении производительности труда, а с другой – о высвобождении большого количества работников.

Рынок труда в целом характеризуется небольшим уровнем безработицы. Однако если рассмотреть возрастную структуру численности безработных, то можно отметить значительный уровень безработицы среди наиболее трудоспособного населения. Этот фактор является положительным для работодателя (предприятия), так как высокий уровень безработицы позволяет предприятиям устанавливать заниженные размеры заработной платы, ужесточать условия приема на работу. При этом большая часть безработных имеет довольно низкий уровень квалификации и образования. Это является ограничивающим фактором для предприятия при подборе персонала, так как от квалификации работников зависят основные показатели предприятия и безопасность ведения работ. Не исключено, что при подборе персонала нужно рассматривать необходимость обучения работников и повышения их квалификации.

Таблица 2–Численность экономически активного населения России и средняя численность персонала угледобывающих предприятий

Годы	Экономически активное население, тыс. чел.	Средняя численность персонала угледобывающих предприятий, тыс. чел.	Отношение численности персонала угледобывающих предприятий к численности экономически активного населения, %
2004	72 985	269	0,37
2005	73 581	246,1	0,33
2006	74 419	225,4	0,3
2007	75 289	210	0,28
2008	75 700	190,9	0,25
2009	75 694	170,5	0,23
2010	75 478	168,8	0,22
2011	75 779	169	0,22
2012	75 676	167,7	0,22
2013	75 529	163,1	0,21

Помимо всего, стоит отметить и то, что, несмотря на научно-технический прогресс, труд горняка остается тяжелым, а условия труда – вредными для здоровья.

К числу макроэкономических факторов внешней среды относятся: неблагоприятное изменение валютных курсов, рост процентных ставок вследствие общего ухудшения конъюнктуры денежных рынков, ограничение доступа к рынкам капитала в случае усиления нестабильности мировой финансовой системы, рост цен на товары и услуги, используемые предприятиями в процессе своей хозяйственной деятельности.

К изменениям в законодательстве, в первую очередь, можно отнести изменение налогового законодательства. При этом стоить отметить, что Президент РФ В.В. Путин, выступая с посланием Федеральному собранию, подчеркнул, что «в предстоящие годы налоговые условия для бизнеса меняться не должны» [4]. К этой же группе факторов относятся и изменения законодательства о ценных бумагах, антимонопольного законодательства, изменения правил таможенного контроля и пошлин, валютного регулирования, возможное ужесточение требований законодательства в области охраны окружающей среды или изменения практики их применения, изменения судебной практики по вопросам, связанным с деятельностью угледобывающих предприятий.

Вышеперечисленные факторы оказывают влияние на все отрасли экономики. Однако, для угольной отрасли существуют и специфические внешние факторы: изменчивость горно-геологических условий, исчерпание ресурсов разрабатываемых месторождений. В настоящее время по причине исчерпания запасов и ухудшения горно-геологических условий закрыты многие старые шахты Кузбасса в г. Прокопьевске и г. Новокузнецке (ООО

«Шахта «Абашевская», ООО «Шахта «Кушеяковская»), поэтому собственникам шахт приходится принимать решения об освоении новых участков и месторождений. Этап проектирования нужно использовать для того, чтобы разработать основные решения по управлению технологическими процессами как под землей, так и на поверхности, обеспечивающие экономическую эффективность деятельности предприятия.

Таким образом, эффективность угледобывающих предприятий и отрасли угледобычи в целом определяется воздействием множества внешних факторов, что обусловливает необходимость формирования специальных механизмов управления угледобывающими предприятиями как социально-экономическими системами.

Библиографический список

1. Statistical Reviewof World Energy 2014: [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.bp.com/en/global/corporate/energy-economics/statistical-review-of-world-energy.html.

2. Таразанов И.Г. Итоги работы угольной промышленности России за январь-декабрь 2014 года // Уголь. – 2015. – №3. – С. 56-71.

3. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.gks.ru/

4. Послание Президента Федеральному Собранию: [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://kremlin.ru/events/president/news/50864.

СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВ, ДЕНЕЖНОГО ОБРАЩЕНИЯ И КРЕДИТА. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА И АУДИТА

УДК 330

РАЗВИТИЕ АУДИТА В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ В НАЧАЛЕ XVIII ВЕКА

д.э.н. Баранов П.П.

Новосибирский государственный университет экономики и управления, г. Новосибирск, Россия

В работе рассмотрена история развития аудита в России в начале XVIII века. Появление звания аудитора, характер деятельности аудитора отраженный в законодательных документах уставах того времени.

Ключевые слова: деятельность аудитора, табель о рангах, устав, исторические сведения, аудит

Сложности в преодолении затяжного кризиса аудиторской науки и практики во многом обусловлены тем, что поиски вариантов выхода из этого интеллектуального тупика концентрируются главным образом вокруг проблем общественно-профессионального регулирования и стандартизации аудиторской практики при практически полном игнорировании научных исследований в области методологии и истории аудита. При этом налицо подмена научной методологии аудита суррогатным набором положений аудиторских стандартов, приобретающих статус профессионального догмата, весьма редко подвергаемых не то что научному, но даже рациональному осмыслению. Что же касается исторических исследований в области аудита, то их активность находится в окрестностях нулевой точки: в результате некоторого всплеска учебно-методической работы на заре российского аудита в 1990-е годы была сформирована некоторая первичная «база исторических сведений» об аудите, впоследствии неизменно ретранслируемая с разной степенью эклектичности на страницах учебной и научной литературы практически без дополнений и уточнений. И если в области начатых профессором Я.В. Соколовым исследований истории бухгалтерского учёта российская наука развивается достаточно активно (в первую очередь, усилиями таких учёных-энтузиастов, как М.И. Кутер, К.Ю. Цыганков, В.В. Ковалев, М.Л. Пятов, В.Я. Соколов, Н.А. Каморджанова, Д.А. Львова и др.), то в отношении исторических исследований аудиторской науки и практики ситуация совершенно иная. Превалирование технического тиражирования первичной «исторической базы» без какого бы то ни было критического анализа, верификации и уточнения содержащихся в ней сведений лишает современный аудит исторической памяти и создаёт предпосылки для повторения ошибок, герменевтических заблуждений и конфликтов интерпретаций, которыми, демонстрируя следствия сложившейся ситуации, изобилуют, в частности, современные аудиторские стандарты.

Кроме того, установление достоверности исторических сведений представляется особенно важным именно в области аудита, поскольку его главной целью, как известно, является оценка достоверности информации. Уже в силу этого, дабы избежать навешивания на аудитора в дополнение к прозвищу «спящего сторожевого пса» ещё одного ярлыка – «сапожника без сапог» – неписаные нормы научной этики предопределяют необходимость развития исторического направления исследований аудита. Одна из попыток проведения исследований подобного рода, предпринятая авторами с целью оценки достоверности «самого известного факта истории российского аудита», характеризуется в предлагаемом материале.

Итак, самый известный факт истории российского аудита – введение в 1716 г. Петром I звания аудитора в воинском уставе и позднее (?) – позиционирование этого звания в табели о рангах. Этот факт упомянут сегодня практически во всех учебниках по аудиту и в большом количестве научных материалов. При этом авторы, как правило, отмечают, что «должность аудитора совмещала в себе некоторые обязанности делопроизводителя, секретаря и прокурора», а многие добавляют непосредственно после приведённой цита-

ты, что «аудиторов в России называли присяжными бухгалтерами». Оценка достоверности указанной информации по форме и содержанию представляет определённый интерес для ответа на два важных взаимосвязанных вопроса: каковы были предпосылки учреждения аудиторского звания в начале XVIII в. и в чем заключалась сущность работы аудитора петровского времени? Исследование этих вопросов позволит понять, правомерно ли судить о возникновении отечественного аудита в современной его интерпретации (по существу, а не по названию) именно в петровскую эпоху.

Для этого целесообразно обратиться непосредственно к текстам многократно упоминаемых современными авторами исторических источников – «Устава воинского» 1716 г. и «Табели о рангах» 1722 г.

Действительно, в ст. 7 гл. I Преамбулы «Краткого изображения процессов» Устава воинского содержалась норма о необходимости присутствия «…при войсках генералы, обер- и полковые аудиторы, от которых весьма требуетца доброе искусство в правах, и надлежит оным добрым быть юристам, дабы при кригсрехтах (военных судах – авт.) накрепко смотрили и хранили, чтоб процессы порядочно и надлежащим образом отправлялись». Обязанности аудитора петровского времени и особенности его статуса подробно охарактеризованы в исследованиях д.и.н., профессора М.О. Акишина, отмечающего со ссылкой на Устав воинский, что аудитор как особое должностное лицо вёл протоколы судебных заседаний, осуществлял надзор за соблюдением и правильностью применения законов в суде и следил за соблюдением установленного порядка прохождения дела по инстанциям. Кроме того, как отмечает проф. М.О. Акишин, «…в розыскных делах на досудебной и собственно судебной стадиях аудитор осуществлял некоторые следственные действия: готовил документы к рассмотрению «кригсрехтом», проводил допросы подсудимого и свидетелей, собирал необходимые справки и доказательства по делу, участвовал в обсуждении возникавших при его рассмотрении затруднительных ситуаций, давал разъяснения и советы по их разрешению, готовил определения («экстракты») и вносил их на рассмотрение «кригсрехта». На стадии вынесения «сентенции» (приговора) аудитор на основании поданных членами суда голосов составлял «сентенцию», описывал в ней обстоятельства происшедшего события, по которому был признан виновным подсудимый, или принято решение о его оправдании. Но при постановлении приговора аудитор голоса не имел, хотя вместе с «презусом» и асессорами подписывал приговор, после чего он оглашался».

Таким образом, в деятельности аудитора петровских времён могут быть усмотрены такие «процедурные» атрибуты современного аудита, как документирование, оказание консультационных услуг, поиск, получение и обобщение доказательств, а также формирование, обоснование и засвидетельствование мнения (суждения), выражаемого в заключительном документе.

Кроме того, в Уставе воинском имеются и признаки регламентации взаимодействия аудитора со сторонами судебного разбирательства, вызывающие определённые аналогии с современными нормами коммуникации

аудитора с руководством, собственниками аудируемого лица и третьими сторонами. Так, заметив в ходе судебного процесса какое-либо отступление от закона или нарушение его с чьей-либо стороны (например, презуса или асессоров) аудитор был обязан сделать соответствующее представление суду. При этом, если суд оставался при своем мнении, аудитор должен был подать письменный рапорт, по которому от суда требовалось вынести определение о согласии или мотивированном отказе в заявленном аудитором ходатайстве.

Особо интересными представляются попытки обеспечения беспристрастности и неподкупности аудитора, нашедшие отражение в Уставе воинском 1716 г. В частности, в ст. 8 гл. I Преамбулы «Краткого изображения процессов» аудитору указывалось действовать таким образом, «чтоб каждого, без разсмотрения персон, судили и смотрели не похлебствуя никому, но сущею правдою в деле поступать». В том случае, если аудитор «в неправедном приговоре похлебствен причинитца, то сверх лишения чина его, надлежит ему еще иное жестокое учинить наказание». Однако, в отличие от требований к честности аудитора, гарантий и условий обеспечения его независимости Устав воинский не предусматривал, поскольку ставил аудиторов в непосредственное подчинение военачальникам (генерала-аудитора – командующему армией, а полкового аудитора – командиру полка), занимавшим должности президентов генерального и полкового «кригсрехтов». Таким образом, в данном случае следует согласиться с мнением проф. М.О. Акишина, отмечающего, что «аудитор, проявивший принципиальность во время процесса, после его окончания вполне мог подвергнуться гонениям от командира».

Представленная информация действительно подтверждает факт наличия в Уставе воинском 1716 г. положений, определяющих статус аудитора, состав его обязанностей и особенности службы. Однако, в исторических документах имеются более ранние упоминания о российских военных аудиторах, что позволяет сформулировать гипотезу о наличии и более ранних попыток легитимизации службы аудитора и нормативного определения его функциональных обязанностей.

В архивах исторических документов времён царствования Петра Великого содержится, в частности, информация о назначении 9 февраля 1702 г. Генерал-аудитором армии С.М. Хрущова с предписанием организовать военно-судное дело по «артикулу». Проф. М.О. Акишин, ссылаясь на работу М.П. Розенгейма, приводит сведения о том, что в 1708 г. после поражения под Головчинами по указу Петра I были созданы два генеральных «кригсрехта», должность аудитора при которых исполнял И.В. Кикин; в 1709 г. при армии А.Д. Меншикова состоял генерал-аудитор-лейтенант Матезиус с жалованием «по 25 руб. на месяц, по капиталяции против маэорского окладу», аудитор Фердинандус Денес с жалованием по 8 р. в месяц, а при Краснопольском драгунском полку состоял аудитор Комарский.

О важности и необходимости аудиторской службы ещё в 1709 г. писал в одном из своих писем сам Пётр Великий: «…В пехотной армее определено

быть трем человеком аудитором, которым надобно жалованья учинить против маеоров и посылать в армею». Согласно штатам русской армии от 19 февраля 1711 г. была установлена общая штатная численность военных аудиторов в количестве 105 человек, включавшая 3 генерал-аудиторов, 3 генерал-аудиторов-лейтенантов, 12 обер-аудиторов и 87 полковых аудиторов с ежегодным содержанием на общую сумму 16770 руб.

Исследование работ проф. М.О. Акишина и генерала-майора юстиции Г.М. Сутормина, а также использованных ими исторических источников даёт возможность уточнить состав и последовательность ввода в действие документов, впервые учредивших службу аудитора и заложивших регламент её несения:

1) 1698 г. – Устав «майора выборного Преображенского солдатского полку» Адама Адамовича Вейде, представленный 3 июня 1699 г. Петру I, – первый документ российского законодательства, в котором упоминалась должность аудитора и рекомендовалось иметь в войсках при высшем суде генерал-аудитора, который должен был выступать в роли блюстителя закона, исполнять обязанности главы судебной канцелярии, быть «человеком правдивым, разумным, образованным, знатоком военного права».

2) 1702 г. – «Уложение или право воинского поведения генералам, средним и младшим чинам и рядовым солдатам» генерал-фельдмаршала Бориса Петровича Шереметева, которым был введён военный суд и легитимизирован новый элемент военно-юридического управления – служба аудитора.

3) 1706 г. – «Краткий артикул» Александра Даниловича Меншикова, имевший в рукописях полное название «Артикул краткий, выбранный из древних христианских воинских прав, иже о богобоязни и о наказании различных злостей. А именно: за смертное убивство, за прелюбодяние, за воровство, за измену, за неверность и прочая. Такоже о команде, о осторожности, храбрости и како имеют в квартирах и обозех воинские генеральные и полковые суды и особливые должности по различию чинов».

4) 1706 г. – «Устав прежних лет», разработанный при личном участии Петра I, во второй части которого – «Воинском наказе» – вводился постоянный институт военно-юридических учреждений, включавший генерал-аудитора и аудиторов. Согласно этому документу, кроме уже упомянутых действий аудитор принимал присягу у судей, удостоверял голоса неграмотных заседателей и не только составлял приговор, а после подписи его президентом вычитывал, выверяя и «чисто очерчивая», чтобы невозможно было ничего приписать, после чего лично оглашал приговор в зале судебного заседания.

5) 1716 г. – «Военной устав с Артикулом военным, при котором приложены толкования, также с кратким содержанием процессов, экзерциционею, церемониями, и должностьми полковых чинов» – документ, окончательно закрепивший институт военных аудиторов на законодательном уровне и детализировавший функции, права и обязанности аудиторов с учётом их иерархии.

Преимущественно надзорный и судебно-следственный характер деятельности аудиторов Российской Империи на начальном этапе развития подтверждается и знаменитой «Табелью о рангах», изданной Петром Великим 24 января 1722 года. В этом документе, заложившем на долгие годы прочный фундамент системы государственной и военной службы, аудиторы были отнесены исключительно к воинским чинам, причём первоначально их служба была локализована только на уровне сухопутных войск. Собственно, аудиторы, указанные в «Табели», относились к трём классам воинских чинов:

- ✓ генерал-аудитор – к 7 классу, что соответствовало статскому чину надворного советника и требовало обращения к его носителю «ваше высокоблагородие»;
- ✓ генерал-аудитор-лейтенанты – к 8 классу, что требовало обращения, аналогичного обращению к генерал-аудитору, однако, соответствовало статскому чину коллежского асессора;
- ✓ обер-аудиторы – к 9 классу, на одном уровне с титулярными советниками в статской службе (к ним следовало обращаться «ваше благородие»).

Следовательно, первые российские аудиторы находились лишь в центре «классовой» раскладки «Табели о рангах», что не позволяет судить о признании сверхвысокого статуса их службы на этапе её учреждения, но даёт возможность оценивать эту службу как крайне важную, с точки зрения оперативной работы (поскольку упомянутым аудиторским чинам соответствовали, по убывающей, воинские чины полковника, майора и капитана – ключевых фигур, определяющих успешность тактических военных действий). Рассмотренные ранее функциональные обязанности первых аудиторов России в полной мере подтверждают данный вывод и позволяют достаточно объективно, не впадая в крайности, охарактеризовать аудиторскую практику начала XVIII века как судебно-следственную и надзорную деятельность, главной целью которой было обеспечение законодательно установленных процедур ведения следствия и судебного процесса по делам о военных преступлениях.

Таким образом, первый законодательный документ, которым была учреждена служба аудитора в Российской Империи, появился действительно в петровскую эпоху, однако произошло это почти двадцатью годами ранее, нежели утверждается в «общепринятой» версии, получившей широкое распространение в отечественной учебной литературе. Кроме того, совершенно очевидно, что отождествлять службу аудитора петровского времени с аудиторской практикой в её современном понимании крайне некорректно. Существуют основания лишь для очень осторожного проведения аналогий между этими видами деятельности и выявления их родственных черт, к числу которых целесообразно отнести:

- ✓ восприятие аудиторских доказательств в качестве важнейшего инструмента установления истинного положения дел (для современного аудитора – в финансовом положении, а для аудитора петровской эпохи – в совершённом преступлении);

✓ нацеленность на обеспечение законности (для современного аудитора – в части соблюдения аудируемым лицом норм бухгалтерского права, а для аудитора начала XVIII века – в отношении соблюдения субъектами кригсрехта правил следствия и судопроизводства);

✓ стремление государства к обеспечению независимости аудитора;

✓ признание высокой значимости документирования процесса получения и исследования доказательств;

✓ допущение возможности использования профессионального суждения специалиста для принятия решений в условиях неопределённости.

УДК 336.717

БЕЗОПАСНЫЙ УРОВЕНЬ ИСПОЛНЕНИЯ НОРМАТИВОВ ДОСТАТОЧНОСТИ КАПИТАЛА И ТЕКУЩЕЙ ЛИКВИДНОСТИ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ

к.э.н. Буланов Ю.Н.

АО «Кузнецкбизнесбанк», г. Новокузнецк, Россия

Требования достаточности капитала и текущей ликвидности, установленные Банком России, не обеспечивают устойчивости банков в ситуации экономического и финансового кризиса. Органы корпоративного управления банка должны реально оценивать риски и устанавливать внутренние значения ряда обязательных нормативов на более высоком уровне достаточности.

Ключевые слова: банковский сектор, риски, нормативы, достаточность капитала, ликвидность, предельные значения.

За период с 01.01.2014 г. по 01.01.2016 г. количество действующих в России банков сократилось на 190 единиц и составило 733 кредитные организации. Оценка многих экспертов, анализ фактического состояния дел в банковском секторе дают основания полагать, что этот процесс еще не достиг своего регулятивного и экономического завершения. Несмотря на публичные высказывания руководителей мегарегулятора об отсутствии в его действиях цели сокращения количества действующих банков, некоторые факты регулирования показывают, что и данная цель, видимо, как дополнительная в стратегической логике регулирования присутствует. Укажем только на допустимость размещения средств фонда капитального ремонта региональным операторам и управляющим компаниям в банках, имеющих капитал не менее 10 миллиардов рублей, что, очевидно, находится за пределами возможностей абсолютного большинства малых и средних региональных банков. Не оспаривая целесообразность действий мегарегулятора финансового рынка, основанную, к тому же, на целях официально действующей до 01.01.2016 г. Стратегии развития банковского сектора, где одной из главных целей являлась консолидация капитала и активов, то есть укрупнение бан-

ков, обратим внимание на отдельные, но важные количественные итоги. Одной из целей данной Стратегии развития банковского сектора [1] было обеспечение его системной устойчивости (п.I. «Цели и факторы развития банковского сектора Российской Федерации»). Системная устойчивость банковского сектора складывается из устойчивости коммерческих банков, определяется субъектно и системно ключевыми показателями устойчивости, которые применяются в практике регулирования, закреплены соответствующими нормативными документами [2-4] и др.

Рассмотрим два, ключевых, по мнению автора, обязательных норматива Банка России – достаточности капитала, Н1, и текущей ликвидности, Н3. Важность и безусловный приоритет норматива достаточности капитала определяется его порядковым номером в системе обязательных нормативов и постоянным вниманием Банка России к повышению капитализации банковского сектора.

Из трех нормативов ликвидности, установленных Банком России (норматив мгновенной ликвидности (Н2), исчисляемый в периоде 3 дней, норматив текущей ликвидности (Н3), исчисляемый в периоде 30 дней, и норматив долгосрочной ликвидности (Н4), исчисляемый в периоде 365 дней), важнейшим и определяющим является норматив текущей ликвидности (Н3). Основываясь на банковской практике, можно сделать вывод, что кратковременные и несистемные сбои в своевременном проведении платежей банком не будут иметь фатальных последствий, если они преодолены в срок не более одного месяца, то есть в периоде расчета норматива Н3. Если же в течение месяца проблемы ликвидности, возникающие у банка, не устранены полностью, то платежеспособность на горизонте одного года становится уже неактуальной.

Основываясь на данных, приведенных в [5, с.55], таблица «Исполнение нормативов достаточности капитала Н1 и текущей ликвидности Н3 у банков, лицензии которых были отозваны», а также данных, полученных при продолжении этого мониторинга до завершения I квартала 2016 г. включительно, можно сделать вывод, что у абсолютного большинства банков, потерпевших неудачу, нормативы Н1 и Н3 были нарушены или формально исполнялись, но с очень низким отклонением от предельных значений. Практика и аналитика показывает, что минимальные значения нормативов Н1=10% и Н3=50%, установленные изначально при создании системы и разработке норм регулирования деятельности коммерческих банков, достаточно хорошо выполняют свою регулирующую функцию в условиях стабильного, растущего банковского рынка, как это было до 2008 года, однако, при смене трендов развития, высокой волатильности экономики они не способствуют снижению рисков банковской деятельности, более того, косвенным образом нередко способствуют реализации рисков ликвидности и недостатка капитала. По состоянию на 01.02.2016 года уровень исполнения норматива достаточности капитала Н1 в среднем по банковскому сектору, несмотря не масштабные вливания в капитал крупнейших банков, составил 12,1%. Это фор-

мально не должно вызывать опасений, но следует сделать некоторые дополнения.

1. Диапазон исполнения этого норматива у действующих банков составляет от «менее 10%» до «20% и более».

2. Наибольшие и комфортные значения исполнения норматива Н1 на уровне 18 % имеют банки, располагающие капиталами от 500 миллионов до 5 миллиардов рублей.

3. Показатель достаточности капитала по 30 крупнейшим банкам, в которых сконцентрировано около 80% активов банковского сектора, на 01.02.2016 г. составлял 12,12%, периодически снижаясь и до более низких уровней. Этого недостаточно для обеспечения устойчивого функционирования банковского сектора, поэтому Минфин и Банк России в 2015 году реализовали программу докапитализации крупнейших банков, масштабов которой, к сожалению, оказалось недостаточно для качественного изменения ситуации.

4. При установленном пределе норматива Н6 «Максимальный размер риска на одного заемщика или группу связанных заемщиков» не более 25% попадание в категорию безнадежных только одного кредита, выданного на пределе этого норматива, автоматически снижает на 2,5% фактический уровень исполнения норматива Н1 «Достаточность капитала» со всеми вытекающими отсюда последствиями недостатка ликвидности. Крупных заемщиков в кредитных портфелях банков достаточно много, даже если их максимальное соотношение к капиталу банка-кредитора не слишком критично. К сожалению, количественно это невозможно подтвердить, так как значения исполнения этого норматива по всему сектору и конкретным банкам не публикуются, но косвенно подтверждается ростом значения исполнения норматива Н7 «Отношение совокупной величины крупных кредитных рисков к капиталу», увеличившегося с 204, 3% на 01.01.2014 г. до 264% на 01.02.2016 г.

5. Уровень исполнения норматива Н3 «Текущая ликвидность» после внесения в него Банком России корректив оказывается необоснованно завышенным, не отражает реального состояния банка и провоцирует некоторые банки на чрезмерно рискованную политику в области активных операций. По расчетам автора, сейчас наблюдается системное завышение этого норматива, минимум в 2-2,5 раза, что при уровне исполнения банковским сектором 121,9% на 01.02.2016 г. говорит о высоких рисках ликвидности ряда банков, не исключая и крупнейшие.

Из вышеизложенного следует, что фактически норматив достаточности капитала Н1 и норматив текущей ликвидности Н3 по банковскому сектору в среднем исполняются с достаточными запасами, при этом их уровень по банкам сильно различается и может достигать критических значений, снижающих финансовую устойчивость некоторых банков. Органам корпоративного управления для обеспечения реальной финансовой устойчивости возглавляемых ими коммерческих банков в текущей экономической и конкурентной ситуации необходимо минимизировать принимаемые риски, при-

нимать внутренние значения отдельных нормативов более жесткими, чем установленные Банком России. Так, для рационального ограничения рисков предлагается устанавливать внутренние значения норматива достаточности капитала Н1 «не менее 14%», а значение норматива текущей ликвидности Н3, исчисляемое по немодифицированной формуле как отношение «Лат» к «Овт» – «не менее 60%». Такой способ снижения риск-аппетита исполнительных органов к принятию высоких рисков обеспечивает повышение финансовой устойчивости банка в среднесрочной перспективе, а также повышение рентабельности активов, так как выводит банк из зоны высокой конкуренции, неизбежным следствием которой является рост просроченной задолженности по кредитам, формирование дополнительных резервов на возможные потери и их фактическое использование по категории «Безнадежные» с очень малыми перспективами восстановления.

Библиографический список

1. Банк России. Официальный сайт. Стратегия развития банковского сектора Российской Федерации на период до 2015 года. http://www.cbr.ru/PSystem/P-sys/strategy.pdf.

2. Об обязательных нормативах банков. Инструкция Банка России от 03.01.2012 г. № 139-И.

3. Указания Банка России от 11 июня 2014 г. № 3277-У «О методиках оценки финансовой устойчивости банка в целях признания ее достаточной для участия в системе страхования вкладов».

4. Указание Банка России от 16.01.2004 № 1379-У (ред. от 27.10.2009) «Об оценке финансовой устойчивости банка в целях признания ее достаточной для участия в системе страхования вкладов».

5. Буланов Ю.Н. Стратегия сбалансированного устойчивого развития акционерного банка: от теории к практике. - М. Агентство «Информбанк», 2015. – 416 с.

УДК 368.81:336.71

СОТРУДНИЧЕСТВО И КОНКУРЕНЦИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ БАНКОСТРАХОВАНИЯ

к.э.н. Дранишникова В.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье исследованы история взаимодействия банков и страховых компаний, особенности их сотрудничества в России и за рубежом, приведены и обобщены различные формы сотрудничества, рассмотрены условия развития конкуренции на рынке банкострахования в России.

Ключевые слова: банкострахование, кэптивные и аффилированные страховые компании, сотрудничество, страховые продукты, рынок банкострахования, конкуренция.

Ушедший год характеризуется новыми гранями взаимодействия банков и страховых компаний на финансовом рынке. Усиливается концентрация страховых компаний (СК), растет доля кэптивных страховых компаний и аффилированных с банками, банки все больше проявляют интерес к страховым продуктам, не связанных с кредитованием, внедряются новые каналы продаж.

Банковский и страховой бизнес формировались как самостоятельные сферы финансового рынка, но в развитии их деятельность под влиянием изменений в мировой экономике постепенно сближается. Этому способствуют процессы глобализации, интеграции международных рынков капиталов, развитие информационных технологий, усиление конкуренции в банковском секторе, появление холдингов, концернов, финансово-промышленных групп и других новых корпоративных форм, в структуру которых постепенно включаются банки, выполняя функцию поставщика капитала.

Процесс сближения банковского и страхового бизнеса своей историей уходит в начало прошлого столетия, когда его первые формы, финансовые конгломераты, появились на развитых финансовых рынках Европы. Особенно интенсивно банкострахование распространялось в странах континентальной Европы - во Франции, Испании, Италии, Португалии, Бельгии. Однако в мировых масштабах формирование финансовых групп, объединявших банки и страховые компании, началось лишь четверть века назад.

Первая банкостраховая группа была создана в Великобритании в 1967 году. Проект сотрудничества корпорации страховщиков «Ллойд» («Lloyds») и банка «TSB» явился фактически первой успешной организацией банкострахового объединения, основанного на партнерстве и заключении соглашения о сбыте финансовых услуг. Такая форма сотрудничества определена как модель посредничества.

Термин «банкострахование» («bancassurance») впервые появился в 70 годы прошлого столетия во Франции и означал продажи страховых услуг через банковские сети. Французскую модель банкострахования отличала практика предложения простых страховых и банковских продуктов через «одно окно» («ont-stop-shop»). Именно во Франции формируется модель создания банковских филиалов, занимающихся продажей страховых продуктов. Филиал имел собственную марку, систему послепродажного обслуживания, но общие с банком информационную систему, систему учета (бухгалтерию), контроля и аудита, коммуникации. [1, с 12-20]

В ряде стран - Аргентине, Мексике, Чили, Бразилии банкострахование получило развитие с помощью иностранных компаний, создававших дочерние компании с местными банками и это уже зарождение кэптивной формы сотрудничества банков и страховых компаний.

В Америке банкострахование развивалось в форме партнерских отношений банков и страховых компаний.

В России банкострахование получило развитие в начале нулевых годов этого века. На первом этапе наиболее распространенной формой сотрудничества банков и страховых компаний было осуществление банком функций страхового агента на основании договора поручения. Банкострахование представляло дополнительный канал продаж страховых и банковских продуктов для увеличения прибыли. Цели диверсификации бизнеса и его оптимизации не ставились, в ввиду неразвитости, как банковского так и страхового сектора. С развитием рыночной инфраструктуры и изменением социально-экономической ситуации в стране (период 2002-2008гг характеризуются подъемом в экономике) сотрудничество банков и страховых компаний совершенствуется, формируются долгосрочные отношения, внедряются новые инновационные программы. Молодой российский рынок банкострахования стремительно растет, показывая высокие темпы прироста (15-20%).

Начавшийся финансовый кризис в 2008 году привел страховой рынок в состояние стагнации, банковский сектор к падению объемов кредитования, но при этом рынок банкострахования продолжает развиваться. Это происходит благодаря стремлению банков найти новые источники прибыли (взамен выпадающей) и механизмы ее получения, расширяя спектр услуг и формируя новые каналы продаж финансовых продуктов. Сложившаяся ситуация подтолкнула банки к поиску более эффективных форм сотрудничества со страховыми компаниями и новых, не связанных с кредитованием видов страхования. Розничное страхование по-прежнему занимает больший сектор рынка, но внутри него акценты смещаются в пользу некредитных видов страхования и этот сегмент, «выстрелив» в 2013 году, к 2016 году (всего за три года) захватил более 37% рынка банкострахования. «Локомотивом» стало страхование жизни – накопительное и инвестиционное. Эти виды приносят долгосрочные финансовые ресурсы, которые банки достаточно эффективно инвестируют. И если на первом этапе развития формами взаимодействия банков и страховых компаний были сотрудничество и партнерство, то в настоящее время все большей степени проявляется активность банков через свои дочерние страховые компании (кэптивы) и увеличивается число аффилированных с банками страховых компаний.

Изучение зарубежного опыта и российской практики развития взаимодействия банков и страховых компаний позволяет сделать следующие выводы:

Сближение и переплетение банковского и страхового бизнеса процесс объективный, базируется на трех «краеугольных камнях»: общности интересов при осуществлении деятельности; наличии идентичных функций; функционировании на одном рынке.

Развитие банкострахования происходит по этапам: от более простой формы к более совершенной.

Переход к следующему этапу обусловлен меняющимися социально-экономическими условиями.

Рассмотрим подробнее.

1. Общность интересов.

Банки заинтересованы в долгосрочных ресурсах (длинных деньгах) для осуществления своей профильной деятельности. Страховые компании при долгосрочном страховании формируют долгосрочные ресурсы и имеют возможность их инвестировать, в т.ч. и в депозиты. Банк для снижения рисков нуждается в страховых услугах.

И банку, и страховой компании, свойственна инвестиционная функция.

Коммерческие банки и страховые компании являются участниками финансового рынка.

2. Этапы развития банкострахования.

Сближение банков и страховых компаний можно рассматривать по этапам. На первом этапе банк и страховая компания составляют соглашение о взаимном сотрудничестве, условиями которого являются размещение страховых резервов СК в депозиты банка и страхование имущества и рисков банка. Такое взаимодействие можно охарактеризовать как простая форма сотрудничества. Для второго этапа характерна форма агентских отношений и в этом случае банк заключает договор со страховой компанией, в соответствии с которым выполняет функции страхового агента (продает страховые услуги), получая комиссионное вознаграждение. Следующий этап представляет собой более высокую форму долгосрочного сотрудничества банка и страховой компании. На договорной основе осуществляется организация офисов для продажи финансовых продуктов (в специальной литературе такая форма относится к простой форме кооперации). Возможна и более развитая форма кооперации, когда осуществляется разработка совместных программ и персональных предложений по страховым продуктам и профильным услугам банков. Кооперация не возможна без создания совместных подразделений, с помощью которых осуществления координация совместного бизнеса.

Таким образом, первые три этапа развития взаимодействия банков и страховых компаний характеризуются как сотрудничество на договорной основе с разной степенью сближения. По определению, представленном в юридической энциклопедии под редакцией М.Ю. Тихомирова, сотрудничество это значит совершать действия, направленные на достижение общей цели. [6,С 377] На первом этапе общими целями являются эффективное управление инвестициями и снижение рисков. Кроме того, сотрудничество строится на партнерских отношениях, которые позволяют участникам усилить свои конкурентные преимущества, получать в определенной мере доступ к ресурсам участников таких отношений и более высокие суммарные результаты деятельности, чем, если бы банк и СК функционировали каждый сам по себе. Партнерские отношения характеризуют доверие, долгосрочная перспектива, взаимная заинтересованность и взаимная выгода.

При сотрудничестве банков и страховых компаний в форме агентских отношений общей целью является увеличение объемов продаж страховых

услуг. Это сотрудничество также строится на принципах взаимной заинтересованности и взаимной выгоде, которые реализуются в получении прибыли.

При сотрудничестве в форме кооперации партнеры создают договорной альянс, цели которого создать наиболее выгодные механизмы взаимодействия, позволяющие расширить клиентское поле, разработку совместных клиентоориентированных программ. Кооперация требует формирования совместных подразделений – офисов банкостраховых групп.

Все вышерассмотренные формы сотрудничества банка и страховой компании (страховых компаний) базируются на принципах доверия, взаимной заинтересованности, взаимной выгоде и на долгосрочной основе.

Усиление конкуренции на финансовом рынке обусловило появление новых форм более тесного сотрудничества банков и страховых компаний. Это уже финансовые объединения, в которых один из участников наделен ведущей ролью и имеет меры контроля и воздействия на другого, с подчиненной ролью в финансовом объединении. Банкостраховые группы формируются по следующим схемам:

- приобретение банком полностью или частично страховой компании;
- учреждение банком страховой компании;
- взаимный обмен пакетами акций;
- слияния страховой компании и банка;
- участие в одной финансовой или финансово-промышленной группе.

Первые две модели представляют кэптивную форму сотрудничества банка и страховой компании. Чаще всего именно банки играют ведущую роль. В экономическом и юридическом словарях под кэптивом понимается компания, которая обслуживает только интересы создавшего ее холдинга. Например, страховая компания, которая обслуживает только предприятия, входящие в единый холдинг. И еще одно определение: «Кэптивная страховая компания – компания, которая создана с участием предприятий одной сферы деятельности с целью обеспечения страховой защитой коллективных интересов только своих предприятий-учредителей». [5, С. 278]

Под кэптивными страховщиками RAEX («Эксперт РА») понимает страховые компании, дочерние российским банкам или аффилированные с ними (за исключением ситуаций, когда банк является дочерним по отношению к страховой компании). Из этого следует, что RAEX несколько шире трактует кэптив, включая и аффилированные банками страховые компании. По определению, представленному в экономических словарях, аффилированная страховая компания – акционерная страховая компания, в которой имеется пакет акций менее контрольного (обычно 5-50%), или одна из двух страховых компаний, являющихся дочерними третьей. Однако в том и другом случае кэптивная или аффилированная банком страховая компания достигается стабилизация и объединенное развитие банка и страховой компании. Кроме того, преимущества кэптива заключается в большой потенциальной емкости крупного сегмента страхового рынка, который обслуживается корпоративным страховщиком. Главенствующей целью такого объединения является расширение присутствия банка на страховом рынке и увеличение

прибыли за счет продажи страховых продуктов. В условиях настоящего непростого для банков времени, вполне закономерен рост кэптивных и аффилированных с банками, страховых компаний, доля которых на рынке банкострахования уже составила 52%. Банки все больше усиливают свое влияние на страховом рынке, оттесняя рыночные страховые компании и усиливая конкуренцию.

Внутри таких финансовых объединений взаимоотношения банка и страховой компании носят характер сотрудничества и соперничества. В первом случае это совместные действия, направленные на достижение общей цели. В большей степени это относится к той сфере деятельности, где страховая компания обеспечивает страхование рисков банка. Во втором между банком и страховой компанией может быть конкурентная борьба за долгосрочные инвестиционные ресурсы, которая обусловлена величиной процентной ставки по депозитам, размерами вознаграждения, выплачиваемого страховой компанией банку, доходами от инвестирования страховых резервов, налоговыми льготами. У клиента банкостраховой группы есть выбор: а) вложить деньги на депозит банка; б) приобрести полис инвестиционного страхования жизни (ИСЖ). Привлекательность этого страхового продукта для клиентов состоит: в гарантированной возвратности вложенных средств; возможной высокой доходности по инвестициям (до 20%, и это более выгодное вложение, чем депозит); в налоговых льготах, т.к. выплаты по страхованию жизни не облагаются налогом на доходы, начиная с 2015 года, страхователь может получить налоговый вычет в размере 13% на сумму до 120 тыс. руб. Изменение этих условий может создать преимущества либо банку, либо страховой компании.

Следует отметить, кэптивные и аффилированные страховые компании в своем портфеле имеют доминирующую долю розничного страхования и, обладая конкурентными преимуществами, существенно потеснили рыночные страховые компании. В этом случае конкуренция отрицает сотрудничество, т.к. в экономическом смысле конкуренция – это соперничество участников рынка за лучшие условия и результаты предпринимательской деятельности. В условиях рынка банкострахования кэптивные и аффилированные страховые компании (являясь исполнителями интересов банка) вступают в борьбу с рыночными компаниями за продажу страховых услуг и долю рынка. Благодаря конкуренции развиваются новые страховые услуги, новые каналы их продвижения. Уровень конкуренции в значительной мере определяется численностью страховых компаний и их долей на рынке. При прочих равных условиях, уровень конкуренции возрастает, когда на страховом рынке соперничает значительное число компаний с близкими конкурентными показателями, хотя «жесткая» конкуренция возможна, если на рынке будет всего лишь две компании.

В основе ценовой конкуренции величина страховых тарифных нетто-ставок. Ценовая конкурентная борьба характерна для корпоративного сектора, где на протяжении нескольких лет отмечалось существенное занижение тарифов. Страховщики, стремясь удержаться на рынке банкострахования,

проводят демпинговую политику, однако практика показывает, что все же они вынуждены покинуть рынок и это ведет к сокращению числа рыночных страховщиков.

Неценовая конкуренция выдвигает на первый план дополнительные сервисные услуги страховщиков своим клиентам.

Границы между сотрудничеством и конкуренцией, их синтез зависят от состояния рынка и социально-экономических условий в стране.

Библиографический список

1. Донецкова О.Ю. Банкострахование: учебное пособие / О.Ю. Донецкова, А.Е. Помогаева.- М.: Директ- Медиа, 2013. - 84с

2. М.В. Романова. Состояние и перспективы развития банкострахования в России. // Банковское дело - 2014.-№ 3. С31-35.

3. Дранишникова В.В. Рынок банкострахования в России: состояние и перспективы развития. //Сборник научных статей I Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. – 2015. - С 9-18.

4. Анисимов И.Н. Соотношение конкуренции и кооперации участников рыночной экономики. // Проблемы современной экономики.- 2014.- № 4.- С 66-70.

5. Благодатин А, Райзберг Б., Лозовский Л. Финансовый словарь - М.: ИНФРА-М. - 2009. - 377 с.

6. Тихомиров Л.В.. Юридическая энциклопедия. Изд. 5-е /под. М.Ю. Тихомирова. - М.: Тихомиров М.Ю., - 2006. – с478.

7. Профессиональный страховой портал «Страхование сегодня» /Ресурсы интернет: http:// www.insur-info.ru.

8. Сайт рейтингового агентства Эксперт РА/Ресурсы интернет: http:// www.raexpert.ru.

УДК 349.6:657.6

ПРОБЛЕМЫ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА

Стрекалова С.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В настоящей работе автором идентифицированы проблемы нормативно-правового обеспечения экологического аудита. Сделан вывод о том, что правовое регулирование экологического аудита на федеральном уровне носит фрагментарный характер, отсутствие нормативно-правовой базы на федеральном уровне одним из основных сдерживающих факторов развития экологического аудита в России.

Ключевые слова: экологический аудит, международные стандарты ISO, государственные стандарты ГОСТ РИСО, Национальная экологическая аудиторская Палата, законодательная база экологического аудита

Вступление России в 2012 году во Всемирную торговую организацию, обязывает российских предпринимателей задумываться об обеспечении конкурентоспособности их продукции на мировом рынке. На уровень традиционных показателей конкурентоспособности выходят такие показатели, как влияние производства на окружающую среду, а также влияние изделия или продукта на окружающую среду, на всех этапах жизненного цикла вплоть до утилизации самого продукта или изделия.

Одним из инструментов проверки экологической эффективности деятельности предприятия является экологический аудит. Так, ряд российских предприятий, имеющих выход на международные рынки, вынуждены проводить международную согласованную процедуру экологического аудита и получать соответствующий сертификат по экологической безопасности производства и продукции [3, с. 326].

Интеграция России в систему мировой экономики, заинтересованность в финансировании разнообразных проектов иностранными инвесторами требует общепринятых в мировой практике соответствующих экологических процедур [3, с. 325].

В настоящее время многие иностранные инвестиции в экономику РФ требуют проведения обязательных программ экологического аудита. В первую очередь это требование относится к инвестициям, осуществляемым через Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) и Международный банк реконструкции и развития (МБРР). Аудит в этом случае проводится по методикам банков специализированными, в основном западными фирмами, действующими на российском рынке экологических услуг. Аудиторское заключение влияет на окончательное решение банка об инвестировании проекта [4, с. 96].

Расширяющееся международное сотрудничество России с зарубежными странами и обязательства по гармонизации законодательства и стандартов, связанные с вступлением России во Всемирную торговую организацию требуют применения общепринятых эффективных методов управления и процедур, среди которых на первом месте по окупаемости затрат на осуществление и действенности получаемых результатов несомненно находится экологический аудит.

Правовое регулирование деятельности в сфере экологического аудита в России осуществляется в соответствии с законодательными и подзаконными нормативными актами Российской Федерации, ее субъектов, а также международными стандартами, нормами, правилами, составляющими в совокупности нормативную базу экологического аудита.

Нормативно-правовая база построена по иерархическому принципу, определившему ее вертикальное построение и известную субординацию.

Нормативная база экологического аудита ориентирована на регулирование:

а) деятельности в области экологического аудита на территории Российской Федерации;

б) предпринимательской деятельности экоаудиторов и экоаудиторских организаций;

в) деятельности в области охраны окружающей среды, природопользования и обеспечения экологической безопасности.

В соответствии с этим в состав нормативной базы экологического аудита включаются документы, имеющие статус нормативного правового акта, регулирующего деятельность в области экологического аудита (включая вопросы предпринимательской деятельности):

– федеральные законы, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, а также нормативные акты федеральных органов исполнительной власти, прошедшие в установленном порядке государственную регистрацию в Минюсте России;

– стандарты (государственные, межгосударственные, международные), содержание которых затрагивает вопросы экологического аудита и охраны окружающей среды.

Анализ действующего законодательства в сфере регулирования экологического аудита позволяет выделить ряд основных принципов его формирования:

– предотвращение вреда окружающей среде;

– охрана жизни и здоровья человека;

– обязанность охранять окружающую среду;

– обеспечение рационального использования природных ресурсов;

– платность природопользования;

– учет экологических требований в хозяйственной и иной деятельности;

– гармонизация российского законодательства в области охраны окружающей среды с международными принципами и нормами.

Основная цель формирования законодательства сфере экологического аудита заключается в обеспечении экологически безопасного, устойчивого экономического и социального развития. Вся совокупность нормативных правовых актов, которые закрепляют экологический аудит как самостоятельную правовую категорию и рассматриваются в качестве основ правового регулирования экологического аудита, может быть представлена следующим образом. Основополагающая роль в регулировании отношений в сфере экологического аудита принадлежит Конституции Российской Федерации, поскольку Конституция является правовой основой законодательства Российской Федерации. Статья 41 Конституции РФ реализует принципы устойчивого развития общества, и в качестве приоритетной задачи предполагает обеспечение гражданских прав «на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением».

Экологический аудит основывается на международных стандартах ISO (ИСО) серии 14000. Основным предметом ИСО 14000 является система экологического менеджмента, которая нацелена на совершенствование системы управления организацией с учетом экологических аспектов [5, с. 95].

В России стандарты серии ИСО имеют обозначение ГОСТ Р ИСО. В 1998 году были приняты в качестве государственных стандартов ГОСТ Р ИСО 14000 первые пять документов, представляющих собой переводы соответствующих стандартов ISO 14000, три из них непосредственно касались экологического аудита: ГОСТ Р ИСО 14010 «Руководящие указания по экологическому аудиту. Основные принципы», ГОСТ Р ИСО 14011 «Руководящие указания по экологическому аудиту. Процедуры аудита. Проведение аудита систем управления окружающей средой», ГОСТ Р ИСО 14012 «Руководящие указания по экологическому аудиту. Квалификационные критерии для аудиторов в области экологии». С 01. 04. 2004 года эти стандарты отменены.

Госстандартом России был подготовлен ГОСТ Р ИСО 19011-2003 «Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и (или) систем экологического менеджмента», представляющего собой идентичный текст международного стандарта ИСО 19011:2002 «Рекомендации по аудиту систем менеджмента качества и (или) охраны окружающей среды». Стандарт был введен в Российской Федерации с 01.04.2004 вместо ГОСТ Р ИСО 10011, ГОСТ Р ИСО 14010, ГОСТ Р ИСО 14011, ГОСТ Р ИСО 14012.

В связи с тем, что в настоящее время экологические вопросы приобретают все большую актуальность, они нашли свое отражение в Положениях по международной аудиторской практике и в Международных стандартах аудита, на которые также опирается экологический аудит.

Положение 1010 «Учет экологических вопросов при аудите финансовой отчетности» не имеет статус международного стандарта аудита, но представляет практическое руководство для аудитора. Его целью является предоставление рекомендаций, по применению Международных стандартов аудита в случаях, когда экологические вопросы являются важными для финансовой отчетности субъекта.

Положение содержит основные примеры экологических вопросов, способных оказать влияние на финансовую отчетность:

– введение экологических законов и положений может повлечь за собой обесценивание активов и, как следствие, необходимость снижения их балансовой стоимости;

– несоблюдение норм экологического законодательства, например удаление выбросов и отходов, или изменения в законодательстве, имеющих ретроактивную силу, могут потребовать начисления сумм для осуществления исправительных мер, выплаты компенсаций и оплаты юридических расходов;

– некоторые объекты, например в добывающей промышленности, производители химикатов или компании по утилизации отходов. могут понести

экологические обязательства в качестве непосредственного побочного продукта своей основной деятельности;

– конструктивные обязательства, вытекающие из добровольных действий (например, субъект может обнаружить загрязнение почвы и, не имея юридических обязанностей, решит устранить загрязнение, заботясь о своей репутации и улучшении отношений с сообществом);

– субъект может быть обязан раскрыть в примечаниях наличие условных обязательств, если расходы, относящиеся к экологическим вопросам, не могут быть достоверно оценены;

– в крайних случаях несоблюдение определенных экологических законов и положений может повлиять на продолжительность деятельности предприятия с точки зрения допущения о непрерывности деятельности и, следовательно, на раскрываемые сведения и основу для подготовки финансовой отчетности.

МСА 315 «Понимание бизнеса предприятия, его среды и оценка рисков существенного искажения» требует при проведении любых аудиторских проверок достаточного знания о бизнесе клиента. Любой субъект может быть подвержен существенному экологическому риску, если он:

– в большой степени зависит от экологических законов и нормативных актов;

– владеет участками, зараженными предыдущими владельцами (субститутивная ответственность), или обладает залоговым правом в отношении таких участков;

– осуществляет хозяйственную деятельность, которая может привести к заражению почв, воды, воздуха, или связана с использованием опасных веществ, производством или обработкой опасных отходов, или может иметь негативное воздействие на клиентов, сотрудников, население, которое живет недалеко от зданий компании.

Экологический риск – это риск существенного искажения финансовой отчетности из-за экологических вопросов.

Взаимосвязь между экологическими вопросами и моделью аудиторского риска раскрывается через определенные аспекты МСА 315 «Понимание бизнеса предприятия, его среды и оценка рисков существенного искажения». Так, экологические риски на уровне финансовой отчетности включают:

– риск затрат в связи с соблюдением законодательства или требований договоров;

– риск несоблюдения экологических законов и нормативных актов;

– возможное влияние конкретных экологических требований клиентов субъекта и их возможная реакция на экологическое поведение субъекта.

Если внутренние аудиторы предприятия занимаются экологическими аспектами, то аудитор может рассмотреть целесообразность использования результатов работы внутреннего аудита, применяя критерии МСА 610 «Рассмотрение работы внутреннего аудита».

В соответствии с Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. № 511 «О классификаторе правовых актов» экологический аудит является самостоятельным видом деятельности [1].

Потребность в экологическом аудите, как в практическом виде деятельности, не вызывает сомнений, но рынок услуг по экологическому аудированию формируется без должного правового регулирования и нормативного обеспечения со стороны федеральных органов власти. Несмотря на то, что российское законодательство содержит достаточно много норм, устанавливающих теоретические и практические аспекты проведения экологического аудита, необходимо отметить, что нормативно-правовое регулирование экологического аудита находится в стадии становления. Неурегулированность экологического аудита со стороны государства порождает целый ряд вопросов теоретического и практического значения. Эти вопросы помогает решать Некоммерческое партнерство «Национальная экологическая аудиторская Палата», которое было учреждено в марте 2005 года как профессиональное объединение аудиторов-экологов и экологических аудиторских организаций. Палата объединяет экологических аудиторов, индивидуальных экологических аудиторов, экологические аудиторские организации и иные организации и специалистов, которые содействуют развитию экологического аудита и экологических аудиторских услуг.

Основные направления деятельности Палаты:

– разработка стратегии и тактики, правовой и нормативной базы развития экологического аудита в Российской Федерации;

– разработка предложений по развитию законодательства Российской Федерации по экологической аудиторской деятельности;

– осуществление независимой экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в области экологического аудита;

– организация и проведение аттестации на право осуществления экологической аудиторской деятельности;

– разработка внутренних стандартов экологической аудиторской деятельности;

– подготовка и издание литературы по экологическому аудиту;

– организация и проведение съездов, конференций, симпозиумов, семинаров, направленных на повышение качества экологической аудиторской деятельности;

– осуществление сотрудничества с зарубежными экологическими аудиторскими профессиональными объединениями;

– организация различных форм обучения экологических аудиторов и повышения их квалификации [8].

Нормативно-правовые основы регулирования процедуры экологического аудита в России на федеральном уровне на современном этапе почти отсутствуют. И хотя первые документы правового характера, регулирующего или затрагивающие экологический аудит появились еще в 1993 году, например, упоминание об экологическом аудировании как инструменте обеспечения выполнения экологических требований при приватизации име-

ется в Государственной программе приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 24 декабря 1993 г., до сих пор отсутствует законодательство об экологическом аудите на федеральном уровне. Проект Федерального закона «Об экологическом аудите, экологической аудиторской деятельности и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» подготовлен Минприроды РФ и опубликован в 2012 году, но до настоящего времени не внесен в Государственную Думу РФ субъектом права законодательной инициативы.

На экологический аудит могут быть распространены в качестве некой методологической основы нормы Федерального закона 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности», но этот закон направлен на правовую регламентацию общего аудита, упоминаний об экологическом аудите в его тексте нет. Даже в Федеральном законе «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 № 7-ФЗ отсутствуют какие-либо положения по порядку, процедурам проведения и оформлению результатов экологического аудита, а сам экологический аудит встречается в законе только среди понятий.

Кроме того, на федеральном уровне экологический аудит регулируется указами Президента, приказами Министерства природных ресурсов. Так, ряд общих положений содержится в указе Президента РФ от 22 декабря 1993 г. «Об аудиторской деятельности», нормы об осуществлении экологического аудита при приватизации предприятий имеются в указе Президента от 24 декабря 1994 г., утвердившем Государственную программу приватизации государственных и муниципальных предприятий в РФ.

В Министерстве природных ресурсов РФ 2 апреля 1998 г. № 95 был принят приказ «О создании системы аудита недропользования».

Порядок реализации мероприятий по учету экологического фактора при приватизации государственных и муниципальных предприятий определен приказом Минприроды РФ от 21ноября 1995 г. № 469.

Экологический аудит упоминается в Приказе Госкомэкологии РФ от 30 марта 1998 г. № 181 «Об экологическом аудировании в системе Госкомэкологии России» и Приказ Госкомэкологии РФ от 16 июля 1998 г. № 436 «О проведении практических работ по введению экологического аудирования в Российской Федерации», приложением 1 к этому приказу является Временный порядок аттестации экологических аудиторов, приложением 2 - Временное положение о комиссии Госкомэкологии РФ по аттестации экоаудиторов.

Несмотря на то, что приказы Госкомэкологии России не отменены, фактически они не действуют в связи с тем, что в 2000 году Госкомэкология России была упразднена, а постановления Правительства РФ, на основании которых экологический аудит подлежал лицензированию, были отменены.

Можно сказать, что правовое регулирование экологического аудита на федеральном уровне активно развивалось в 90-х гг. прошлого века. Однако на сегодняшний день отсутствие четкой законодательной базы экологического аудита является основной проблемой его осуществления. Правовое ре-

гулирование экологического аудита на федеральном уровне носит фрагментарный характер [6, с. 214].

При этом проведение экологического аудита может стать обязательным. Об этом заявил директор Департамента гидрометеорологии и мониторинга окружающей среды Минприроды России Г.А. Ватлецов, выступая 21 мая 2014 г. на заседании Общественного совета министерства.

По словам Г.А. Ватлецова, экологический аудит обеспечит проведение независимой и профессиональной оценки разрешительных и иных документов в области охраны окружающей среды и позволит сократить административные барьеры. Проведение компаниями экологического аудита в добровольном порядке предоставит им ряд преимуществ. Так, заключения независимых аудиторов может позволить предприятию утверждать нормативы выбросов и сбросов загрязняющих веществ в упрощенном порядке, а также отсрочить проведение плановых проверок регионального государственного экологического надзора. В качестве еще одного стимула предусматривается возможность установления налогового вычета затрат на проведение экоаудита из налогооблагаемой базы хозяйствующего субъекта.

Как отметил Г.А. Ватлецов, проведение экологического аудита значительно повысит эффективность деятельности предприятий, позволяя им оптимизировать платежи за негативное воздействие на окружающую среду, снизить риски выплат штрафов за нарушение природоохранного законодательства, возмещения вреда окружающей среде.

Экоаудит позволит минимизировать количество проверок экологических надзорных органов, повысить инвестиционную привлекательность и социальную ответственность предприятия [9].

Развитие экологического аудита в России позволит в короткие сроки решить многие не только экологические, но и социально – экономические задачи, касающиеся:

– разработки необходимых основ для повышения эффективности использования сырьевых и энергетических ресурсов и соответственно уменьшения отрицательного воздействия на природу;

– обоснования концентрации усилий и средств на наиболее приоритетных направлениях деятельности, в том числе связанных с приватизацией и инвестициями в экономику страны;

– предотвращения развития острых локальных экологических проблем и чрезвычайных ситуаций и разработки предложений по их своевременному разрешению;

– инициирования создания необходимой информационной основы для развития и повышения эффективности других видов экологической деятельности: мониторинга источников вредного воздействия на природу, экологического контроля, экологической экспертизы и т.п. [2, с. 174].

Отсутствие нормативно-правовой базы на федеральном уровне и тесно связанные с этим неопределенности в вопросах финансирования является одним из основных сдерживающих факторов развития экологического аудита в России.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 15 марта 2000 г. № 511 «О классификаторе правовых актов», с изменениями и дополнениями от 5 октября 2002 г., 28 июня 2005 г.
2. Бринчук М.М. Экологическое право. Учебник / М.М. Бринчук. – М.: Эксмо, 2010. – 360 с.
3. Дрогомирецкий И.И. Охрана окружающей среды: экономика и управление / И.И. Дрогомирецкий, Е.Л. Кантор. – Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ»; Феникс, 2010. – 393 с.
4. Кормилина Л.А., Бельдеева Л.Н. Экологический менеджмент и аудит: учебное пособие / Л.А. Кормилина, Л.Н. Бельдеева. – Барнаул: Издательство «Азбука», 2008. – 127 с.
5. Ферару Г.С. Экологический менеджмент: учебник для студентов бакалавриата и магистратуры / Г.С. Ферару. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 528 с.
6. Экологическое право: учебник / под ред. С. А. Боголюбова. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – 482 с.
7. Официальный сайт НП «Национальная экологическая аудиторская Палата» [Электронный ресурс]. – URL. http://ecopalata.ru/ – Загл. с экрана. – Дата доступа: 25.03.2016.
8. Официальный сайт Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL. http://mnr.gov.ru/ / – Загл. с экрана. – Дата доступа: 28.03.2016.

УДК 654.4.012.2

ПЛАН СЧЕТОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Щеглова Л.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В России коммерческие предприятия используют единый, типовой план счетов, разработанный министерством финансов. План счетов представлен синтетическими счетами и субсчетами, в нем приведена корреспонденция счетов. План счетов периодически пересматривается, сейчас используют план счетов, который действует с 01.01.2001 года (по отношению к предыдущему он является новым планом). Остановимся на некоторых проблемных ситуациях, связанных с планом счетов, которые требуют рассмотрения.

Ключевые слова: историческая справка, план счетов бухгалтерского учета, инструкция по его применению, факты хозяйственной деятельно-

сти, счета бухгалтерского учета, метод двойной записи, корреспонденция счетов, проблемы методологического и организационного характера.

Прежде чем говорить о плане счетов бухгалтерского учета, совершим небольшой экскурс в историю бухгалтерского учета. Истоки учета от нас скрыты навсегда. Они исчезли за много тысячелетий до нас. Но можно утверждать, что учет возник не сразу. Было время, когда он был не нужен, когда все сведения о хозяйстве свободно помещались в голове одного человека, так как хозяйство было небольшое и сведений о нем было не слишком много. Для возникновения письменного учета, ведения его регистров историки считают, что необходимо было несколько условий:

-развитие хозяйственной деятельности должно было принять достаточно заметные размеры;

-должны были существовать письменность и элементарная арифметика.

Хозяйственная жизнь развивалась и требовала учета, а развитие учета стимулировало рост цивилизации. Историки считают, что финикияне изобрели алфавит только для бухгалтерии. Появление письменности и развитие арифметики создали базу для возникновения учета, хозяйственная деятельность способствовала его повсеместному распространению. Следы развитых систем учета найдены были в долинах рек Нил, Тигр и Ефрат. Несколько тысяч лет тому назад люди научились делать папирус. К этому времени восходят и истоки учета, и регистрация фактов хозяйственной жизни на свитках папируса (свободных листах). Если Египет был родиной «счетоводства на свободных листах», то Вавилония стала родиной «учета на карточках». Карточки делали из мягкой и влажной глины в виде пластинок. На влажной поверхности глины тростниковой палочкой делали надписи. В Китае имели место значительные особенности в организации учета. К 7-8 вв. н.э сложилась весьма развитая система учета материальных ценностей. В древней Греции учет велся преимущественно на дощечках, выбеленных гипсом; иногда применяли папирус, но он был очень дорог. Для черновых записей пользовались глиняными черепками. Греция стала родиной первого счетного прибора – абака, здесь впервые появляются деньги в виде монет. Это явление было существенным скачком в развитии учета: деньги сначала выступали как самостоятельный объект учета, далее – как средство в расчетах и, наконец, в функции меры стоимости они стали измерять весь инвентарь. Греками было введено понятие материальной ответственности. Текущий учет осуществлялся в виде хронологической записи. В Риме записи выполнялись на лыке, на деревянных, покрытых воском, дощечках, медных досках, коже, холсте, пергаменте и папирусе, но чаще всего вначале применялись навощенные дощечки, а потом папирус и пергамент. Однако, основные достижения учета лежат не в его технических приемах, а в системе учетных регистров. Здесь не просто велись учетные книги, но существовала развитая взаимосвязанная их система. В Риме в значительной степени развивался бюджетный учет в масштабе всего государства. В Риме рождается по-

ложение о непреложности документирования всех фактов хозяйственной жизни. И там, где операции не оформлены документально, составляли оправдательные записки. Учет древнего мира – это учет фактов, и в целом он статичен. Инвентаризация и прямая регистрация имущества (приход-расход) лежат в его основе. Счета возникли давно. Они велись в первичном измерителе, т.е. материальные ценности – в натуральных единицах, расчеты, касса – в денежных. Одно не сводилось к другому. Результат хозяйствования выражался приростом богатства, а не косвенными категориями, такими, как прибыль. Двойная бухгалтерия сводится к тому, что в номенклатуру счетов простой бухгалтерии вводятся счета собственных средств, а материальные счета получают денежную оценку, вследствие чего абсолютно все факты хозяйственной жизни отражаются дважды. Когда произошел этот качественный скачок? Вопрос трудный. Многие историки пытались дать на него ответ. Неоднократно делались попытки связать возникновение двойной записи с именем какого-либо изобретателя. Легче всего было видеть его в лице францисканского монаха – математика Луки Пачоли (1445-1517гг.). Но он заявлял, что не предлагает что-то новое, а только описывает то, что уже есть. Однако исследование документов средневековья показало, что двойная запись существовала задолго до Пачоли, и бухгалтеры пришли к выводу, что у двойной бухгалтерии также нет изобретателя, как не имеют его деньги, алфавит и разговорный язык. Историки, изучая документы, пришли к выводу, что двойная бухгалтерия зародилась между 1250-1350 гг. одновременно в нескольких городах северной Италии. Другие авторы считают, что двойная бухгалтерия (отражение одной и той же суммы по дебету одного счета и по кредиту другого счета) - выдающееся достижение человеческой мысли, намного обогнавшее своё время. Создание её потребовало не менее 5-7 веков непрерывной работы профессиональных методологов, обеспечивавшихся и направлявшихся могучим государством, испытывавшим настоятельную потребность в бухгалтерии. Таким государством мог быть только древний Рим.

Итак, в статье приведена краткая историческая справка возникновения двойной бухгалтерии, которую используют при ведении бухгалтерского учета до настоящего времени во всем мире (действительно, величайшее достижение человеческого ума, которым пользуются веками). В России коммерческие предприятия используют единый, типовой план счетов, разработанный министерством финансов. План счетов представлен синтетическими счетами и субсчетами, в нем приведена корреспонденция счетов (логическая связь). План счетов периодически пересматривается, сейчас используют план счетов, который действует с 01.01.2001 года (по отношению к предыдущему он является новым планом). Остановимся на некоторых проблемных ситуациях, связанных с планом счетов, которые требуют рассмотрения. Все проблемные ситуации можно объединить в две группы: методологического характера и организационного.

Проблемные ситуации методологического характера.

При переходе на новый план счетов предполагалось увеличить количество синтетических счетов для ведения бухгалтерского управленческого

учета. При разработке нового плана счетов за основу хотели взять план счетов Франции. Методология ведения бухгалтерского учета в России близка к методологии ведения бухгалтерского учета во Франции. Во французском плане счетов предусмотрено более ста счетов для ведения бухгалтерского управленческого учета. Но при введении в действие нового плана счетов оказалось, что количество синтетических счетов не увеличилось, а уменьшилось. Это было вызвано тем, что внедрение управленческого учета на предприятиях на тот момент времени не было масштабным и не было необходимости вводить счета для управленческого учета. Но, тем не менее, сделали свободными счета с 30 по 39. Эти счета предполагалось использовать для передачи материальных ценностей со счетов финансового учета на счета управленческого учета (с 20 по 29 счет). И министерство финансов обещало разработать методику по их использованию. Но до сих пор такую методику министерство не разработало и счета не задействованы, «мертвы». Хотя появлялись публикации на эту тему и предлагались авторские подходы к решению этого вопроса. Предыдущий план счетов использовали в течение десяти лет, а новый уже 15 лет. По логике вещей его пора пересматривать и предусмотреть счета для данных управленческого учета.

Счета 01 «Основные средства» и 03 «Доходные вложения в материальные ценности». В инструкции по применению плана счетов бухгалтерского учета приводится описание этих счетов. Счет 01 предназначен для обобщения информации о наличии и движении основных средств организации, находящихся в эксплуатации, запасе, на консервации, в аренде, в доверительном управлении. Счет 03 предназначен для обобщения информации о наличии и движении вложений организации в часть имущества, здания, помещения, оборудование и другие ценности, имеющие материально-вещественную форму, предоставляемые организацией за плату во временное пользование (временное владение и пользование) с целью получения дохода. Принято считать (в соответствие с каким документом – неизвестно), что на счете 01 отражаются основные средства, переданные в аренду, а на счете 03 – переданные в лизинг. Из характеристики счетов этого не следует. И в аренду, и в лизинг основные средства передают другим организациям с целью получения дохода. Необходимо четко указать в инструкции, что объекты основных средств, переданные в аренду, отражаются на счете 01, на отдельном субсчете, а переданные в лизинг – на счете 03.

Счет 40 «Выпуск продукции». Используется для учета готовой продукции в паре со счетом 43 «Готовая продукция». По дебету счета 40 отражается фактическая производственная себестоимость выпущенной из производства продукции в корреспонденции со счетами 20, 23, 29. По кредиту счета 40 отражается нормативная (или плановая) себестоимость произведенной продукции в корреспонденции со счетом 43. Сопоставлением дебетового и кредитового оборотов по счету 40 на последнее число месяца определяется отклонение фактической производственной себестоимости произведенной продукции от плановой (или нормативной) себестоимости. Экономия сторнируется по дебету счета 90 «Продажи» в корреспонденции со счетом 40, а

перерасход списывается также со счета 40 в дебет счета 90. Счет 40 закрывается ежемесячно и конечного сальдо не имеет. Но как быть, если в течение месяца не было продаж и учет готовой продукции в соответствие с учетной политикой предприятия ведется с использованием счетов 40 и 43 (можно учитывать готовую продукцию с использованием только счета 43). Если не было продаж, то счет 40 будет иметь остаток на конец месяца. Эту ситуацию необходимо обозначить в инструкции.

Счет 82 «Резервный капитал». В соответствие с инструкцией по применению плана счетов средства резервного капитала можно использовать на погашение облигаций акционерного общества. Использование средств учитывается по дебету счета 82. Следуя инструкции средства, направляемые на погашение облигаций, отражаются записью по дебету счета 82 в корреспонденции со счетами 66 или 67(«Расчеты по краткосрочным или долгосрочным кредитам и займам»). Но этой записи предшествовала другая запись в момент получения денежных заемных средств путем выпуска облигаций, эта запись делалась по дебету счета 51 и по кредиту счетов 66 или 67. Из этого следует, что погашая облигации за счет средств резервного капитала, организация не погашает задолженность, а удваивает ее. Выше приведенная запись не корректна, ее необходимо исключить из инструкции. Причем, она присутствовала и в старом плане счетов, который действовал с 1992 года по 2001 год. Кроме того, средства резервного капитала можно также использовать на покрытие убытков отчетного года и прошлых периодов. Но использование средств резервного капитала на покрытие убытков потеряло значимость с введением в практику 25-ой главы НК. До ее введения действовал закон «О налоге на прибыль предприятий и организаций». В соответствие с этим законом при исчислении налогооблагаемой прибыли валовая прибыль уменьшалась на сумму отчислений в резервный фонд (капитал), создаваемый в связи с законодательством в определенном размере. Кроме того, для предприятий, получивших убыток в предыдущем году (по данным годового бухгалтерского отчета), освобождается от уплаты налога часть прибыли, направленная на его покрытие в течение последующих пяти лет (при условии полного использования на эти цели средств резервного фонда и других аналогичных по назначению фондов, создание которых предусмотрено законодательством). Большая часть средств счета 83 «Добавочный капитал» в соответствие с инструкцией также должна использоваться для покрытия убытков отчетного года и прошлых лет. Чтобы «оживить» счет 82 «Резервный капитал» и счет 83 «Добавочный капитал» необходимо их назначение увязать с налогообложением налогом на прибыль.

Основополагающим методом ведения бухгалтерского учета является метод начисления, что означает, что факты хозяйственной деятельности организации относятся к тому отчетному периоду, в котором они имели место, независимо от фактического времени поступления или выплаты денежных средств, связанных с этими фактами. Также методологией ведения бухгалтерского учета допускается и кассовый метод (факты хозяйственной деятельности отражаются с учетом денежных потоков), но он имеет ограничен-

ное применение, его могут использовать только малые предприятия. Но как показывает практика – малые предприятия не используют его, он более трудоемкий по сравнению с методом начисления. Если для ведения бухгалтерского учета, в основном, используют метод начисления, то правомерны ли следующие записи по дебету счетов учета денежных средств и по кредиту счетов 90 «Продажи», 91 «Прочие доходы», представленные в инструкции. Начинающих бухгалтеров это вводит в заблуждение.

Проблемные ситуации организационного характера

Приказ министерства финансов №186 от 24.01.2010 года внес достаточно много изменений в существующие положения по бухгалтерскому учету. В связи с этим изменилось содержание таких счетов, как счет 96 «Резервы предстоящих расходов и платежей», счет 97 «Расходы будущих периодов», счет 98 «Доходы будущих периодов». И что удивляет – некоторые авторы, издавая свои книги после 2010 года и даже в 2015 году, не утруждают себя изменить назначение этих счетов.

Библиографический список

1 О бухгалтерском учете: ФЗ РФ: [от 22.11.2011г. №402 – ФЗ]// Собр. Закон. РФ.

2 О налоге на прибыль предприятий и организаций: ФЗ РФ: [от 27.12.1991 г. №2116-1- ФЗ]// Консультант Плюс: справ. – правовая система. – Законодательство.

3 О внесении изменений в нормативно – правовые акты по бухгалтерскому учету и признании утратившим силу приказа Мин. Фин. РФ от 15.01.1997г. №3: [Электронный ресурс]: приказ Мин. Фин. РФ: [от 24.12.2010г. №186н]// Консультант Плюс: справ. – правовая система. – Законодательство.

4 Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: [Электронный ресурс]: приказ Мин. Фин. РФ: [от 29.07.1998г. №34н]// Консультант Плюс: справ. – правовая система. – Законодательство.

5 Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ4/1999): [Электронный ресурс]: приказ Мин. Фин. РФ: [от 06.07.1999г. №43н]// Консультант Плюс: справ. – правовая система. – Законодательство.

6 План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций: [Электронный ресурс]: приказ Мин. Фин. РФ: [от 31.10.2000г. №94н]// Консультант Плюс: справ. – правовая система. – Законодательство.

7 Соколов Я.В. Бухгалтерский учёт от истоков до наших дней: учебное пособие для вузов. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. - 638 с: ил.

8 Соколов Я.В., Соколов В.Я. История бухгалтерского учета: учебник. — М.: Финансы и статистика, 2004. — 272 с: ил.

УДК 657.421.3

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ ВАРИАНТ ИДЕНТИФИКАЦИИ ПРИЧИН ПРИЗНАНИЯ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЁТЕ

Климашина Ю.С.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье раскрывается авторское видение проблем идентификации причин признания в учёте и отчётности категории деловой репутации организации как объекта бухгалтерского учёта, даётся характеристика теоретической и нормативной неопределенности данной категории, а также описан авторский альтернативный подход к определению причин возникновения деловой репутации и её отражению в учёте и отчётности.

Ключевые слова: деловая репутация, гудвилл, учёт, отражение в отчётности, российские и международные стандарты учёта.

Деловая репутация организации - особый вид нематериальных активов, определяемая как разница между покупной ценой предприятия как имущественного комплекса и стоимостью его чистых активов, на сегодняшний момент является одной из самых противоречивых и дисскусионных категорий в бухгалтерском учёте.

Необходимость отражения данной категории в учёте и бухгалтерской финансовой отчётности не вызывает сомнений, однако, как методология, так и методические аспекты квалификации и учёта деловой репутации, предлагаемые сегодня в бухгалтерских регулятивах и научных работах, представляются весьма неоднозначными и требуют глубокого анализа.

Ключевой предпосылкой несостоятельности общепринятого подхода является отсутствие в отечественных и международных стандартах бухгалтерского учёта, а также в гражданском праве как дефиниции понятий «имущественный комплекс» так и самого понятия «деловая репутация организации».

С учётом возможности более достоверного отражения информации в учёте и отчётности, предложен альтернативный вариант идентификации причин признания деловой репутации организации в учёте, предполагающий, в отличие от существующего, замену права собственности на имущественный комплекс как объект сделки, определяющей возникновение деловой репутации, правом собственности на юридическое лицо, приобретаемым посредством финансовых вложений, при условии отсутствия у покупателя намерений лишения приобретаемой организации прав юридического лица. Указанное противоречие проявляется в следующих парадоксах и аномалиях:

во-первых, приобретение имущественного комплекса отдельно от права собственности на юридическое лицо, сопровождающееся «приобщением» приобретённых объектов активов и пассивов к балансу организации-покупателя означает либо утрату последней статуса юридического лица, ли-

бо его «балансовую ликвидацию». Парадокс заключается в том, что методологическая непроработанность рассматриваемой сделки, с точки зрения экономической и юридической наук, определяет, исходя из логики бухгалтерской процедуры, возможность покупки предприятия как совокупности его активов и заёмного капитала. В подобной ситуации закономерен вывод о том, что в условиях продолжения функционирования юридического лица после отчуждения его имущественного комплекса (в целом или в части), на балансе этого лица остаётся лишь собственный капитал, то есть источник финансирования активов, стоимость которых впоследствии сделки обнуляется (поскольку денежные средства в оплату поступают в доход продавца организации, а не на её расчётные счета);

во-вторых, очевидно, что и без того сомнительная возможность установления достоверной связи между конкретными объектами активов и параметрами деловой репутации, впрочем, как и сам факт существования такой связи, отягощается разводнением приобретённого имущественного комплекса, состоящего из так называемых «генерирующих (репутацию) единиц», в активах организации-покупателя, существенно усложняя дальнейший учёт деловой репутации, снижая его достоверность и увеличивая трудоёмкость учётных действий;

в-третьих, возникновение деловой репутации в контексте общепринятого подхода представляется неоправданным, поскольку, с точки зрения экономического содержания, факты-действия по приобретению имущественного комплекса ничем не отличаются от ординарных фактов-действий по приобретению имущественных объектов, однако, во втором случае приобретение активов по каким-то причинам не сопровождается возникновением деловой репутации, в то время, как в первой ситуации учётные регулятивы требуют её признания и отражения в учёте.

Обобщение рассмотренных учётных аномалий, связанных с признанием деловой репутации в контексте традиционного подхода, приводит к обоснованным сомнениям в возможности соблюдения при его использовании, как минимум, трёх важнейших принципов бухгалтерского учёта: принципа приоритета экономического содержания над юридической формой факта хозяйственной жизни, принципа имущественной обособленности и допущения непрерывности деятельности.

Соблюдение первого из указанных принципов существенно осложняется противоречием между нормативно-правовой (приобретение предприятия) и бухгалтерской (приобретение активов и обязательств) интерпретациями предмета сделки, определяющей возникновение деловой репутации в контексте общепринятого подхода. Данное противоречие, в условиях нормативной и научной неопределённости категорий «предприятие» и «имущественный комплекс», приводит к искусственному упрощению, примитивизации содержания факта хозяйственной жизни, его сведению до обычного приобретения имущественных объектов и обязательств, которые как в отдельности, так и в совокупности, не будучи интегрированы в единую систе-

му под влиянием приведённых в авторской дефиниции факторов, не способны генерировать деловую репутацию.

Соблюдение принципа имущественной обособленности в рамках традиционного подхода также представляется весьма дискуссионным, поскольку, когда организация-покупатель приобретает предприятие, то, согласно данному принципу, она должна стать его собственником, то есть осуществить отчуждение и последующий обмен собственных активов (чаще всего, денежных средств) на права собственности на предприятие. Однако, в контексте общепринятого подхода приобретение таких прав отсутствует, оно подменяется приобретением прав собственности на имущественные объекты, отчуждаемые у «приобретаемого» предприятия.

Сомнения в применимости допущения непрерывности деятельности (приобретаемого предприятия) на фоне описанной ситуации также представляются весьма обоснованными, поскольку, после совершения сделки юридическое лицо, оставшееся вовсе без активов или лишившееся их существенной части, либо обречено на ликвидацию, либо поставлено в условия высокой вероятности наступления несостоятельности. При этом, в пояснительной записке к годовой бухгалтерской финансовой отчётности данной организации должна делаться соответствующая оговорка, констатирующая неприменимость допущения непрерывности деятельности, однако, согласно исследованиям автора, оговорки подобного рода встречаются (притом недостаточно часто) лишь в отчётности организаций, приобретение которых приводит к признанию бэдвилла, или отрицательной деловой репутации.

Перечисленные аргументы представляются вполне достаточными для пересмотра общепринятого подхода к идентификации условий признания деловой репутации в отечественном бухгалтерском учёте.

Обновление данного подхода предполагает ряд ключевых моментов:

Отказ от признания деловой репутации в бухгалтерском учёте в случае, когда предметом договора купли-продажи являются права собственности на имущество и обязательства одной из сторон, переход которых к покупателю не связан с переходом права собственности на саму организацию. В основе данного подхода лежит принцип имущественной обособленности, предусматривающий необходимость отделения прав собственности на имущество организации от прав собственника на саму организацию. Таким образом, поскольку в «традиционном» случае вопрос о переходе права собственности на юридическое лицо, активы и обязательства которого приобретаются, не затрагивается отечественными бухгалтерскими стандартами, концентрирующимися на неопределённой категории имущественного комплекса, то и оснований для использования методологии учёта, отличной от классического подхода к учёту фактов приобретения имущества и обязательств не возникает.

Признание в учёте покупателя и отражение в его бухгалтерской финансовой отчётности приобретённой деловой репутации при одновременном соблюдении следующих условий:

предметом договора купли-продажи являются права собственности на организацию, определяющие вхождение организации-покупателя в состав учредителей (акционеров) приобретаемого предприятия. Соблюдение данного условия обеспечивает целостность всех элементов приобретаемой организации – средств труда, предметов труда и рабочей силы, а также сохранение стабильных покупателей, репутации качества, навыков маркетинга и сбыта, деловых связей, опыта управления, уровня квалификации персонала и воздействия иных благоприятных факторов внутренней и внешней среды – синергетический эффект от взаимодействия которых генерирует деловую репутацию;

исполнение договора предполагает переход акций или долей в уставном капитале приобретаемого предприятия организации-покупателю. Данное условие продиктовано правомерностью увязки будущих экономических выгод от покупки организации с дивидендами по акциям или доходами от участия в уставном капитале. Кроме того, использование данного условия открывает возможности обеспечения объективной оценки деловой репутации на основе её увязки с доходностью ценных бумаг или долей;

у организации-покупателя отсутствуют намерения ликвидации статуса юридического лица приобретаемого предприятия. Такое требование обусловлено необходимостью соблюдения допущения непрерывности деятельности и сохранения всего комплекса предпосылок получения синергетического эффекта от взаимодействия продуцентов деловой репутации;

у организации-покупателя отсутствуют намерения перепродажи приобретённых прав собственности в течение, как минимум, 12 месяцев с момента покупки. Данное условие опирается на те же основания, что и предыдущее, и, кроме того, позволяет обеспечить прохождение цикла бухгалтерской процедуры, позволяющее достоверно установить и экономически оценить фактическое получение экономических выгод от права собственности на приобретённую деловую репутацию.

УДК 622.6

БАНКОВСКИЙ КАНАЛ ПРОДАЖ СТРАХОВЫХ ПРОДУКТОВ

Рязанова В.И.
Научный руководитель: к.э.н. Дранишникова В.В.

Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрены основные направления взаимоотношений между банками и страховыми компаниями. Приведены результаты современного состояния банкострахования в России. Выделены основные проблемы развития банкострахования. Также предложены возможные пути преодоления указанных проблем.

Ключевые слова: банкострахование, банк, страховая компания, канал продаж, страховые продукты, клиентская база, партнерство, взаимоотношение.

В настоящее время, в ситуации кризиса, многие финансовые институты оказались в сложном финансовом положении. Из – за чего происходит не только слияние капиталов, но и предложение новых услуг (продуктов).

Происходит слияние компаний по различным схемам, которые работают на одном рынке (например, страховом, банковском, фондовом) или на разных. Так, одним из наиболее стратегически верным процессом, является взаимодействие страховых компаний с банками.

Данный процесс возник еще во Франции в 70 – е гг., когда рост стройиндустрии вызвал спрос граждан к жилищному кредитованию, что провоцировало банки объединить ипотечное кредитование со страхованием определенных рисков в этой сфере [1, С. 320]. Банки предложили страховым компаниям свои каналы продаж. Так появился термин «банкострахование», что означает «продажу страховых продуктов с использованием банковских каналов».

В российской и зарубежной практике выделяют четыре основных вида взаимодействия банковских и страховых организаций:

1) банк и страховая компания имеют единую базу клиентов и заключают договора о совместном распространении банковских и страховых продуктов;

2) создание банком и страховой компанией совместного общества (предприятия) и заключения договора о взаимном владении акциями;

3) банк выступает в качестве учредителя страховой компании либо приобретает ее частично или полностью;

4) создание страховой компанией собственного банка и его продвижение в целях укрепления позиций на страховом рынке [2, С. 68-72].

В процессе банкострахования, главную роль играет банк. Именно банк определяет правила взаимоотношений и осуществляет аккредитацию страховой компании.

Страховщиков, осуществляющих банкострахование, в зависимости от характера их участия в этом процессе можно разделить на три группы [3, С. 77-83]:

1) универсальные страховые компании (занимающиеся страхованием и банкострахованием, имеющие собственную сеть офисов и агентов, а также сбалансированный по видам и каналам продаж страховой портфель);

2) страховые компании, специализирующиеся на сотрудничестве с банками (основной канал реализации услуг – банковские сети). Чаще всего это иностранные компании, имеющие опыт работы на рынках Европы и США;

3) аффилированные страховые компании (созданы для обеспечения нужд материнской компании либо банка, предлагают свои услуги другим компаниям либо банкам).

Участниками процесса банкострахования выступают:

1) банк;

2) страховая компания;

3) клиент банка, который в итоге становится также и клиентом страховой компании.

Банкострахование одновременно помогает банку, страховой компании и клиенту на взаимовыгодных условиях, но при этом есть и недостатки (табл. 1).

Таблица 1 – Достоинства и недостатки банкострахования [4, С. 10-12]

Участники процесса банкострахования	Достоинства банкострахования	Недостатки банкострахования
Банк	- дополнительные комиссионные доходы; - увеличение доходности с одного клиента; - диверсификация деятельности; - получение долгосрочных финансовых ресурсов; - увеличение клиентской базы; - снижение издержек банковского бизнеса; - повышение качества обслуживания клиентов; - повышение уровня конкурентоспособности.	- страховые продукты требуют активного продвижения, «навязывания» их клиентам (в отличие от банковских продуктов, которые продаются «по запросу»); - возможен конфликт интересов, когда банковские продукты банка аналогичны страховым продуктам; - необходимость разработки эффективной системы отбора партнеров - страховщиков для банкострахования.
Страхования компания	- увеличение количества клиентов; - рост объема страховых премий (взносов); - быстрый охват рынка без построения (либо расширения) собственной агентской сети; - снижение операционных расходов и затрат на привлечение клиентов; - диверсификация каналов продаж; - расширение страхового поля (проникновение стра-	- теряется персонализированное сопровождение страховой услуги; - визиты клиентов в отделения банков недлительны, поэтому мало времени, чтобы разъяснить специфику некоторых страховых услуг.

	ховых услуг в самые отдаленные места страны); - доступ к клиентам банка; - повышение качества обслуживания клиентов.	

Окончание таблицы

Участники процесса банкострахования	Достоинства банкострахования	Недостатки банкострахования
Клиент	- расширение выбора банковских и страховых услуг; - снижение стоимости предоставляемых услуг; - комплексное обслуживание; - повышение уровня сервиса; - экономия времени и денежных средств.	- негибкость (стандартизированность) страховых продуктов в банкостраховании (невозможность индивидуального подхода к каждому клиенту при заключении страхового договора); - принудительное страхование, связанное с кредитованием.

Российская модель банкострахования начала формироваться в период незрелости банковской и страховой сфер.

Российские банки и страховые компании начали взаимодействовать и объединять каналы продаж в массовом порядке с начала 2000 – х гг.

Изначально банкострахование в нашей стране выступало в роли дополнительного канала продаж банковских и страховых услуг для увеличения дохода.

Рисунок 1 – Динамика доли некредитного страхования

(источник: Эксперт РА)

Российский рынок банкострахования разделен на три сегмента [5, С. 10-12]:

1) розничное страхование клиентов банков (связанное и не связанное с кредитованием);

2) страхование юридических лиц и индивидуальных предпринимателей через банки;

3) страхование рисков банков.

Анализ структуры банкострахования в России за 2012 – 2014 гг. показал, что розничное страхование, связанное с кредитованием, сократилось на 13,8%, а страхование, не связанное с кредитованием, увеличилось почти вдвое.

Рост некредитного страхования не позволило рынку банкострахования сократиться вслед за кредитованием.

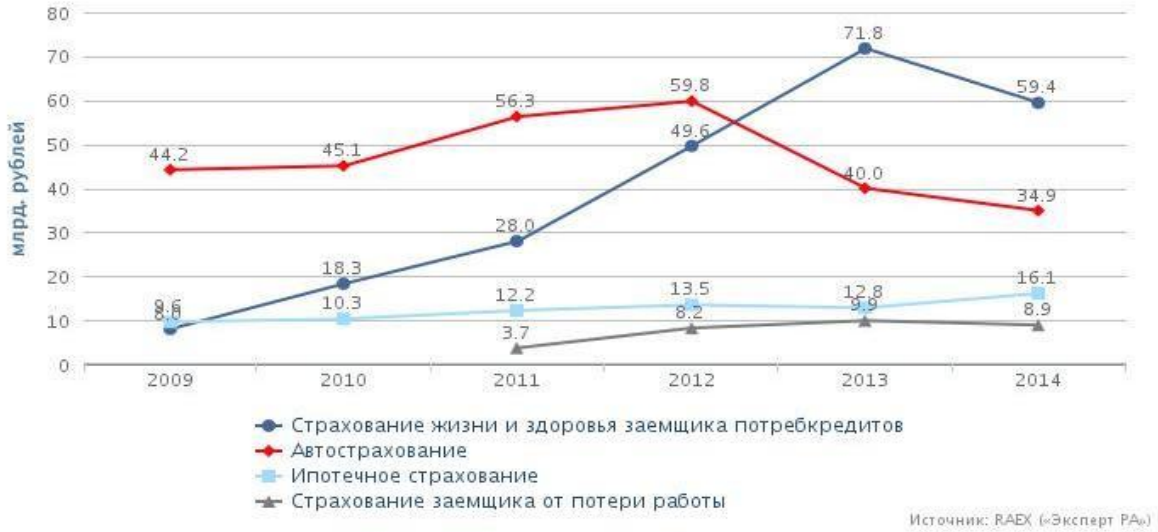


Рисунок 2 – Динамика розничных видов банкострахования, связанных с кредитованием (источник: Эксперт РА)

В розничном страховании, связанном с кредитованием, сокращались все основные виды, кроме ипотечного страхования. Ужесточение требований к ипотечным заемщикам и стало одним из критериев, с которым связан рост ипотечного страхования.

Страхование заемщиков потребительских кредитов (крупнейший вид банкострахования) сократился на 17,3%.

В современных условиях наблюдается макроэкономическая нестабильность и снижение прибыли банков от их основной деятельности, поэтому комиссионные доходы от осуществления банкострахования становятся для банков важным дополнительным источником прибыли.

Доля банковского канала продаж в общем объеме страховых премий увеличилось незначительно – на 0,3% и составило 21,7% за 2014 год.

Объемы банкострахования в 2015 году снизились, поскольку существенно снизилось потребительское, авто – и ипотечное кредитование.

Изменение политики ЦБ в отношении ключевой ставки, колебание курса рубля, снижение доходов физических лиц, в следствии чего резкое сокращение платежеспособного населения – все это повлияло на объемы кредитования.

Еще одним важным фактором, влияющим на рынок банкострахования, является недоверие населения.

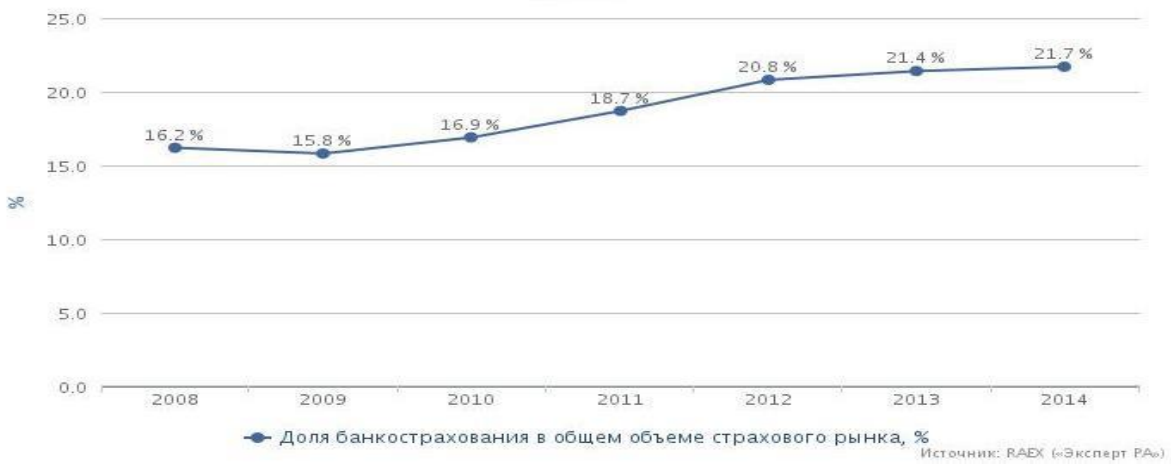


Рисунок 3 – Динамика доли банкострахования в общем объеме страхового рынка (источник: Эксперт РА)

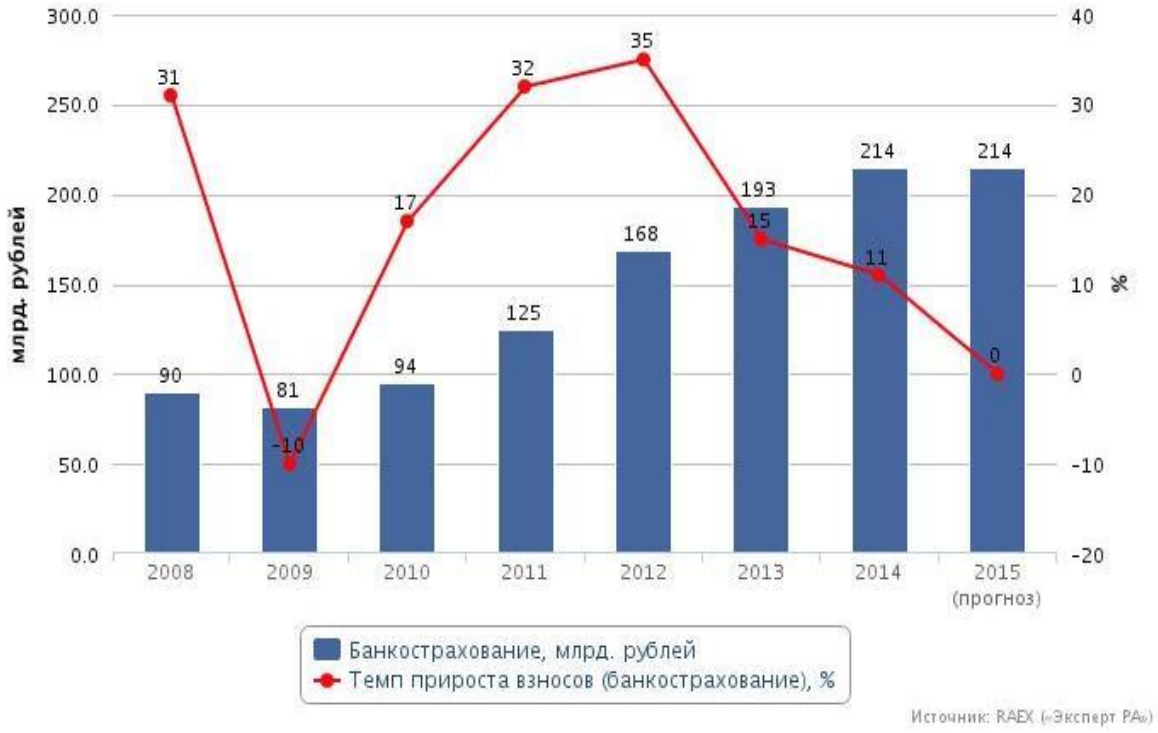


Рисунок 4 – Динамика рынка банкострахования (источник: Эксперт РА)

Противниками банкострахования выступают заемщики, столкнувшиеся с требованиями банка в обязательном порядке приобрести страховой полис дополнительно к кредиту.

Современными тенденциями развития банкострахования в нашей стране являются:

1) рост доли банкострахования в общем объеме страхового рынка;

2) преобладание некредитного страхования в структуре банкострахования;

3) сокращение крупнейшего вида банкострахования – страхование заемщиков потребительских кредитов, также снижение потребительского, авто – и ипотечного кредитования;

4) рост доли комиссионных доходов в структуре прибыли банковского сектора;

5) падение интереса населения к страховой защите.

Для развития банкострахования в России в период экономической нестабильности необходимо:

1) повышение финансовой грамотности населения;

2) развитие продаж недорогих и простых в приобретении продуктов, не связанных с кредитами;

3) простота оформления при реализации продуктов через банки;

4) стандартизация страховых продуктов, которые будут понятны как самим работникам банка, так и населению;

5) усиление подготовки и мотивации сотрудников банков, осуществляющих продажи страховых продуктов.

Библиографический список

1. Сарсенова Е.Г. Банкострахование и проблемы его развития в России и зарубежных странах / Е.Г. Сарсенова // Известия. - 2015. - Т. 6, №3. - С. 320.

2. Ахмедов Ф.Н., Алиев У.И. Развитие рынка банкострахования Российской Федерации в современных условиях //Финансы и кредит. - 2013. № 4. С. 68-72.

3. Иванов Р. Продажные банки/ Р. Иванов // Банковское обозрение. - 2010. - Т. 142, №11. - С. 77- 83.

4. Донецкова О. Ю. Банкострахование: учебник / О. Ю. Донецкова, Е. А. Помогаева. - М. : Директ - Медио, 2013. - С. 10 - 12.

5. Алехина Е.С. Теоретические аспекты и современные тенденции развития банкострахования в России / Е.С. Алехина // Финансы и кредит. - 2015. - Т. 650, №26. - С. 25- 38.

6. Сайт рейтингового агентства Эксперт РА/ Ресурсы интернет: http://www.raexpert.ru

УДК 330.8

ПОНЯТИЕ СУЩЕСТВЕННОСТИ В ТЕОРИИ АУДИТА

Кобельков Д.В.
Научный руководитель: д.э.н., профессор Баранов П.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье проводится сравнение определений понятия существенность в аудите, предлагаемые зарубежными и отечественными авторами, и

выявляются общие и наиболее часто встречающиеся элементы этих определений.

Ключевые слова: определение существенности, пользователи отчетности, профессиональное суждение аудиторов

Поскольку в стандартах основная роль, в определении существенности, предоставляется профессиональному суждению аудитора, то на деле, возникают различия в применении принципа существенности.

Само понятие существенности на протяжении всех этапов своего развития не имело четкого и общепринятого определения, наоборот это понятие имеет множество трактовок и уточнений в различных документах и от различных авторов. Дэвид Селлеи в своей работе 1984 года «Происхождение и развитие понятия существенности как концепции аудита» [1] провел анализ основных определений существенности, на тот момент, и выделил общие элементы этих определений. Используя в качестве примера его работы можно составить таблицу для анализа определений существенности на сегодняшний день. (Таблица 1)

Таблица 1 – Сравнение определений существенности

Источник	Определение	Ссылки на все сопутствующие обстоятель-	Ссылки на профессиональное суждение ауди-	Ссылки на пользователей	Ссылки на «разумность» пользователей	Ссылки на совокупность ошибок
МСА (ISA) 320 «Существенность в планировании и выполнении аудита» 2009 [2]	Искажение, включая упущения, расцениваются как существенные, если они, сами по себе или в совокупности с другими искажениями, согласно разумным ожиданиям, могли бы повлиять на экономические решения пользователей, принятые на основе финансовой отчётности.	Нет	Нет	Да	Да	Да
ФПСАД №4 «Существенность в аудите» 2012 [3]	Информация об отдельных активах, обязательствах, доходах, расходах и хозяйственных операциях, а также составляющих капитала считается существенной, если ее пропуск или искажение может повлиять на экономические решения	Нет	Нет	Да	Нет	Нет

	пользователей, принятые на основе финансовой (бухгалтерской) отчетности.					
А. Аренс, Дж. Лоббек [4]	Мера опущенной или неточно раскрытой учетной информации, которая в сложившихся обстоятельствах порождает вероятность того, что мнение квалифицированного человека, полагающегося на эту информацию, может измениться от такого пропуска или неверного отражения данных, которым он придает большое значение	Да	Нет	Да	Да	Подразумевается
Р. Адамс [8]	Значимость пропусков или ложных заявлений в учетной информации, ввиду которой при определенном стечении обстоятельств возникает вероятность, что ее пользователь изменит свое первоначальное мнение, основанное на доверии к ней	Да	Нет	Да	Нет	Нет
Д.Р. Карлайкл, М. Бенис [9]	Аудитор использует существенность в качестве количественной меры того, насколько эффективными должны быть процедуры аудита, чтобы обнаружить искажения, которые могли бы превысить сумму денежных средств в долларах, рассматриваемую как материальную для финансовой отчетности	Нет	Да	Нет	Нет	Нет
Дж. Робертсон [10]	Максимально допустимый размер ошибочной суммы, которая может быть показана в публикуемых финансовых отчетах и рассматриваться как несущественная, т.е. не вводящая пользователей в заблуждение	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
В.Д. Андреев [11]	Ошибка или пропуск в отчетности считаются существенными, если в результате этого пользователь данной отчетности будет дезориентирован в принятии своего решения или понесет убытки	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
В.И. Бонда-	Величина пропусков, неточностей	Да	Нет	Да	Нет	Нет

ренко [12]	или неправильного трактования фактов бухгалтерской информации, которая в свете сопутствующих обстоятельств, делает вероятным, что суждение, сделанное на основе этой информации, могло бы измениться или на него мог бы повлиять неточный или неправильный факт					
С.М. Бычкова [13]	Ошибка считается существенной, если ее пропуск (необнаружение) существенно искажает состояние бухгалтерской отчетности и влияет на решение пользователя, основанное на данной отчетности	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
В.В. Скобара [5]	Параметр возможного изменения информации, способного повлиять на мнение ее компетентного пользователя	Нет	Нет	Да	Да	Подразумевается
В.Я. Соколов [14]	Выраженная в абсолютных единицах возможность информации повлиять на решения ее пользователя	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
А.А. Терехов [15]	Определенная мера прогноза, при помощи которой аудитор определяет, насколько достаточны, уместны и своевременны собранные им в ходе проверки аудиторские доказательства	Нет	Да	Нет	Нет	нет
В.И. Подольский [16]	Вероятность того, что применяемые аудиторские и иные, в том числе юридические, экспертные и т.д., процедуры позволяют определить наличие ошибки в отчётности экономического субъекта и оценить их влияние на принятие соответствующих решений её пользователями	Нет	Да	Нет	Нет	Нет
Итого	13	3	3	10	3	3

Дэвид Селлеи признает лучшим следующее определение: «Существенность – это величина искажения либо неправильного представления или их совокупности, что, в результате этих обстоятельств, создаётся вероятность того, что выводы разумного пользователя, на основании финансовой

отчетности могут быть искажены под влиянием такого искажения либо неправильного представления или их совокупности».

Как можно заметить, основу, практически всех представленных в таблице 1, определений (10 из 13), составляет идея рассмотрения существенности в непосредственной зависимости от выводов и решений пользователей, принимаемых на основе финансовой отчётности, при этом «разумность пользователей» напрямую отмечается только в трех определениях. Ссылки на сопутствующие обстоятельства и на профессиональное суждение аудитора встречаются только в трех определениях, что позволяет оценивать их как наименее значимые элементы. Наиболее полным по представленным элементам, является определение А. Аренса и Дж. Лоббека, оно подразумевает агрегирование и не затрагивает только аудиторское суждение. Стоит отметить, что столь важная, по мнению Дэвида Селлеи, ссылка на агрегацию в определениях почти не встречается, лишь в двух она подразумевается и в одном упоминается на прямую, однако это единственное определение является определением, данным Международным стандартом аудита (ISA) 320 «Существенность в планировании и выполнении аудита», а это значит, что понятие «совокупность искажений» не следует исключать из идеального определения существенности.

Библиографический список

1. Selley D. C. Origins and development of materiality as an auditing concept / D. C. Selley - Auditing Symposium VII: Proceedings of the 1984 Touche Ross/University of Kansas Symposium on Auditing Problems, pp. 001-030

2. Международный стандарт аудита 320 «Существенность в планировании и выполнении аудита», вступивший в силу с 15.12.2009г.

3. Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности Правило (стандарт) № 4 «Существенность в аудите» (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. N 696, в ред. От ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2004 N 532).

4. Аренс А. Аудит: пер. с англ. / А. Аренс, Дж. Лоббек; гл. ред. Серии проф. Я.В. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 560 с.

5. Скобара В.В. Аудит. Методология и организация. – М.: Дело и Сервис, 1998. – 191 с.

6. Шеремет А.Д. Аудит: учебник / А.Д. Шеремет, В.П. Суйц. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М. – 353 с.

7. Бровкина Н.Д. Определение планируемого уровня существенности ошибки / Н.Д. Бровкина // Аудиторские ведомости. – 2000. – №3.

8. Адамс Р. Основы аудита. - М.: Аудит, ЮНИТИ,1995.- 70с.

9. Карлайкл Д.Р., Бенис М. Стандарты и нормы аудита / Пер. с англ. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 1995. - 42 с.

10. Робертсон Дж. Аудит / Пер. с англ. - М.: KPMG, Аудиторская фирма "Контакт", 1993. - с. 111.

11. Андреев В.Д. Практический аудит (справочное пособие). - М.: Экономика, 1994. - 50 с.

12. Бондаренко В.И. Оценка уровня существенности при планировании аудиторской проверки // Аудитор, 2002, N 10, с. 32.

13. Бычкова С.М. Аудиторская деятельность: теория и практика. – СПб.: Лань, 2000. – 88 с.

14. Соколов В.Я. Принцип существенности в аудите // Бухгалтерский учет, 1997, N 11, 50 с.

15. Терехов А.А. Аудит. –М.: Финансы и статистика,1998.– 405с.

16. Аудит: учебник для вузов/В.И Подольский, Г.Б. Поляк, А.А. Савин и др; под ред. В.И. Подольского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 655 с.

УДК 330.3

ОБ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ КУЗБАССА

Малишевская Е. В.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Лунёва Ю. В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрены основные направления развития инвестиционной политики Кузбасса. Рассмотрены объемы добычи угля, и возможности добычи других полезных ископаемых.

Ключевые слова: добыча угля, промышленность, шахты, природный газ, электроэнергия

Уголь – один из базовых элементов современного мирового топливно-энергетического баланса, уникальный материал, на основе которого может быть получен широкий спектр различных продуктов: от электрической энергии до медицинских препаратов и топлива для космических ракет. Россия входит в десятку стран-лидеров по добыче угля.

В январе 2012 года распоряжением Правительства РФ утверждена «Долгосрочная программа развития угольной промышленности России на период до 2030 года». Ее реализация позволит к 2030 году нарастить добычу угля в стране в 1,4 раза – до 430 миллиона тонн. Огромное значение эта программа имеет для Кузбасса – центра угольной промышленности Росси, одного из крупнейших угольных бассейнов в мире. Общие геологические запасы угля Кузнецкого бассейна, учитываемые Госбалансом РФ, составляют 764 млрд. тонн. На балансе действующих и строящихся предприятий по добыче угля в Кемеровской области находится более 18 млрд. тонн запасов, при существующем уровне добычи только эти запасы могут использоваться около 90 лет.

Сегодня целый ряд объективных факторов, таких как нестабильность цен на уголь на мировых рынках, насыщенность внутреннего рынка, высокие транспортные издержки кузбасских производителей угля, инфраструк-

турные ограничения и актуальность экологических вопросов в местах добычи угля, делают затруднительным выполнение данной программы.

Чтобы увеличивать в России добычу угля, необходимо выводить его в качестве базового компонента на новые рынки: химических продуктов, углеродных и композитных материалов. Современные технологии позволяют производить из угля более 130 видов химических полупродуктов, которые в дальнейшем используются для производства свыше 5 тысяч видов продукции. С целью снижения зависимости от импорта нефти и природного газа при производстве химической продукции многие страны сейчас стремятся активно развивать угольную химию.

Кемеровская область является достаточно привлекательным субъектом Российской Федерации в плане инвестиционной политики по ряду объективных причин – производственных, научных, природно-климатических, географических условий, обеспеченность квалифицированными кадрами и другими. В связи с этим Кузбасс является одним из лидеров по объему инвестиций среди регионов Сибирского федерального округа и России в целом.

Инвестиционная политика оказывает влияние на различные сегменты экономики: налоги и налогообложение, экспорт и импорт, рабочие места, социальную политику, устойчивость экономического климата и т.д.

Для развития угольной промышленности с новой позиции была разработана программа развития инновационного территориального кластера «Комплексная переработка угля и техногенных отходов» в Кемеровской области, что позволит не только построить новое предприятие, но и экспортировать конкурирующие товары с достаточно высоким качеством на мировой рынок.

Предварительные расчеты по отдельным направлениям глубокой переработки угля показывают высокую рентабельность получения химических продуктов из угля, сверхприбыльность производства углеродных материалов: по отдельным видам химической продукции стоимость конечного продукта превышает стоимость сырья в 17 раз, по отдельным видам углеродных материалов стоимость продукта (сорбентов) превышает стоимость исходного сырья (антрацита) в 450 раз.

Объем продаж продукции глубокой переработки угля (без учета прямых поставок угля на экспорт и потребителям, а также без учета стоимости получаемой электроэнергии) к 2020 году превысит 220 млрд. рублей (*в ценах 2011 года*). [1]

В 2013 году Коллегия Администрации Кемеровской области разработала положение об утверждении государственной программы Кемеровской области «Экономическое развитие и инновационная экономика Кузбасса» на 2014 – 2018 годы. Инвестиции в основном сосредоточены по шести приоритетным направлениям - "точкам роста" экономики Кемеровской области, которые способны изменить структуру региональной экономики и обеспечить уход от монозависимости: развитие метано-угольной отрасли, развитие нефтеперерабатывающей отрасли, производство транспортных средств,

формирование углехимического кластера, развитие туристического кластера, развитие инноваций.

Предполагается и активизация процесса внедрения инноваций и модернизация традиционных секторов экономики, которые являются обязательными предпосылками эффективного инновационного развития территорий. В Кемеровской области существует значительный резерв для данного типа модернизации. Поскольку основу структуры ВРП составляет угольная промышленность и металлургия, то, безусловно, наибольший добавочный продукт можно получить именно в этих отраслях. [3]

Опираясь на опыт зарубежных стран, на основе угольной отрасли ведется создание отдельной метано-угольной отрасли, за счет развития которой обеспечивается получение нового ценного энергоносителя и безопасность шахтерского труда. Запасы метана в Кемеровской области составляют 13 трлн. куб. метров, это соответствует 9 процентам общемировых и 26 процентам российских разведанных запасов газа. [4]

Развитие метано-угольной отрасли – это потенциально эффективный проект для любого угольного предприятии Кузбасса с большим содержанием газа метана. Одна из основных причин использования метана в промышленных целях – обеспечение безопасности на угольных предприятиях, поскольку дегазация значительно снижает риски взрыва газа метана. Использование метана в виде топлива значительно снижает расходы предприятия. К 2025 году угольный газ должен полностью заменить поставки в Кемеровскую область природного газа с месторождений северо-запада Сибири. Из Кемеровской области газ будет поставляться в субъекты Российской Федерации юга Западной Сибири. [5]

Таким образом, инвестиционная политика на территории Кузбасса направлена на уход от монозависимости, что должно положительно сказаться на экономических показателях региона. Добыча угля и его переработка позволят различным видам сырья конкурировать на мировых рынках и занимать лидирующие позиции. Использование метана в промышленных целях приведет не только к сокращению взрывоопасности на угольных предприятиях, но и значительно снизит затраты на добычу основного полезного ископаемого.

Библиографический список

1. Программа развития кластера «Комплексная переработка угля и техногенных отходов» на период 2015-2020 гг.

2. Программа развития инновационного территориального кластера «Комплексная переработка угля и техногенных отходов» в Кемеровской области,2012 г.

3. Об утверждении государственной программы Кемеровской области «Экономическое развитие и инновационная экономика Кузбасса» на 2014-2018 годы (с изменениями на: 08.12.2015) [Текст]: постановление от 13 сентября 2013 г. № 376 // Собрание законодательства. – 2013. - №- № 376 . – ст. 50.

4. Пучков Л. А.. Опыт и перспективы использования угольного метана Препр. М.: Изд-во МГГУ. 2004, 50 с.

5. Калинкин А.В., Новиков В.И. и др. Результаты и перспективы реализации инновационного проекта по добыче метана из угольных пластов в Кузбассе. – Карасевич А.М., Сторонский Н.М., Хрюкин В.Т., Швачко Е.В. Основные направления стратегии развития ОАО «Газпром» промышленной добычи метана из угольных пластов. – М.: Газовая промышленность, 2012, № 672. – с . 6.

УДК 658.64

ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА БУХГАЛТЕРСКИХ АУТСОРСИНГОВЫХ УСЛУГ В НОВОКУЗНЕЦКЕ

Колесник И.И., к.т.н. Дубовик Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк, Россия

Бухгалтерский аутсорсинг актуален для предпринимателей тем, что часть внутренних функций переводится для исполнения сторонним организациям, потому что это помогает переключить внимание на основные бизнес-процессы, а вспомогательные поручить надежному поставщику. Услуги бухгалтерского аутсорсинга позволят предпринимателям сосредоточиться на основной деятельности предприятия, тем самым получить дополнительную прибыль, а также уменьшить затраты на содержание бухгалтерии.

Ключевые слова: Бухгалтерский аутсорсинг, стратегический анализ, PEST-анализ, «Пять сил М. Портера».

Аутсорсинг – относительно новый вид услуг на рынке города Новокузнецка. Несмотря на это, фирмы города все чаще стали прибегать к услугам аутсорсинга.

Понятие аутсорсинг обозначает способ оптимизации деятельности фирмы, при котором происходит передача на договорной основе непрофильных функций по обслуживанию деятельности предприятия другой организации-исполнителю, специализирующейся в соответствующей области и обладающей опытом и необходимым техническим оснащением.

Сущность аутсорсинга заключается в распределении функций бизнес-системы в соответствии с принципом «оставляю себе только то, что могу делать лучше других, передаю внешнему исполнителю то, что он делает лучше других». Термин «аутсорсинг» в переводе с английского языка обозначает: «использование чужих ресурсов».

Бухгалтерский аутсорсинг – это услуги по восстановлению, ведению бухгалтерского и налогового учета, оптимизации налоговых платежей, со-

ставление промежуточной и годовой отчетности, а также ведение дел с налоговыми органами.

Бухгалтерское обслуживание включает в себя: обработку первичной документации, текущее ведение бухгалтерского учета по всем регистрам, расчет заработной платы, определение финансового результата, расчет налогов и формирование платежных документов по налогам, сверка с бюджетом по налогам и с внебюджетными фондами по взносам, составление бухгалтерской и налоговой отчетности, сдача отчетности в ИФНС, внебюджетные фонды, органы статистического учета, участие в проверках ИФНС и внебюджетных фондов, представление от имени клиента и защита его интересов в ИФНС, внебюджетных фондах, органах статистического учета, разработка учетной политики для предприятия-клиента, рекомендации (консультации) по ведению учета.

Дополнительно могут предоставляться услуги по подготовке первичной документации, сверки с контрагентами, постановке предприятия на учет в фонды, получению страховых медицинских полисов обязательного страхования для работников клиента, присвоению ИНН сотрудникам, работа по доверенности с банковским счетом клиента (сдача денег на банковский счет, сдача платежных поручений в банк и получение выписок с расчетного счета).

Для более эффективной работы бухгалтерских аутсорсинговых компаний в Новокузнецке необходимо провести стратегический анализ для данной сферы деятельности.

В результате анализа макросреды (PEST-анализ) выявлены политические, экономические, социальные и технологические факторы внешней среды, имеющие значение для данной сферы деятельности.

Политические факторы. Будущие изменения в законодательстве являются положительным фактором, т.к. все российские организации обязаны вести бухгалтерский учет и составлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность. С 2016 г. произошли изменения в бухгалтерской отчетности, а именно, на сегодняшний день формы бухгалтерской отчетности организаций утверждены Приказом Минфина России от 02.07.2010 г. № 66н "О формах бухгалтерской отчетности организаций". В названный приказ были введены изменения, вступившие в силу с 17.05.2015 г. С 1 января 2016 года региональные власти смогут установить ставки для организаций и предпринимателей на упрощенной системе налогообложения, с объектом налогообложения «доходы» в пределах от 1 до 6 процентов. Это эффективно отразится на деятельности аутсорсинговых бухгалтерских компаний города, т.к. упрощенная система налогообложения актуальна для малого и среднего предпринимательства. Соответственно, малому и среднему бизнесу не выгодно содержать собственного бухгалтера, что является плюсом для аутсорсеров бухгалтерских услуг.

С 2016 года произошли изменения НДФЛ, за первый квартал отчетного периода необходимо предоставлять в ИФНС новую форму отчетности 6-НДФЛ, также изменился порядок начисления НДФЛ. С апреля 2016 года от-

читываться в Пенсионный Фонд России необходимо ежеквартально. Эти и другие изменения в Законодательстве РФ для бухгалтеров отразится на увеличении профессиональных обязанностей.

Изменение политических факторов на рынке бухгалтерских услуг положительно влияет на доходы компаний, так как, чем больше изменений вводится в законодательстве, тем будет перспективней воспользоваться аутсорсинговыми бухгалтерскими услугами.

Экономические факторы. Сейчас Россия находится в состоянии кризиса, что негативно отражается на экономике страны. Но для бухгалтерских аутсорсинговых компаний возникает большая возможность привлечения новых клиентов, тем самым существует возможность поднять спрос на предоставляемые услуги. Причиной является возможность уменьшения своих расходов на содержание в штате бухгалтера при переходе на обслуживание в аутсорсинговую бухгалтерскую компанию.

Технологические факторы. Деятельность бухгалтерских компаний непосредственно связана с компьютерными технологиями. Чем современней используемая техника в компании, тем быстрее идет рабочий процесс. Так в бухгалтерской организации не только должен быть хороший компьютер, принтер, но и необходим быстрый интернет, современное программное обеспеченье, профессиональные компьютерные программы (1С-предприятие) и т.д. Из-за своей специализации аутсорсинговые компании могут себе позволить лучшие компьютерные технологии, т.к. это непосредственно влияет на доходность организации.

Социальные факторы. К социальным факторам аутсорсинговых бухгалтерских услуг можно отнести прирост новых организаций в городе. Так, чем больше число предпринимателей, тем больше вероятность появления новых клиентов. Отрицательное воздействие на деятельность аутсорсеров может оказать такой социальный фактор, как самообучение жителей города. В наше время люди «черпают знания» из сети интернет, это позволит им самостоятельно выполнить ряд бухгалтерских работ.

Для более детального анализа необходимо рассмотреть конкуренцию в отрасли. Бухгалтерская аутсорсинговая компания работает как с юридическими, так и физическими лицами. Для изучения конкурентной среды необходимо провести анализ пяти сил Портера.

В целом можно сделать вывод о том, что конкуренция в отрасли сильна. Несмотря на растущий спрос, кризисные явления в экономике сдерживают рост отрасли, уменьшая при этом доходы компаний.

Проведем анализ рынка и поведения потребителей. К основным критериям сегментирования можно отнести географические признаки, распределение сегмента происходит по территории, местожительству предпринимателей. Наиболее востребованы услуги бухгалтерского аутсорсинга в Новокузнецке, Прокопьевске, Киселевске, Осинниках, Калтане.

Таблица 1 – Анализ «Пять сил М. Портера» для аутсорсинговой бухгалтерской компании

Фактор	Характеристика
Угроза со стороны товаров-заменителей	По большому счёту, у компании в сфере бухгалтерских услуг пока нет заменителей. Заменить аутсорсинг можно, только если содержать свою бухгалтерию.
Угроза со стороны новых (потенциальных) конкурентов	Особым преимуществом в данной сфере всегда было и является наличие услуг по восстановлению, ведению бухгалтерского и налогового учета, оптимизации налоговых платежей, составление промежуточной и годовой отчетности, а также ведение дел с налоговыми органами. Угроза потенциальных конкурентов возникает в том случае, если фирма-конкурент будет технически оснащена лучше, а также иметь в штате сотрудников более компетентный персонал. Барьеры для входа в отрасль главным образом связаны с лояльностью клиентов и репутацией фирм, имеющих опыт работы на рынке.
Рыночная власть поставщиков	Главным ресурсом в отрасли являются работники, обладающие глубокими знаниями в областях, непосредственно связанных с конкретным бизнес-процессом, поэтому компании крайне не заинтересованы в «текучке кадров».
Рыночная власть покупателей	Потеря крупного клиента весьма негативно отразится на делах компании-поставщика услуг бухгалтерского аутсорсинга, но в то же время и для компании-клиента издержки переключения бывают очень высокими, поэтому в отрасли распространены долгосрочные контрактные отношения.
Конкурентная среда (конкуренция в отрасли)	В этой сфере деятельности работают в основном небольшие фирмы. В Новокузнецке и ближайших городах около 100 организаций предоставляют бухгалтерские услуги. В последние годы, несмотря на незначительные различия в составе и содержании оказываемых услуг, компании испытывали умеренное конкурентное влияние из-за высоких темпов роста рынка.

К конечным потребителям, формирующим целевой рынок, относятся, прежде всего, предприниматели, работающие в сфере малого и среднего бизнеса в возрасте от 25 до 50 лет. Согласно результатам исследования, именно их среди конечных потенциальных клиентов имеется больше всего.

В качестве основных сегментов можно выделить следующие группы потребителей. «Единовременные клиенты» характеризуются однократным характером обращения за услугами, например оформление заявлений, составление акта-сверки и т.д. Для «сезонных клиентов» частота приобретения бухгалтерских услуг составляет 4-5 раз в год, для оформления годовых, квартальных отчетов. И третья группа – это «постоянные клиенты», которые сотрудничают с аутсорсером от года и больше, компании полностью ведут бухгалтерский учет предприятия клиента.

Основными потребителями бухгалтерских услуг являются «постоянные клиенты». Их можно охарактеризовать следующим образом. Это предприятия, которые сотрудничают с компанией больше одного года и исправно предоставляют необходимую документацию, а также выполняют свои обязательства по договору. В основном это малые и средние предприниматели, уставный капитал которых составляет 10 тыс. рублей. Юридический адрес предпринимателей в основном города: Новокузнецк, Прокопьевск, Киселевск, Калтан и Осинники;

Определим, на какой стадии жизненного цикла товара (услуги) находятся аутсорсеры предоставляемые бухгалтерские услуги, для этого проведем анализ жизненного цикла услуги (ЖЦУ).

Услуги бухгалтерского аутсорсинга в России относительно новы, большое предпочтение им отдают зарубежные компании из-за недостаточного знания законов РФ. Но в последнее время все большей популярностью стал аутсорсинг пользоваться у отечественных предпринимателей.

Для определения стадии ЖЦУ представлены основные характеристики услуг бухгалтерских компаний, в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристика стадии ЖЦУ

Основные показатели	Обоснование
Объем продаж	Тенденция роста, но с сезонными колебаниями спроса.
Издержки в расчете на одного клиента	Низкие
Потребители	Компании имеют перспективу для роста. Несмотря на кризис, спрос на бухгалтерский аутсорсинг растет.
Число конкурентов	Число конкурентов растет
Цели маркетинга:	Максимизация прибыли и защита доли рынка
Стратегии	
Услуга	Предложение различных видов бухгалтерских услуг
Цена	Происходит постепенное снижение цен
Распределение	Канал распределения нулевого уровня без посредников, ввиду особенностей данной деятельности.
Реклама	Создание осведомленности об услугах на региональном рынке

На основе данной таблицы можно сделать вывод, что в основном услуги фирм бухгалтерского аутсорсинга, находятся на стадии роста. Т.к. отрасль относительно «молода», и имеет большой потенциал в развитии, а также за-

нятый в штате персонал имеет высшее образование, большинство являются опытными сотрудниками со стажем не менее десяти лет.

Здесь можно порекомендовать укомплектовать штат сотрудников, а также провести рекламную акцию компании, для привлечения новых клиентов, а так же разработать расширение предоставляемых услуг путем внедрения аудиторских проверок.

По результатам проделанной работы, прояснилось, что руководители, которым часто приходится принимать какие-либо решения, в целом, часто используют бухгалтерский аутсорсинг в работе. Часть внутренних функций постепенно переводится для исполнения сторонним организациям, потому что это помогает переключить внимание на основные бизнес-процессы, а вспомогательные поручить надежному поставщику.

Проведенный анализ бухгалтерских услуг показал, что компании могут иметь перспективы роста на рассматриваемом рынке. Необходимо увеличение числа клиентов, а так же расширение предоставляемых услуг путем внедрения аудиторских проверок. Это позволит повысить прибыль компании, а также занять более выгодную позицию на рынке бухгалтерских услуг.

Библиографический список

1. Бухгалтерский аутсорсинг // Некомерческая интернет-версия КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М.: КонсультантПлюс, 2016. – Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=QUEST;n=74335 – 27.02. 2016.

2. Важные изменения в бухучете и налогообложении с 2016 года // Контур.Норматив [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – 2016. – Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=51&documentId=4680.

3. Возможности и риски перевода бизнес-процессов на аутсорсинг // ЭкспертONLINE [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М.: Группа «Эксперт», 2016. – Режим доступа: http://expert.ru/ratings/table_57543/ – 27.02. 2016.

4. Преимущества бухгалтерии на аутсорсинге // Эксперт Сибирь [Электронный ресурс]. – 2016. – № 17(144). – Режим доступа: http://expert.ru/siberia/2006/17/autsorsing.

5. Российская Федерация. Министерствово финансов. О формах бухгалтерской отчетности организации: Приказ Минфина России от 06.04.2015 № 57н // Некомерческая интернет-версия КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М.: КонсультантПлюс, 2016. – Режим доступа: http://www.consultant.ru /document/cons_doc_LAW_103394/ – 17.02. 2016.

6. Трунина В.Ф., Стародубцева В.А. Преимущества и недостатки бухгалтерского аутсорсинга в России // Молодой ученый. – 2013. – №1. – С. 192-194.

7. Упрощены формы бухгалтерской отчетности для малого бизнеса. // Бухгалтерия.ру [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.buhgalteria.ru/article/n66920.

8. Цели и основные этапы портфельного анализа // Стратегическое управление и планирование [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М.: SPLAN.RU – Режим доступа: http://www.stplan.ru/articles/theory/stanaliz.htm – 26.02.2016.

УДК 336.647

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ: РОССИЙСКИЕ ОСОБЕННОСТИ

Осинкина М.В.
Научный руководитель: к.э.н. Лунева Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк,

Рассмотрено содержание политики управления оборотными активами на предприятии, ее виды, этапы формирования. Показана специфика формирования политики управления оборотными активами в российских условиях.

Ключевые слова: политика, оборотные активы, консервативный подход, умеренный подход, агрессивный подход, ликвидность, рентабельность, платежеспособность.

Значительный объем финансовых ресурсов, инвестируемых в оборотные активы, многообразие их видов и конкретных разновидностей, определяющая роль в ускорении оборота капитала и обеспечении постоянной платежеспособности, а также ряд других условий определяют сложность задач финансового менеджмента, связанных с управлением оборотными активами [1]. Комплекс этих задач и механизмы их реализации получают отражение в разрабатываемой на предприятии политике управления оборотными активами.

Политика управления оборотными активами представляет собой часть общей финансовой политики предприятия, которая заключается в формировании необходимого объема и состава оборотных активов, рационализации и оптимизации структуры источников их финансирования. Управление оборотными активами предприятия связано с конкретными особенностями формирования его операционного цикла. Операционный цикл представляет собой период полного оборота всей суммы оборотных активов, в процессе которого происходит смена отдельных их видов [2]. Во многом особенности операционного цикла обусловлены отраслевой принадлежностью предприятия, поэтому управление оборотными активами имеет ярко выраженные отраслевые особенности.

В российских условиях формирование политики управления оборотными активами далеко не всегда вписывается в схему «от общего к частному», которая предполагает, что общая стратегия развития предприятия определяет его финансовую стратегию и тактику, в т.ч. в сфере управления оборотными активами. Наоборот, быстрорастущие организации начинают испытывать недостаток локальных нормативных актов, регламентирующих финансовый менеджмент, в первую очередь, в сфере управления дебиторской и кредиторской задолженностью и запасами. Поэтому становление управленческого учета и формирование элементов финансовой тактики на молодом, развивающемся предприятии начинается именно с этих компонентов текущих активов и обязательств.

Политика управления оборотными активами предприятия разрабатывается по следующим основным этапам [3].

Первый этап – анализ оборотных активов предприятия. Рассматривается динамика общего объема оборотных активов, динамика удельного веса оборотных активов в совокупных активах, анализируются состав и структура оборотных активов предприятия в разрезе различных классификационных признаков, изучаются оборачиваемость, рентабельность, состав и структура источников финансирования оборотных активов, уровень финансового риска, генерируемого ими. Результаты анализа позволяют определить общий уровень эффективности управления оборотными активами на предприятии и выявить основные направления его повышения в предстоящем периоде.

Второй этап – определение принципиальных подходов к формированию оборотных активов предприятия. Они отражают общую идеологию финансового управления предприятием с позиций приемлемого соотношения уровня доходности и риска финансовой деятельности. Теория финансового менеджмента рассматривает три подхода — консервативный, умеренный и агрессивный [3]. Консервативный подход предполагает минимизацию операционных и финансовых рисков, но отрицательно сказывается на эффективности использования оборотных активов, поскольку не ставит жестких ограничений по их объему. Умеренный подход направлен на обеспечение полного удовлетворения текущей потребности предприятия во всех видах оборотных активов и создание нормальных страховых их резервов для предотвращения негативных последствий наиболее типичных сбоев в операционной деятельности. Агрессивный подход заключается в минимизации всех форм резервов и текущих объемов оборотных средств. При отсутствии сбоев в операционной деятельности такой подход обеспечивает наиболее высокий уровень эффективности, но генерирует и наиболее высокие риски

Следует отметить, что на практике подход к формированию оборотных активов сначала складывается стихийно, и лишь впоследствии, под влиянием специфичных для фирмы факторов (изменение условий финансирования, конкурентной ситуации, требований собственника к доходности и риску и т.д.) анализируется и целенаправленно корректируется.

Общий подход к формированию оборотных активов диагностируется с помощью показателей оборачиваемости, что позволяет сравнить предприя-

тие с лидерами, конкурентами и/или средними для отрасли показателями.

Третий этап – оптимизация объема оборотных активов. Такая оптимизация исходит из избранного типа политики формирования оборотных активов, обеспечивая заданный уровень соотношения эффективности их использования и риска [3].

На предприятии одновременно используются различные подходы к формированию различных видов и разновидностей оборотных активов, например, разных позиций запасов сырья. На уровне отдельных позиций запасов и их групп подходы к формированию оборотных активов формируются целенаправленно, с учетом цены запаса, его значимости, сезонности закупок, количества поставщиков и их удаленности, обеспеченности складскими помещениями, структурой затрат на их содержание и прочих факторов.

Четвертый этап – оптимизация соотношения постоянной и переменной частей оборотных активов. Потребность в отдельных видах оборотных активов и их объем в целом существенно колеблются в зависимости от сезонных особенностей осуществления операционной деятельности. Колебания размеров потребности в отдельных видах оборотных активов могут вызываться и сезонными особенностями спроса на продукцию. Поэтому в процессе управления оборотными активами следует определять их сезонную (или иную циклическую) составляющую, которая представляет собой разницу между максимальной и минимальной потребностью в них на протяжении года [3].

Для финансиста главная задача такой дифференциации оборотных активов – это идентификация подхода к финансированию оборотных активов и его уровня риска. Однако российские предприниматели часто выбирают в качестве критерия структуризации источников финансирования не риск, а доходность, в данном случае – стоимость капитала. Поэтому отечественные предприятия сегодня используют возможности дифференциации оборотных средств на стабильную и нестабильную части недостаточно активно.

Пятый этап – обеспечение необходимой ликвидности оборотных активов. Хотя все виды оборотных активов являются ликвидными, общий уровень их ликвидности должен обеспечивать необходимый уровень текущей платежеспособности предприятия. В этих целях должна быть определена доля оборотных активов в форме денежных средств, высоко- и среднеликвидных активов. Традиционные методики, используемые для разбивки ликвидности, предполагают выделение групп А1, А2, А3 в зависимости от вида оборотных активов – денежные средства, дебиторская задолженность и запасы соответственно, но дают лишь общее представление о текущей ликвидности. В целях бюджетирования практикуется разбивка оборотных активов по срокам превращения в денежные средства и сопоставление с текущими обязательствами, имеющими аналогичные сроки погашения (0-5 дней, 5-10 дней и т.д.).

Шестой этап – обеспечение определенного уровня рентабельности оборотных активов. Поскольку политика управления оборотными активами получает свое отражение в системе разработанных на предприятии финансовых нормативов [4], то рентабельность выступает главнейшим из них. Обо-

ротные активы должны генерировать прибыль при их использовании в производственно-сбытовой деятельности предприятия. Отдельные виды способны приносить предприятию прямой доход в процессе финансовой деятельности в форме процентов и дивидендов (краткосрочные финансовые вложения). Поэтому составной частью разрабатываемой политики является обеспечение своевременного использования временно свободного остатка денежных активов для формирования эффективного портфеля краткосрочных финансовых вложений [3].

Такая практика характерна, в первую очередь, для западных предприятий, работающих в условиях развитого фондового рынка и низкой инфляции. Для российских предприятий систематические вложения временно свободных денежных средств в депозиты и ликвидные краткосрочные ценные бумаги не очень характерно. Чаще осуществляется пополнение запасов, небольшие капитальные вложения, перераспределение денежных средств между аффилированными фирмами, например, в виде накопления коммерческой задолженности и выдачи займов.

Седьмой этап – обеспечение минимизации потерь оборотных активов в процессе их использования. Все виды оборотных активов в той или иной степени подвержены риску потерь. Поэтому политика управления оборотными активами должна быть направлена на минимизацию риска их потерь, особенно в условиях действия инфляционных факторов.

Восьмой этап – формирование принципов финансирования отдельных видов оборотных активов исходя из общих принципов финансирования активов, определяющих формирование структуры и стоимости капитала [3]. В зависимости от финансового менталитета менеджеров и ситуации на финансовом рынке осуществляется выбор подхода к финансированию оборотных активов от ультраконсервативного до ультраагрессивного.

Для идентификации подхода к финансированию оборотных активов в России используются критерии, разработанные на западе, предполагающие сопоставление определенной части долгосрочных источников и определенной части краткосрочных активов, – доля собственных оборотных средств и/или чистого оборотного капитала в оборотных активах, в стабильных оборотных активах, в запасах. Однако транзитивный характер отечественной экономики ограничивает возможности ориентации российских предприятий на пороговые значения этих показателей, рекомендованные для западных фирм, и выдвигает на первый план среднеотраслевые, конкурентные и лидерские эталоны. Кроме того, в России для управления именно оборотными (а не совокупными!) активами огромную роль играет показатель цены капитала.

Девятый этап – формирование оптимальной структуры источников финансирования оборотных активов. В соответствии с ранее определенными принципами финансирования формируется подход к выбору структуры источников финансирования и их прироста с учетом продолжительности отдельных стадий операционного и финансового циклов и стоимости отдельных видов капитала.

Самыми привлекательными источниками финансирования оборотных активов в России являются кредиторская задолженность и нераспределенная прибыль. Это очень разные источники, характеризующиеся диаметрально противоположными преимуществами и недостатками. Так, к основным достоинствам кредиторской задолженности относятся низкая цена, высокая доступность, гибкость условий, отсутствие обеспечения, спонтанность, а к недостаткам – генерирование высокого риска неплатежеспособности из-за короткого периода использования, возможных сложностей с рефинансированием, ограниченности денежных средств отдельного поставщика. Как правило, предприятия стремятся использовать этот источник финансирования, если не считают его дорогим. Однако не всегда цена кредиторской задолженности является определяющим фактором в вопросе использования коммерческого кредита, целевыми показателями могут являться ассортимент товаров поставщика, сроки доставки, точность выполнения заказов и т.д.

Краткосрочные банковские кредиты, как правило, привлекаются по остаточному принципу.

Цели и характер использования отдельных видов оборотных активов имеют существенные отличительные особенности. Поэтому на предприятиях с большим объемом используемых оборотных активов разрабатывается самостоятельная политика управления отдельными их видами [5] :

1) запасами товарно-материальных ценностей (они включают запасы сырья, материалов и готовой продукции);
2) дебиторской задолженностью;
3) денежными активами (к ним приравниваются и краткосрочные финансовые вложения, которые рассматриваются как форма временного использования свободного остатка денежных активов).

В разрезе этих групп оборотных активов конкретизируется политика управления ими, которая подчинена общей политике управления оборотными активами предприятия.

Биографический список

1. Финансовый менеджмент: теория и практика : учебник / Под ред. Е. С. Стояновой. – 6-е изд. – М. : Перспектива, 2012. – 656 с.

2. Безрукова Т.Л., Шанин И.И., Травникова В.В. Управление оборотными активами // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – №9–3. – с.103-105.

3. Финансовый менеджмент : учебник / Под ред Е. И. Шохина. – М.: ФБК-ПРЕСС, 2012. – 408 с.

4. Тесля А.А. Управление производством// Финансовый менеджмент. – М.: РУСАЛ, 2013.

5. Публикации для учащихся вузов. [Электронный ресурс], userdocs.ru/finansi, (дата обращения: 03.11.2016).

УДК: 347.721.1

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ КОРПОРАЦИИ И ИХ РОЛЬ

Степкина И.В., Кузеванова М.А.
Научный руководитель: к.э.н. Дранишникова В.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В работе проанализирована деятельности государственных корпораций (ГК) и их ключевая роль в развитии инновационной экономики России. Раскрыты причины образования, реорганизации и ликвидации ГК. Рассмотрены основные показатели, характеризующие госкорпорации.

Ключевые слова: корпорация, государственная корпорация, инновационное развитие, реорганизация госкорпораций, причины образования госкорпораций.

Кроме понятия «корпорация» в российском праве также используется понятие «государственная корпорация». Государственной корпорацией признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная Российской Федерацией на основе имущественного взноса и созданная для осуществления социальных, управленческих или иных общественно полезных функций. Государственная корпорация создается на основании федерального закона [1].

С мая 2007 года по декабрь 2007 года, были приняты шесть федеральных законов, на основании которых создали шесть государственных корпораций:

1. ГК «Российская корпорация нанотехнологий» (ГК «Роснанотех»);
2. ГК «Банк развития внешнеэкономической деятельности» («Внешэкономбанк»);
3. ГК по строительству олимпийских объектов и развитию г. Сочи как горноклиматического курорта (ГК «Олимпстрой»);
4. ГК «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства»;
5. ГК по атомной энергии «Росатом» (ГК «Росатом»);
6. ГК по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростехнологии» [2].

Создание в РФ в 2007 году этих шести государственных корпораций было необходимо, так как работа ряда финансово-кредитных, производственных и других структур была неэффективна, значительно отставала наша экономика от передовых стран в инновационном развитии.

Промышленные государственные корпорации нужны российской экономике особенно в тех сферах деятельности там, где все еще с советских времен остались хорошие заделы в сфере научных и высокотехнологичных

исследованиях. Также они нужны там, где у раздробленных организаций не было возможности во всей мере использовать свой потенциал: проводить обширную техническую, самостоятельную, кредитную, инновационную, кадровую политику, эффективно работать с иностранными партнерами, что снижает их конкурентоспособность на мировых рынках. Государственные корпорации были созданы для:

- консолидирования разрозненных производств и предприятий после их разобщенной работы в начале постсоветских лет;
- объединения финансовых ресурсов и восстановления научного, опытно-конструкторского и производственного потенциала мощных когда-то сфер отечественной экономики;
- сохранения высококвалифицированного кадрового состава главных российских организаций и, главное, ликвидации опасного отставания отечественной промышленности в сфере высоких технологий от развитых стран.

Задачи и цели работы государственных корпораций - реализация общих для общества и государства интересов. Одна из главных задач промышленных государственных корпораций в настоящее время – это производство конкурентоспособной высокотехнологичной продукции, ее поставка на отечественный рынок и за границу, преимущественно в страны Латинской Америки, Африки, Юго-Восточной Азии, куда смещаются в настоящее время внешнеторговые интересы РФ.

Деятельность некоммерческого характера государственных корпораций обеспечивает почти полный учет интересов общества и государства, так как вся прибыль этих корпораций должна направляться на цели, для которых они создаются. Важно помнить, что государственные корпорации действуют как субъекты рыночных отношений, поэтому не исключена возможность полной или частичной их приватизации.

Согласно федеральным законам, которые регулируют деятельность и правовой статус государственных корпораций, большой круг полномочий в отношении корпораций имеют Правительство РФ и Президент РФ.

Органами управления государственных корпораций являются правление, генеральный директор и наблюдательный совет. Ревизионная комиссия осуществляет контроль финансово-хозяйственной деятельности государственных корпораций. Также, в государственной корпорации создается консультативно-совещательный орган - научно-технический совет.

Главные показатели, которые характеризуют ведущую роль государственных корпораций (преимущественно промышленных государственных корпораций «Росатом» и «Ростех») в инновационном развитии экономики России:

- производство новой продукции (работ, товаров, услуг), используя современные технологии, относящиеся прежде всего к улучшающим и базовым инновациям;
- воплощение инновационных проектов;

- высокотехнологичная деятельность, которая связана с решением национальных задач;
- привлечение государственных инвестиций и внебюджетных средств, чтобы проводить НИОКР инновационной тенденции, приобретать современную технику и оборудование, строить инфраструктурные инновационные объекты;
- исполнение совместных высокотехнологичных проектов и работ с организациями, в том числе с научно-исследовательскими организациями, которые расположены вне юрисдикции государственных корпораций;
- высокий уровень инновационной и профессиональной подготовки производственных и научных кадров.

Главная цель промышленных государственных корпораций в России - содействие находящимся в их составе организациям в разработке, создании и реализации высокотехнологичной продукции. Например, в соответствии с ФЗ от 23 ноября 2007 г. № 270 «О Государственной корпорации «Ростехнологии»» основная цель деятельности этой корпорации - содействие разработке, созданию и экспорту инновационной промышленной продукции военного, двойного и гражданского назначения.

Основной целью государственной корпорации «Банк развития и внешнеэкономической деятельности» (Внешэкономбанк) является обеспечение конкурентоспособности экономики России, стимулирование высокотехнологичной деятельности, осуществляя инвестиционную, внешнеэкономическую, консультационную, страховую и другую деятельность по воплощения проектов в России и других странах, с участием зарубежного капитала. Эти виды деятельности направлены на развитие особых экономических зон, инноваций, инфраструктуры, защиту экологии, поддержание экспорта товаров, работ, услуг из России и на поддержку среднего и малого предпринимательства.

У государственной корпорации «Российская корпорация нанотехнологий» (Роснанотех) цель деятельности – содействие воплощению государственной политики в области нанотехнологий, развитие высокотехнологичной структуры в области нанотехнологий , создание перспективной наноиндустрии и нанотехнологий.

Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства имеет своей целью создание благоприятных и безопасных условий проживания населения, преобразование жилищно-коммунального хозяйства, создание эффективных механизмов по управлению фондом жилья, введением технологий, которые позволят сберегать ресурсы, предоставляя финансовую поддержку из средств фонда. Его задача -капитальный ремонт ветхого жилья, используя современные инновационные технологии, и переселение людей из аварийных помещений.

Цель государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» (государственная корпорация «Росатом») – это проведение госполитики, оказание госуслуг, нормативно-правовое регулирование, управление имуще-

ством государства в сфере безопасного функционирования, использования и развития атомной энергии, безопасного функционирования предприятий ядерного оружейного и атомного энергопромышеленного комплексов России. А также поддержание и обеспечение радиационной и ядерной безопасности, недопущение распространения ядерных технологий и материалов, развитие и поддержание ядерной техники, профессионального образования и науки, осуществление сотрудничества между странами в данной области.

Целью государственной корпорации по строительству олимпийских объектов и развитию города Сочи как горноклиматического курорта (государственная корпорация «Олимпстрой») осуществление общественно полезных и управленческих функций, которые связаны с изысканиями при проектировании и строительстве, с реконструкцией и строительством, подготовкой эксплуатации объектов, которые необходимы были для проведения 22 Олимпийских зимних игр и 11 Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи и развития горноклиматического курорта в городе Сочи [2].

В связи с достижением основной цели 21 июля 2014 г. был принят ФЗ N 210 «О ликвидации государственной корпорации «Олимпстрой».

Таким образом, после соответствующих законодательных изменений на 1 мая 2015 г. в российской экономике осталось пять действующих ГК: Роснанотех, Внешэкономбанк, Ростехнологии, Росатом, Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства [4].

Несмотря на сравнительно небольшой период деятельности, можно отметить следующее. Объединение инновационных составляющих развития экономики РФ в форме государственных корпораций свидетельствует о важных преимуществах концентрации технологических, трудовых, научно-технических, финансовых, материальных ресурсов над их распределением по самостоятельным отдельным организациям и предприятиям. Государственные корпорации, являясь опорными центрами создающейся национальной инновационной системы, обязаны помочь в короткие сроки обеспечить достаточно высокую динамику роста российских отраслей промышленности, направить экономику РФ, главным образом, на инновационный путь развития.

Потенциал государственных корпораций в РФ далеко не исчерпан. Отличным подтверждением этого является решение Президента РФ В.В. Путина уполномочить Правительство России подготовить законопроект о создании новой государственной корпорации «Роскосмос» [3].

Библиографический список

1. Сайт КонсультантПлюс // Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/933187ac22e14635e1e3ba1c5d5ca118bca5b17d/] (дата обращения 22.03.2016)

2. Журнал «Аудит и финансовый анализ» // статья «Государственные корпорации и их роль в российской экономике» // URL http://www.auditfin.com/fin/2011/1/2011_I_10_10.pdf (дата обращения 22.03.2016)

3. Сайт LENTA.RU // URL https://lenta.ru/news/2015/07/13/ roscos/ (дата обращения 22.03.2016)

4. Журнал «Креативная экономика» // статья «Государственные корпорации и их роль в инновационном развитии российской экономики» // Том 9, Номер 7 (Июль, 2015), стр. 861-872 (дата обращения 24.03.2016)

УДК: 347.721.1

МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Курзанцева Е. Г.
Научный руководитель: к.э.н. Дранишникова В. В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В работе проанализированы четыре модели корпоративного управления. Описана история формирования, выделены недостатки каждой модели управления.

Ключевые слова: система корпоративного управления, структура модели, отличительная особенность семейной модели, недостатки корпораций.

Система корпоративного управления представляет собой организационную модель, с помощью которой корпорация представляет и защищает интересы своих инвесторов. Система корпоративного управления призвана, с одной стороны, регулировать взаимоотношения между менеджерами компаний и их владельцами, с другой — согласовывать цели различных заинтересованных сторон, обеспечивая эффективное функционирование компаний. [1].

На настоящий момент исследователи выделяют четыре основных модели управления корпорациями в странах с развитой рыночной экономикой. Это англо-американская модель, японская модель, немецкая модель и семейная.

Англо-Американская - это модель управления акционерными обществами, основанная на высоком уровне использования внешних по отношению к акционерному обществу, или рыночных, механизмов корпоративного контроля. Англо-американская модель характеризуется наличием индивидуальных акционеров и постоянно растущим числом не зависимых, т. е. не связанных с корпорацией акционеров (они называются "внешние" акционеры или " аутсайдеры "). Типичная структура англо-американской модели одноуровневая.

Три основных участника– это менеджеры, директора и акционеры. Механизм их взаимодействия между собой представляет так называемый "треугольник корпоративного управления".

Недостатки модели: высокая стоимость привлеченного капитала; зна-

чительные искажения реальной стоимости активов фондовым рынком, высокая опасность переоценки (чаще) или недооценки (реже) активов.

Преимуществами являются: высокая степень мобилизации личных накоплений через фондовый рынок, легкость и быстрота их перетока между компаниями и отраслями; легкость «входа» и «выхода» для инвесторов в компании [2].

Немецкая - это модель управления акционерными обществами, основанная преимущественно на использовании внутренних методов корпоративного контроля, или методов самоконтроля. Эта модель типична для стран Центральной Европы, Скандинавских стран, менее характерна для Бельгии и Франции. В ее основе лежит принцип социального взаимодействия: все стороны, заинтересованные в деятельности корпорации, имеют право участвовать в процессе принятия решений (акционеры, менеджеры, персонал, банки, общественные организации).

Типичная структура управления немецкой компании трехуровневая и представлена общим собранием акционеров, наблюдательным советом и правлением.

Недостатки модели: более сложный, по сравнению с англо – американской моделью, «вход» и «выход» вложений инвесторов в компании; невысокая степень информационной прозрачности компаний.

Преимуществом является: более низкая по сравнению стоимость привлечения капитала; ориентация инвесторов на долгосрочное развитие.

Семейная модель корпоративного управления встречается в странах латинской Америки, Азии, а также в некоторых европейских странах – Италии, Франции и Швейцарии. Особенностью данной модели является то, что управление осуществляется членами одной семьи, при этом капитал распределяется и концентрируется по семейным каналам. Типичная структура управления семейной модели пирамидального вида, где группа компаний контролируют следующую группу фирм и так далее.

Отличительной особенностью семейной модели является проявление агентских издержек в сделках между родственными семейными компаниями, которые наносят урон внешним акционерам. Перераспределение денежных средств может быть осуществлено методами трансфертного ценообразования.

Внешнее финансирование в семейной модели корпоративного управления преимущественно осуществляют банки, поскольку акционерный капитал и рынок облигаций не развиты. В связи с этим проявляется важность роли банков как органов, контролирующих поведение компаний.

Существует мнение, что семейная модель корпоративного управления является неэффективной и устаревшей с точки зрения ведения бизнеса. Однако более половины ВВП промышленно развитых стран приходится именно на долю семейных фирм.

Недостатки модели: основной целью бизнеса является удовлетворение интересов семьи; недостаточное внимание к правам миноритарных акционеров; низкая степень инновативности компаний.

Преимуществами являются: возможность жесткого контроля над бизнесом; снижение рисков основных собственников (семьи).[3].

Японская модель корпоративного управления сформировалась в период после войны (пятидесятые годы прошлого столетия) на базе финансово-промышленных групп («кейрецу» т.е. группы корпораций, объединенных совместным владением заемными средствами и собственным капиталом) и характеризуется как полностью закрытая, основанная на банковском контроле, что позволяет снизить проблему контроля менеджеров. Типичная структура японской модели представлена в виде шестигранника. Участниками являются внешние акционеры и независимые директора, правительство ,правление, банк, Кейрецу.

Японскую модель критикуют в основном :

– противоречивую роль банков, выступающих одновременно и как акционеры, и как кредиторы;

– сохранение клановости и высокий удельный вес неформального взаимодействия;

– ограничения конкуренции. Так, М. Портер полагает, что в японской модели заложено существенное ограничение конкуренции, что неизбежно приведет к снижению эффективности. Такая модель может быть эффективной, только если экономика является догоняющей, но, по мере того как она приближается к лидерам, эффективность ее падает. Этот вывод подтверждается тем фактом, что темпы экономического развития Японии в конце XX в. снизились.

Недостатки модели: очень сложный «вход» и «выход» вложений инвесторов; недостаточное внимание доходности инвестиций.

Преимуществами являются: низкая стоимость привлечения капитала; больший уровень устойчивости компаний; более высокая степень корреляции между фундаментальной стоимостью компании и курсовой стоимостью ее акций.[4].

Каждая из описанных моделей имеет свои сильные и слабые стороны.

В России сформировалась своя, не похожая ни на одну из рассмотренных, модель, в которой множество недостатков. Но если рассмотреть перспективу развития систем экономической демократии в мире в целом, то можно легко увидеть мощные тенденции движения в сторону более универсального консенсуса типов существующих моделей. Это явно прослеживается в таких процессах, как информатизация мировой экономики, формирование глобальных производственных и распределительных систем. Однако транснациональные слияния последних лет ведут к усилению влияния американской модели в формировании современной универсальной модели корпоративного управления.

Библиографический список

1. Поляк Г.Б. Финансовый менеджмент: учебник для вузов - 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 527 с.

2. Бюлер П., Швейцер М.Т. Корпоративное управление - проблемы

теории и практики управления, 2004. - № 3. - С. 57.
3. Шипшова А.В. Семейная модель корпоративного управления, 2015 [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.scienceforum.ru/2014/pdf/3751.pdf
4. Веснин В.Р. Корпоративное управление: учебное пособие. - М: МГИУ, 2008. - 150 с.
5. Кальницкая П.А. Корпоративное управление, 2011[Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.e-biblio.ru/xbook/new/xbook301/book/index/index.html

УДК 336.717

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРАРОССИИ

Калачева Ю.С.
Научный руководитель: Варова Л.М.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данных тезисах автор рассмотрел состояние и развитие банковского сектора Российской Федерации. Были исследованы изменения, возникшие в связи с введенными санкциями, состояние банковского сектора в России в 2015 году, а также рассмотрены прогнозы развития банковского сектора.

Ключевые слова: банковский сектор, экономическая ситуация, Россия, проблемы, перспективы.

В настоящее время банки - основная составная часть кредитно-финансовой системы любой страны. От эффективности их функционирования зависит рост благосостояния страны. Кризис перекроил мировой экономический ландшафт, изменил правила игры, кардинально ужесточил конкуренцию. Коснулись эти перемены, безусловно, и финансового сектора. Финансовый рынок сегодня активно эволюционирует. После кризиса банки столкнулись с целым спектром вызовов: небывалым усилением конкуренции, серьезным снижением прибыльности, изменением поведения потребителя, падением его доверия и лояльности.

Специфика российского рынка состоит в том, что активизировались государственные банки, которые в кризис оказались в более выигрышной ситуации, чем частные — у них был доступ к дешевым и «длинным» государственным деньгам, а существенная часть их клиентов — крупные компании (которых тоже нередко поддерживало государство). В какой-то момент госбанки начали стремительно работать над своими не самыми сильными сторонами: запускать программы повышения эффективности, активно инвестировать в инфраструктуру и передовые технологии и т.д. [1, С. 231-235].

Снижение процентной маржи и ухудшение качества кредитных портфелей – ключевые риски банковского сектора в 2015 году. Повышение ключевой ставки вынудило банки в короткие сроки увеличить ставки по привлекаемым средствам с целью остановить «бегство» населения и компаний в валюту.

Говоря *о перспективах на 2016 год,* Александр Тымчук, директор Самарского филиала БКС, заявил: « В целом, тренды, преобладающие в экономике в 2015 году, сохранятся и в 2016 году. Если экономическая ситуация стабилизируется и не будет продолжать изменяться к худшему, предприятия начнут постепенно возобновлять инвестиционные программы, а у населения начнет пробуждаться интерес к кредитам. Наиболее стабильным сегментом, по нашим оценкам, останется ипотека» [2].

Как сообщил Дмитрий Лепетиков, эксперт ВТБ 24, развитие банковской розницы в 2016 году будет проходить в условиях нулевого экономического роста, небольшого снижения реальных доходов населения – на 2–2,5%, относительного политического спокойствия и стабильности курса национальной валюты. Несмотря на продолжающиеся трудности в российской экономике, эксперт ожидает оживления спроса на кредитование и сохранение роста депозитной базы, а также дальнейшего снижения ставок.

Дмитрий Лепетиков прогнозирует, что объем кредитов населению в банковской системе в 2016 году увеличится на 5-6%. При этом объем ипотечной задолженности вырастет на 10%, портфель кредитов наличными увеличится на 4%, кредитование малого бизнеса, которое в 2015 году сократилось на 17%, вырастет на 2%. Отрицательный прогноз лишь по одному продукту – автокредитование. Тут показатели сократятся еще на 8% (в 2015 году снижение 19%). Сберегать люди будут по-прежнему много, прирост средств населения может составить более 10% [3].

«Мы сможем наблюдать большое количество банкротств мелких и средних банков, может быть, даже каких-то крупных, - спрогнозировал ситуацию на 2016 год президент Сбербанка РФ Герман Греф на Сочинскоминвестфоруме. - Поэтому я думаю, что до конца 2016 ситуация в секторе будет достаточно непростая».

Относительно *процентных ставок по банковским кредитам*: в связи с заявлением Германа Грефа о снижении процентных ставок по кредитам Сбербанка, многие аналитики предсказывают последующее снижение ставок другими банками. Однако оно не будет резким, скорее всего, следует ждать плавного и не слишком большого снижения в течение всего 2016 года [4].

«На данный момент две составляющих процентной ставки по кредиту играют приоритетную роль при ее формировании – это стоимость фондирования кредитных средств и уровень риска, - отметил Тымчук. - В период кризиса уровень риска закладывается повышенный, это связано с повышением вероятности социального дефолта клиента, связанного с потерей работы или уменьшением дохода. Так как кризисные явления продолжаются, то снижение этого показателя в ближайшей перспективе не ожидается. Что касается стоимости привлеченных средств, то она снижается, поэтому в пер-

спективе ближайших месяцев ставки кредитования могут понизиться в среднем на 1-2 процента годовых» [2].

«В вопросе ставок рынок будет следовать за регулятором, - прокомментировал ситуацию Иванов. - ЦБ заявляет о необходимости борьбы с инфляцией, а эксперты говорят о возможном снижении ключевой ставки. В этом случае процентные ставки по вкладам снизятся. Так что сейчас не самое плохое время для размещения свободных денежных средств» [5].

«Ситуация с курсом сейчас стабилизировалась, с геополитикой тоже все относительно спокойно. Так что если не будет дополнительных политических рисков, курс рубля будет колебаться в рамках 5% от текущих значений. В этих условиях ЦБ будет снижать ключевую ставку. Вполне возможно, что в самое ближайшее время она будет уменьшена с 11% до 10,5% и процесс пойдет дальше. Факторов в сторону повышения нет», - сообщил эксперт [6].

Есть в сегодняшней ситуации нотка оптимизма. В третьем квартале 2015 года ситуация с кредитованием в банковской рознице начала выправляться - с июля портфели некоторых банков не сокращаются, а растут. И эксперт уверен в том, что уже в 2016 году портфели будут расти практически по всем направлениям у большего числа рыночных игроков.

Действия населения в 2015 году, по оценкам эксперта, были более рациональны. Имея реально меньше доходов, чем в 2014 году, люди сокращают свои расходы на потребительские товары и услуги даже больше, чем они потеряли в доходах. Также люди создают подушку безопасности в виде накоплений, поэтому банковские вклады растут даже большими темпами, чем предполагалось ранее. Прогноз по росту рынка в 2015 году 17%, на 2016 год, учитывая веру в большую стабильность национальной валюты, прогноз роста не менее 10%.

Библиографический список:

1. Стародубцева, Е. Б. Банковское дело / Е. Б. Стародубцева. – М.: Инфра-М, 2014.– 463 с.(дата обращения: 24.02.2016).

2. http:// www.worldbank.org / ru / news / world – bank – revises – its – growth – projections – for – russia – for – 2015 – and - 2016(дата обращения: 24.02.2016).

3. http://www.huthut.ru/russia/economic/2677 – ekonomika – rossii-2015-2016 (дата обращения: 24.02.2016).

4. http:// www.vestifinance.ru / articles / 55385 (дата обращения: 24.02.2016).

5. http://www.russia-today.ru/ (дата обращения: 24.02.2016).

6. http://raexpert.ru –Рейтинговое агентство RAEX «Эксперт РА» (дата обращения: 24.02.2016).

УДК 336.763

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЦБ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Морозова А. В., Гогян А.А
Научный руководитель: Бородина О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной статье проанализировано состояние рынка ценных бумаг РФ за 2014-2015 гг., а также представлен прогноз РЦБ на 2016 г.

Ключевые слова: фондовый рынок, рынок ценных бумаг, ценные бумаги, акции, облигации, паевые инвестиционные фонды.

Структура фондового рынка сложна и регулярно совершенствуется. Одним из основополагающих сегментов считается рынок ценных бумаг. Длительные годы фондовый рынок в нашей стране усилено набирал обороты.

Функционирование денежных средств в форме ценных бумаг может оказывать содействие развитию успешной и рациональной экономики, так как происходит ускорение мобилизации независимых денежных ресурсов в сфере производства и их разделения в соответствии с потребностями рынка. Ценные бумаги абсорбируют временно свободный капитал, в каком месте б он не располагался, и путем купли – продажи ориентируют его в нужном направлении.

В случае если фондовый рынок в стране мало развит, то вероятна ситуация, при которой фирмам не станет хватать средств для финансирования собственных нужд, инвестиционных проектов. Результатом этого станет отсутствие новых рабочих мест, понижение выпуска продукции и производительности труда, что так же приведет к понижению реальной прибыли населения и, как следствие, к понижению спроса в экономике. В итоге экономика войдет в стагнацию.

Рынок ценных бумаг включает в себя два основных сегмента: рынок акций и рынок облигаций.

Капитализация внутреннего рынка акций за первое полугодие 2015 г. пережила крах, случившийся во 2-ой половине 2014 года (до 23 млрд. рублей), и по сравнению с 2014 годом выросла на 9%, составив 27,1 трлн. руб. В настоящее время почти не изменилась доля десяти наиболее капитализированных эмитентов– 62%. Объем сделок с акциями на внутреннем биржевом рынке (без учета сделок РЕПО и первичных размещений), за шесть месяцев по сравнению с первым полугодием 2014 года стал уменьшаться, он упал на 9% – до 4,7 трлн. руб. Концентрация внутреннего биржевого оборота на акциях отдельных эмитентов снизилась: доля десяти наиболее ликвидных эмитентов акций достигла 78% оборота. Иностранные компании, которые имеют

активы в России впервые появились в списке наиболее ликвидных эмитентов акций. [1, 119]

В 2015 году не прогадали инвесторы, которые хранили деньги в долларах и евро. Владельцы вкладов в евро могли бы получить за 2015 год максимальную прибыль в 90,325 тыс. рублей или 9%, что в более чем в два раза ниже, чем по доллару. Вложения в фунты принесли бы 154,697 тыс. рублей или 15,5%, по вкладам во франках доходность составила бы 201,783 тыс. рублей или 20,2%, что немного бы превысило доходность по американской валюте. [1, 129]

В 2015 году средняя доходность по акциям составила более 20%, столько прибавил с 5 января индекс ММВБ. Традиционно высокий доход в 2015 году принесли акции второго и третьего эшелона, некоторые из них показали доходность в 800%, например, акции "Выборгского судостроительного завода". Но все рекорды побили акции "Калужской сбытовой компании плюс" (+ 1160%).

Среди лидеров в голубых фишках оказался Сбербанк - с конца 2014 года до недавних максимумов в конце 2015-го он прибавил 100%. Наибольший рост пришелся на октябрь-ноябрь, когда в бумаги Сбербанка входили крупные иностранные инвесторы.

В 2016 году потенциальных возможностей для заработка на подешевевших активах станет значительно больше, следует обратить внимание на самые неоцененные ликвидные бумаги, к ним относят акции "Уралкалия", "АЛРОСА", "Газпром нефти". Потенциал роста остается и в акциях Мосбиржи, "Аэрофлота". Вдобавок у инвесторов может появиться интерес к фармацевтической отрасли, в данном секторе выделяет недорогие бумаги "Протека" и "Фармстандарта". Оптимальный портфель на этот год считается акцент на компании, которые смогут хорошо расти при медленном восстановлении экономики. Прежде всего, это будут производители продуктов питания ("Черкизово", "Русагро"), финансовый сектор (Сбербанк и Московская Биржа), химический сектор, отдельные сильные компании, такие как "ЛСР" и акции с хорошей дивидендной доходностью - НЛМК, "Норильский Никель", МТС, "Мегафон", "ВСМПО-Ависма". Для консервативных инвесторов хорошим выбором может стать покупка облигаций на срок от 1 до 3 лет в начале 2016-го. [2]

По итогам исследования выяснилось, что россияне в кризис переходили к сберегательной модели поведения: за два кризисных года доля семей, имеющих вложения в ценные бумаги, упала с 5,6 до 4,5%. Доля валютных сбережений в наличных долларах и евро увеличилась с 1 до 9%, а на банковских депозитах — с 14 до 20%. Учитывая, что рынок ожидает снижения ключевой ставки ЦБ до 9% к концу года, депозиты будут только терять свою привлекательность. Аналитики не исключает, что в текущем году домохозяйства могут вернуться к инвестициям в ценные бумаги.

Самыми доходными инвестициями апреля оказались вложения в серебро — они принесли 8,72%. На втором месте — акции. Лучшим вложением апреля неожиданно стало серебро, которое еще в прошлом месяце давало

отрицательную доходность. Теперь оно принесло бы инвесторам 8,72% в рублях. Золото, напротив, не вошло в число лучших инвестиций. Инвесторы за месяц потеряли бы 1,78% сбережений. Однако виной всему не сама цена металла (она выросла за месяц на 2,4%, до $1268 за унцию), а ее валютная переоценка.

На втором месте по доходу за месяц оказались акции. Купив их на 100 тыс. руб., можно было заработать чуть больше 6 тыс. руб., или 6,09%. В этом нет ничего удивительного: весь апрель российский фондовый рынок активно рос. Этому способствовало удачное совпадение нескольких факторов: доллар США подешевел к мировым валютам, цены на энергоносители выросли, а потребительский спрос начал понемногу оживать. В первую очередь, биржевые индексы поднимались за счет сырьевых и энергетических компаний. Так, обыкновенные акции «Газпрома» выросли за месяц на 14%, угольной компании «Распадская» — на 21,5%, энергетической ФСК ЕЭС — на 20,7%. Небольшое усиление потребительского спроса и оживление бизнес-среды поддержало акции «Яндекса» — они подорожали на 31%. Наконец, укрепление рубля пошло на пользу и обыкновенным акциям Сбербанка, за апрель они выросли на 12,4%.

Паевые инвестиционные фонды в апреле также не могли порадовать инвестора высокой доходностью. На вложении в них можно было заработать всего 0,65%. Это сравнительно неплохой результат: в марте вложение в ПИФы обернулось бы потерей 1,46%. Из десяти крупнейших ПИФов в апреле лучший результат (+0,9%) показал фонд Газпромбанка «Облигации плюс», а худший (-1,73%) — Сбербанк «Еврооблигации».

Из отраслевых фондов лучшую доходность показали ПИФы нефтяного, металлургического и электроэнергетического секторов. ПИФы облигаций, напротив, были не в лучшей форме: они смогли заработать только 2–3%. Лучшие из смешанных фондов получили доходность около 5–8%.

В мае рынки обычно показывают доходность ниже средней, а иногда и отрицательную. Поэтому эксперты советует покупать сбалансированные или активные ПИФы, которые могут частично переходить в облигации или денежные средства, а так же рекомендует обратить внимание на фонды с валютными активами.

На рынке ценных бумаг формируются финансовые источники экономического роста и распределяются инвестиционные ресурсы. Его развитие напрямую связано с преобразованием отношений собственности и с изменением финансовой политики государства. Рынок ценных бумаг расширяет и облегчает доступ всем субъектам экономики к получению необходимых им денежных средств. Поэтому возникает необходимость совершенствования финансового рынка и изобретения новых инструментов его регулирования. [3] Повышение эффективности функционирования рынка ценных бумаг в современной России можно достичь путем усовершенствования законодательства, развития срочного рынка и рынка коллективных инвестиций, снижения административных барьеров, улучшения привлечения частных инвесторов и механизмов защиты их интересов, совершенствования регулирова-

ния на финансовом рынке, пресечения и предупреждения недобросовестной деятельности, совершенствования регулирования, формирования положительного имиджа.

Библиографический список

1. Ветрова В. В., Тенденции рынка ценных бумаг. / В. В. Ветрова // Экономика и управление. – 2011. - №1. – С. 119-124

2. Куда инвестировать в 2016 году [Электронный ресурс]. Режим доступа:http://investfuture.ru/articles/id/V_kakoy_valyute_khranit_dengi_i_kuda_investirovat_v_2016_godu.

3. Перспективы развития фондового рынка в России на 2014- 2015 годы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://optospot.com/ru/ sostoyanie-fondovogo-rinka-rossii-2014

УДК 622.6

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В РОССИИ, СВЯЗАННАЯ С ИЗМЕНЕНИЯМИ ЦЕН НА НЕФТЬ

Зимина Е.О., Котова Т.А.
Научный руководитель: Бородина О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, Россия

В статье изучены основные проблемы в экономике России, обусловленные динамикой цен на нефть. Рассмотрена зависимость федерального бюджета от цен на нефть на мировом рынке.

Ключевые слова: цены на нефть, федеральный бюджет, экспорт нефти, конкуренция на рынке нефти, дефицит бюджета, нефтегазовые доходы.

Отечественной экономике традиционно свойственен определенный уровень зависимости от конъюнктуры мирового рынка нефти, что не может не отражаться на экономической ситуации в стране в целом.

За 2008-2016 гг. максимум цены на нефть составил 140,3 долл./баррель (в мае 2008 г.), а минимум зафиксирован 11.01.2016 г. – 28,13 долл./баррель. Как видно, за данный период цена на нефть снизилась в 5 раз. На 09.05.2016 г. цена на нефть составила 47,25 долл./баррель [3].

Зависимость отечественной экономики от цен на нефть не настолько велика, как считают многие исследователи. Россия может быть причислена к нефтяным странам весьма условно. Можно говорить только о том, что РФ является нефтяной страной с точки зрения геополитики, так как Россия – это крупная страна, и она экспортирует достаточно нефти, чтобы оказывать серьезное влияние на события в мире. Но Россия не является нефтяной страной с точки зрения состава ВВП [4].

По данным статистики, удельный вес экспорта нефти в общем объеме отечественного экспорта в январе-феврале 2016 г. составил 23,5%, в том числе в экспорте топливно-энергетических товаров – 39,3% (для сравнения – в январе-феврале 2015 г. эти показатели составили соответственно 26,1% и 38,8%) [5]. При этом объемы добычи нефти в РФ в январе-феврале 2016 г. в 3 раза ниже, чем в странах ОПЕК (вместе), и находятся на уровне добычи в Саудовской Аравии. Так, в феврале 2016 г. Россия добывала 10032 тыс. баррелей в день, Саудовская Аравия – 10142 тыс. баррелей в день, а все страны ОПЕК – 32278 тыс. баррелей в день [5] Кроме того, Россия в январе-феврале экспортировала 44,6% добытой нефти [5]. При этом следует отметить, что за 2000-2014 гг. объемы добычи нефти в РФ увеличились с 144,4 млн. тонн до 223,4 млн. тонн или в 1,55 раза [7].

Но определенная зависимость доходов бюджета РФ и в целом отечественной экономики от экспорта нефти, и, соответственно, цен на нефть, конечно же, имеется, хотя и не носит критически важного характера. Кроме того, Правительство РФ предпринимает шаги по снижению этой зависимости: осуществляются строительство и модернизация нефтеперерабатывающих заводов, которые позволяют не реализовывать сырую нефть, а перерабатывать и поставлять на рынок готовые нефтепродукты с большей добавленной стоимостью [4].

При низком уровне мировых цен на нефть снизятся «сверхдоходы» бюджета, что приведет к снижению объемов инвестиций, модернизации и реализации крупных инфраструктурных проектов. Часть программ, нацеленных на интенсивное развитие государства, будет заморожена, сокращены объемы финансирования. При этом пенсии, зарплаты работников бюджетной сферы, денежное довольствие военнослужащих и т.д. (основные расходы бюджета) – будут выплачиваться в полном объёме (в соответствии с гарантиями Правительства РФ) [4].

Если низкая цена на нефть (ниже, чем заложенная в бюджете на соответствующий период) будет держаться довольно долго, то в этом случае возникший дефицит бюджета может быть покрыт за счет накопленных золотовалютных резервов, которые являются одними из крупнейших в мире. Так, на 29.04.2016 г. сумма международных резервов РФ составила 390,1 млрд. долл., а на 03.01.2014 г. – 510,5 млрд. долл. США.

Немаловажным моментом является и тот факт, что падение цены на нефть компенсируется ростом курса доллара по отношению к рублю, поэтому рублевые доходы нефтяных компаний и российского бюджета не падают, а если и сокращаются, то несущественно [4].

В сегодняшних реалиях следует учитывать и тот факт, что еще в 2015 году зависимость бюджета РФ от цен на нефть существенно ослабла. Так, доля нефтегазовых доходов сократилась с 51,3% в 2014 году до 43% доходной части бюджета, в то время как ненефтегазовая составляющая возросла с 48,7% до 57,1%. В 2016 году, при реализации базового сценария (36,8 долл./баррель), доля нефтегазовых доходов бюджета может снизиться до 38,1% против запланированного федеральным законом уровня 44%, в то

время как пессимистический сценарий (25 долл./баррель) предполагает более существенное сокращение – до 31,7% [1].

Реализация базового сценария (если не принять запланированных мер по снижению дефицита бюджета) может привести к дефициту бюджета в 2016 г. на уровне 3,4% ВВП или 2,7 трлн. руб., что на 0,4 п.п. превысит запланированное значение (3,0%). В случае реализации пессимистичного сценария дефицит бюджета составит 4,7% ВВП или 3,8 трлн. руб., что в 1,57 раза превышает заложенный бюджетом уровень. При пессимистичном сценарии (если не будут реализованы секвестр, а также предприняты меры по увеличению доходов бюджета), Резервный фонд мог бы быть израсходован полностью уже в текущем году [1].

Источников финансирования дефицита бюджета, намеченных Министерством финансов РФ (приватизация, размещение ОФЗ в рублях и юанях, выпуск евробондов, а также использование средств Резервного фонда), достаточно для финансирования дефицита бюджета в 2016 году в случае, если они будут привлечены в намеченных объемах. Кроме того, приватизация ряда государственных компаний и банков позволит обеспечить объем поступлений в бюджет на уровне 1 трлн. руб. Размещение ОФЗ и евробондов позволит обеспечить финансирование дефицита в объеме около 0,6 трлн. руб. Возможная экономия средств Резервного фонда при успешной реализации мер по привлечению дополнительных источников финансирования дефицита бюджета, может составить в 2016 году порядка 1,6 трлн. руб., что является существенным для поддержания «запаса» прочности российского бюджета [1].

В защиту вышеизложенной позиции, что резкое снижение цен на нефть не оказывает ярко выраженного губительного влияния на экономику РФ, следует отметить, что в 2014-2015 гг. цена на нефть на мировом рынке хотя и снизилась почти в 3 раза, но экономического краха не произошло. Масштаб проблем в экономике страны оказался сравнительно небольшим – всего 4%-ное падение ВВП. Для сравнения – во время кризиса 2009 г. ВВП РФ снизился на 8%. И это при том, что в настоящее время на падение цен на нефть на мировом рынке наслаивается и действие антироссийских санкций, а также ряд других сложностей [4].

Кроме того, низкий уровень цен на нефть не выгоден ни ключевым странам-производителям нефти, ни крупнейшему потребителю – США, так как американцы развивают добычу сланцевой нефти и сланцевого газа, добыча которых рентабельна только при цене не ниже 80-90 долл./баррель. Дешевая нефть невыгодна также и Канаде, так как часть нефти добывается из битумозных песков, требующих повышенных вложений. Поэтому маловероятно, что низкий уровень цен на нефть продержится долго, так как, слишком многим игрокам на рынке он невыгоден. Длительное падение цен на нефть возможно только в случае глубокого многолетнего экономического кризиса в мировом масштабе, либо в случае перехода мировой экономики с углеводородов на другие источники энергии.

Подводя итоги исследования, необходимо отметить, что хотя сформи-

ровавшиеся сегодня низкие цены на нефть и оказывают существенное влияние на экономику нашей страны, но определяющей роли не играют. Даже при падении цены на нефть до пессимистичного уровня у РФ достаточно внутренних резервов для преодоления этой ситуации.

Библиографический список

1. Дефицит бюджета и цена на нефть: чего ожидать участникам рынка? URL: http://www.gazprombank.ru/upload/iblock/778/GPB_Budget_deficit_220316.pdf дата обращения: 09.05.2016).

2. Дулаев М. Х. Экспорт газа и нефти Российской Федерации условиях санкций // Молодой ученый. – 2015. – №24. – С. 428-430.

3. Курс цен на фьючерсы нефти Brent URL: http://www.banki.ru/quotes/brent/ (дата обращения: 09.05.2016).

4. Нефтяная игла; URL: http://ruxpert.ru/%CD%E5%F4%F2%FF%ED%E0%FF_%E8%E3%EB%E0 (дата обращения: 09.05.2016).

5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики; URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe /Stg/d06/77.htm (дата обращения: 09.05.2016).

6. Ситуация на рынке нефти в мире и России. Прогноз на 2016 год. ИНФОГРАФИКА; URL: http://uainfo.org/blognews/1453021041-situatsiya-na-rynke-nefti-v-mire-i-rossii-prognoz-na-2016-god-.html (дата обращения: 09.05.2016).

7. Экспорт Российской Федерации сырой нефти за 2000-2015 годы (по данным ФТС России и Росстата); URL: http://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=credit_statistics/crude_oil.htm (дата обращения: 09.05.2016).

УДК 336.717

ДИВИДЕНДНАЯ ПОЛИТИКА ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»

Санкина К.А.
Научный руководитель: к.э.н. Лунева Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Изучена дивидендная политика ПАО «Сбербанк России». Проведен сравнительный анализ дивидендной политики крупнейших российских банков. Приведен прогноз стоимости акций ПАО «Сбербанк России» и размера дивидендов на 2016 год.

Ключевые слова: акции, дивиденды, дивидендная политика, дивидендная доходность, дивидендная история, дивидендный выход.

Сбербанк России является крупнейшим банком Российской Федерации и СНГ. Его активы составляют более четверти активов банковской системы

страны (27%), а доля в банковском капитале находится на уровне 26%. Сбербанк занимает первое место на рынке вкладов. По состоянию на 1 июня 2015 года его доля на рынке частных вкладов более 40%. Кредитный портфель Сбербанка составляет треть от всех выданных в стране кредитов. По данным журнала «The Banker» Сбербанк занимал 43 место по размеру основного капитала (капитала первого уровня) среди крупнейших банков мира.

На сегодняшний день уставный капитал ПАО Сбербанка России составляет более 67 млрд. рублей, в частности — 67 760 844 000 рублей. Он состоит из более чем 21 млрд. обыкновенных акций и около 1 млдр. привилегированных акций.

Иностранные инвесторы могут приобретать акции Сбербанка только с разрешения Центробанка. Однако эти ограничения легко обходятся благодаря использованию дочерних компаний нерезидентов, зарегистрированных в России. Тем не менее, ограничения на приобретения акций Сбербанка нерезидентами значительно снижают их ликвидность.

Дивидендная политика Сбербанка России разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Банка, Кодексом корпоративного управления Банка и утверждена Наблюдательным советом ОАО «Сбербанк России» протоколом №110 10 августа 2011 года. Она направлена на применение лучших практик российских и зарубежных компаний в области корпоративного управления.

В 2011 году в Сбербанке была принята Дивидендная политика сроком на три года, которая предусматривала увеличение размера дивидендных выплат до уровня 20% от чистой прибыли, определенной на основе годовой консолидированной финансовой отчетности по МСФО. Дивидендная политика была успешно выполнена в 2014 году. Ее особенности видны из таблицы 1.

Таблица 1 – Дивидендная политика российских банков

Банки	Дивиденды					
Год выплаты	2010		2011		2012	
	Дивиденды на 1 ОА (р.)	Номинальная стоимость обыкновенной акции, (р.)	Дивиденды на 1 ОА (р.)	Номинальная стоимость обыкновенной акции, (р.)	Дивиденды на 1 ОА (р.)	Номинальная стоимость обыкновенной акции, (р.)
ВТБ	0,00058	0,04000	0,00058	0,08000	0,00088	0,08000
Сбербанк	0,08	3,00	0,92	3,00	2,08	3,00
Банк Санкт-Петербург	0,11	1,00	0,11	1,00	0,11	1,00
Банк УралСиб	0,002390	0,100000	0,002500	0,100000	0,001839	0,100000

На текущий момент основные подходы к выплате дивидендов сформулированы в Стратегии Развития Группы Сбербанк 2014-2018, которая

направлена на обеспечение оптимального баланса между текущими интересами инвесторов и долгосрочными целями развития Группы.

В настоящее время общее количество размещенных акций Сбербанка России ОАО составляет:

- обыкновенных акций номиналом 3 руб. - 21 млн. шт.
- привилегированных акций номиналом 3 руб. - 1 000 000 000 шт.

В соответствии с Уставом предельное количество объявленных обыкновенных акций, которые банк вправе размещать дополнительно к уже размещенным акциям, составляет 15 млрд. шт. номинальной стоимостью 3 рубля.

Структура акционеров Сбербанка по состоянию на дату закрытия реестра акционеров (конец операционного дня 20 апреля 2015 года) в таблице 2.

Таблица 2 – Структура акционеров ОАО «Сбербанк России»

Категория акционеров	Доля в уставном капитале, %
Банк России	50,0+1 акция
Юридические лица – нерезиденты	44,0
Юридические лица – резиденты	2,3
Частные инвесторы	3,7

Общее количество акционеров – более 226 тысяч. Единственным акционером с долей участия не менее, чем 5% уставного капитала ОАО «Сбербанк России», является Центральный банк Российской Федерации (Банк России). Высокая концентрация собственности банка обычно отрицательно влияет на его дивиденды.

В целях соблюдения прав и интересов всех категорий акционеров Банк проводит стабильную дивидендную политику, регулярно обеспечивая акционерам выплату дивидендов.

Прибыль после налогообложения определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Прибыль после налогообложения по решению Общего собрания акционеров распределяется между акционерами в виде дивидендов, направляется на формирование резервного фонда. Прибыль после налогообложения, не направленная на выплату дивидендов и в резервный фонд, остается в распоряжении Банка в виде нераспределенной прибыли.

Дивидендная история отражена в таблице 3. Право на получение дивидендов имеют акционеры-владельцы обыкновенных и привилегированных акций. Минимальный размер дивидендов по привилегированным акциям определен Уставом Банка.

В соответствии с Уставом ОАО «Сбербанк России», дивиденды выплачиваются акционерам в денежной форме за вычетом соответствующего налога в течение 30 дней со дня принятия решения о выплате дивидендов.

Выплата дивидендов осуществляется в безналичном порядке путем перечисления их на банковские счета акционеров.

Таблица 3 – История дивидендных выплат

Годы выплат	По итогам года	Обыкновенные акции, руб. на одну акцию	Номинальная стоимость обыкновенной акции, руб.	Привилегированные акции, руб. на одну акцию	Номинальная стоимость привилегированной акции, руб.
2002	2001	52,85	50	1,14	1
2003	2002	109,00	50	2,32	1
2004	2003	134,50	50	2,88	1
2005	2004	173,90	50	3,79	1
2006	2005	266,00	50	5,90	1
2007	2006	385,50	3000	9,30	60
2008	2007	0,51	3	0,65	3
2009	2008	0,48	3	0,63	3
2010	2009	0,08	3	0,45	3
2011	2010	0,92	3	1,15	3
2012	2011	2,08	3	2,59	3
2013	2012	2,57	3	3,20	3
2014	2013	3,20	3	3,20	3
2015	2014	0,45	3	0,45	3

Одним из важнейших показателей дивидендной политики является дивидендный выход, отраженный в таблице 4 и демонстрирующий негативную динамику в 2014 году после десятилетнего роста.

Таблица 4 – Динамика дивидендного выхода

Год	Доля прибыли, выплаченной дивидендами
2005	8,50%
2006-2009	10%
2010	12%
2011	15,3%
2012	16, 9%
2013	20%
2014	3,5%

Нестабильность экономической обстановки в стране заставляет граждан, имеющих накопления, задумываться о том, как инвестировать их с целью сохранения от воздействия инфляции и получения пассивного дохода. В

числе способов вложения сбережений, доступных населению, не обладающему специальными знаниями в области экономики и финансов, выделяют приобретение акций крупных корпораций с целью последующего получения дивидендов по ним. Эмитентом ценных бумаг, имеющих высокую степень надежности и ликвидности, является Сбербанк. Деятельность банка находится в сильной зависимости от состояния экономики и политической обстановки в стране. Акции Сбербанка входят в число «голубых фишек» российского фондового рынка, что делает их весьма востребованными среди инвесторов.

Нестабильная экономическая обстановка, сложившаяся в стране в 2015 году, привела к колебанию стоимости акций Сбербанка, а также снижению уровня доходности по ним. По итогам 2015 года размер дивидендов, выплаченных акционерам компании, составил менее 1%, продемонстрировав существенное снижение относительно аналогичного показателя, характеризующего прошлые временные периоды. Несмотря на столь низкую доходность, топ-менеджеры компании утверждают, что этот случай был единичным и в ближайшие годы повторения подобного сценария развития событий не предвидится.

Тем не менее, мнения аналитиков об изменении стоимости акций Сбербанка в 2016 году, разделились. Можно выделить три основных направления, в которых осуществляются прогнозы.

Первое направление – снижение стоимости ценных бумаг. Такой вариант развития событий возможен в случае дальнейшего ухудшения политической и экономической обстановки в стране. Предполагается, что при этом стоимость одной акции упадет до отметки в 15 рублей. Второе направление – сохранение цен на акции на текущем уровне. Стоимость одной акции, эмитированной Сбербанком, при таком прогнозе может составить 60-70 рублей. Это будет возможно при условии стабилизации текущей ситуации в стране. Третье направление – рост стоимости ценных бумаг. Увеличение котировок акций Сбербанка может стать следствием улучшения политической обстановки в стране и в мире, снятия европейских и американских санкций с России и прохождением пика экономического кризиса. По предварительным оценкам в 2016 году доходность акций компании составит: Сбербанк АО – 3,8%; Сбербанк АП – 7,2%. Точный прогноз эксперты дать затрудняются, поскольку текущая ситуация во многом зависит от внешней политики страны.

Библиографический список

1.Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ.

2.Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1(ред. от 28.04.2009, с изм. От 03.06.2009) "О банках и банковской деятельности".

3.Федеральный закон от 22.04.1996 N 39-ФЗ (ред. от 03.06.2009)"О рынке ценных бумаг".

4.Инструкция Банка России от 10 марта 2006 г. N 128-И "О правилах выпуска и регистрации ценных бумаг кредитными организациями на территории Российской Федерации".

5.Бланк И.А. Управление использованием капитала. - М.: Ника-Центр, 2007.

6.Бендина Н. Финансовый менеджмент (конспект лекций). - М.: ПРИОР, 2006.

7.Бригхем Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент: Полный курс в 2-х т. Пер. с англ. /Под ред. В.В. Ковалева. - СПб: Экономическая школа, 1997.

8.www.kuap.ru/banks/1481/analysis/interest/

9.www.sbrf.ru

10.www..lainvest.ru/prognoz-po-dividendam-na-2016-god/

11.http://111999.ru/investment/akcii-sberbanka-prognoz-na-2016/

УДК 336.663

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ И ИСТОЧНИКАМИ ИХ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Ветрова Ю.А.
Научный руководитель: к.э.н. Лунёва Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрено содержание политики управления оборотными активами на предприятии, ее виды, этапы формирования. Показана специфика формирования политики управления оборотными активами в российских условиях.

Ключевые слова: оборотные активы, политика управления оборотными активами, типы политики.

В условиях экономического кризиса выбор политики формирования оборотных активов предприятия и политики их финансирования приобретает особую значимость, позволяя сохранить текущую платежеспособность и обеспечить эффективность текущей финансово-хозяйственной деятельности фирмы.

Некоторые вопросы управления текущими активами в рамках финансовой политики организации рассмотрены в трудах отечественных исследователей (И.А. Бланк, В.В. Ковалев, Е.С. Стоянова, Е.Н. Шохин). Однако существуют некоторые разногласия по поводу критериев оценки и признаков агрессивной и консервативной моделей управления оборотными активами.

Собственно, политика управления оборотными активами — совокупность принципов и методов разработки и реализации управленческих решений, направленных на формирование необходимого объема и состава обо-

ротных активов, обеспечение эффективного их использования и оптимизации структуры источников финансирования. Важнейшей проблемой управления активами и пассивами в краткосрочном аспекте деятельности фирмы является поиск компромисса между обеспечением достаточного уровня рентабельности активов и обеспечением текущей платежеспособности фирмы.

Различают три основных типа политики управления оборотными активами (агрессивная, консервативная и умеренная), различающиеся по соотношению риска и доходности. Основные разногласия в трудах отечественных ученых касаются агрессивной и консервативной политик.

Так, по мнению Е.С. Стояновой, «если предприятие не ставит никаких ограничений в наращивании оборотных активов, удельный вес текущих активов в общей сумме текущих активов высок, а период оборачиваемости текущих активов длителен – это признаки агрессивной политики управления. Применение агрессивной политики управления оборотными активами обеспечивает низкий риск технической неплатежеспособности, но не может обеспечить повышенную экономическую рентабельность фирмы. Если предприятие минимизирует оборотные активы, удельный вес текущих активов в общей сумме активов низок, а период оборачиваемости оборотных активов краток — это признаки консервативной политики управления текущими активами. Консервативная политика управления оборотными активами обеспечивает высокую экономическую рентабельность активов, но несет в себе чрезмерный риск возникновения технической неплатежеспособности» [1].

Иной точки зрения придерживаются И.А. Бланк, коллектив авторов учебника «Финансовый менеджмент» под редакцией Е.И. Шохина, И.Б. Ромашова и некоторые другие авторы. По их мнению «консервативная политика предусматривает не только полное удовлетворение потребности во всех видах оборотных активов, но и создание значительных их резервов на случай удорожания или перебоев в поставках сырья, сбоев в производственном процессе, замедлении инкассации дебиторской задолженности, увеличении спроса на готовую продукцию, а также наличие значительной суммы денежных активов для поддержания текущей платежеспособности. Такой подход гарантирует минимизацию предпринимательского и финансового рисков, но отрицательно сказывается на оборачиваемости и уровне рентабельности оборотных активов фирмы. Агрессивный подход заключается в минимизации или отсутствии страховых резервов всех видов оборотных активов. Такой подход обеспечивает наибольшую эффективность использования оборотных активов при отсутствии сбоев в воспроизводственном процессе, но и вызывает повышенную степень предпринимательского и финансового рисков» [2].

Исходя из смысловой окраски данных терминов в финансовой науке (агрессивный – высокорискованный, консервативный – низкорискованный), более корректной представляется вторая точка зрения.

Для идентификации политики финансирования оборотных активов используется их разбивка на постоянную (системную) и переменную (варьирующую) части.

В экономической литературе представлены три типа управления финансированием оборотных активов (иногда пишут об управлении текущими пассивами), которые также получили название: агрессивная, консервативная и умеренная. Принципиальные подходы к определению типа политики финансирования у всех исследователей едины, однако существуют различия в количественных критериях оценки моделей различных типов. Суть расхождения заключается в пропорциях между собственными долгосрочными и заемными краткосрочными источниками финансирования постоянной и варьирующей частей оборотных активов.

Необходимо обратить внимание на то, что нормативные значения финансовых коэффициентов, используемых для анализа финансовой устойчивости фирмы, будут варьировать не только в привязке к отрасли, а также в зависимости от выбранного типа политики управления оборотными активами.

Данные таблицы 1 свидетельствуют, что в среднем по всем видам экономической деятельности наблюдается отсутствие чистого оборотного капитала, что обусловлено превышением суммы краткосрочных обязательств над оборотными активами. А это говорит о том, что текущий оборот деятельности организации финансируется за счет заемного капитала, что частично соответствует агрессивной политики финансирования активов. Аналогичная ситуация наблюдается в строительных организациях, химических предприятиях, организациях, предоставляющих транспортные услуги, услуги связи, в гостиничном бизнесе и предприятиях общественного питания [].

Кроме того, и внутри отрасли существуют различия в выборе типа политики управления оборотными активами, и нормативные коэффициенты поэтому должны быть для конкретной отрасли и для конкретной модели политики.

В заключение необходимо отметить, что необходим комплексный подход в определении типа политики управления оборотными активами. Таким образом, финансовый менеджер выбирает доминирующую модель политики, уточняя ее. Например, в рамках консервативного подхода появятся:

— чисто консервативная политика (низкая скорость оборота оборотных активов; низкий уровень рентабельности активов; высокий уровень финансовой устойчивости и платежеспособности);

— консервативно-умеренная (низкая скорость оборота оборотных активов; низкая рентабельность; достаточный уровень финансовой устойчивости и платежеспособности);

— консервативно-агрессивная (низкая скорость оборота оборотных активов; низкая рентабельность активов; низкий уровень финансовой устойчивости и платежеспособности.

В результате, обозначенные в статье подходы к определению политики управления оборотными активами позволят финансовым менеджерам принимать более обоснованные и эффективные решения.

Таблица 1 — Структура имущества организаций в разрезе видов экономической деятельности за 2014 год

Показатель актива	Удельный вес в общем объеме всего имущества или капитала, %								
	в среднем по всем видам деятельности	в разрезе вида экономической деятельности предприятия							
		сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	производство продуктов	текстильное и швейное производство	химическое производство	строительство	оптовая и розничная торговля;	гостиницы и рестораны	транспорт и связь
1. Внеоборотные активы	58,3	55,9	46,1	35,8	54,8	31,1	46,5	61,0	77,9
2. Оборотные активы, всего	41,7	44,1	53,9	64,2	45,2	68,9	53,5	39,0	22,1
в т.ч. 2.1 чистый оборотный капитал	-27,9	10,3	1,4	3,9	-8,1	-23,3	1,7	-41,3	-46,1
2.2 переменная часть оборотных активов	48,3	43,1	28,7	46,6	34,1	46,2	18,4	57,3	55
Рентабельность активов	3,9	5,7	5,1	2,1	0,6	1,6	5,6	-	1,5

УДК 347.736

НОВОКУЗНЕЦКИЙ АЭРОПОРТ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Бойчук А.Н.
Научный руководитель: Абакумова О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье исследованы проблемы финансовой деятельности ООО «Аэрокузбасс» в условиях кризиса, выявлены отрицательные факторы, способствующие сокращению объёмов работ лётно- технического комплекса, предложены пути решения улучшения финансового состояния предприятия.

Ключевые слова: объём работ лётно-технического комплекса, авиаперевозки, аэропортовые услуги, расход топлива

Воздушный транспорт является одним из важнейших видов транспорта. Основная сфера применения воздушного транспорта — пассажирские перевозки на расстояниях свыше тысячи километров. Основные недостатки воздушного транспорта – дороговизна, зависимость от погодных условий, невысокая грузоподъемность воздушных судов.

Исходя из текущего состояния нашей российской экономики, можно сказать, что аэропорты малых городов испытывают значительные трудности. На сегодняшний день- это объективные причины снижения объемов доходов, связанных с летно-технической деятельностью.

В 2015 году в Кузбассе значительно снизилось число пассажиров, летающих через аэропорт Кемерова и Новокузнецка – на 49,1% и 47,2% соответственно. При этом Новокузнецкий аэропорт потерял почти половину своих международных рейсов по сравнению с 2014 годом. Снижение произошло на 35 авиарейса или на 8 002 человек.

К отрицательным факторам, способствующим снижению финансовой деятельности ООО «Аэрокузбасс», можно отнести:

- увеличение себестоимости из-за роста стоимости приобретенного авиатоплива;
- возрастание заемных средств;
- увеличение кредиторской задолженности.

В 2015 году на предприятии наблюдается продолжающееся падение объемов работ летно-технического комплекса.

Причиной сокращения работ по техническому обслуживанию воздушных судов является завершающийся переход российских авиакомпаний на эксплуатацию воздушных судов иностранного производства.

Техническое обслуживание (например, проверка и замена двигателей самолета, настройка приборов навигации) может осуществляться персоналом ООО «Аэрокузбасс» только для российских воздушных судов, поэтому предприятию необходимо получить специальную лицензию, которая даст возможность проводить обслуживание воздушных судов иностранного производства. Авиабаза предприятия имеет множество высококвалифицированных специалистов, которые могут пройти соответствующее переобучение и получить разрешение на осуществление таких работ, что, как следствие, станет шагом на пути к увеличению объема работ летно-технического комплекса. Аэропорт может быть более привлекателен для воздушных судов иностранного производства. Другими словами, предприятию необходимо развить и модернизировать свою техническую базу, чтобы воздушные суда иностранного производства могли прилетать на тяжёлую форму регламентных работ.

Еще одной причиной сокращения объемов работ является падение налета часов, имеющегося у авиакомпании «Аэрокузбасс» вертолета Ми-8 на заказных рейсах. Поэтому для увеличения заказов на эксплуатацию вертолета необходимо заинтересовать различные организации, связанные, например, с обслуживанием линий электропередач, строительных работ.

Кроме того, возможно привлекать туристов и устраивать туристические экскурсионные полеты (например, в Горную Шорию).

Чтобы улучшить свое финансовое состояние предприятию необходимо привлекать в наш аэропорт больше авиакомпаний для выполнения рейсов, тем самым увеличивая географию авиаперевозок.

В дальнейшем возможно обновить собственный летный парк для региональных перевозок, то есть приобрести несколько новых вертолетов и осуществлять авиаперевозки на небольшие расстояния.

В целях улучшения деятельности «Аэрокузбасс» можно предложить следующие рекомендации:

- увеличить объем выручки за счет увеличения объемов работ летно-технического комплекса;
- увеличить объем заказов на техническое обслуживание.

Также, в целях увеличения доходов, рекомендуется:

- размещение рекламы;
- увеличение аэропортовых услуг;
- увеличение доходов от продажи авиатоплива,

Так, например, возможно расширить комплекс услуг борт-питания для различных авиакомпаний. То есть предлагать более разнообразную пищу, продукты питания (горячие, холодные блюда) и предоставлять борт-питание вне зависимости от времени полета.

Основным видом деятельности по итогам 2015 года с наибольшим удельным весом в общем объеме выпущенной продукции является оптовая торговля авиатопливом. Поэтому в дальнейшем можно продолжать двигаться путем увеличения доходов от продажи.

Для улучшения финансового состояния предприятия также следует принять меры по снижению расходов путем сокращения затрат на оплату электроэнергетических ресурсов и сокращения затрат на авиатопливо.

В 2015 году экономия всех видов энергетических ресурсов достигнута в результате проведения на предприятии внутреннего аудита, и затраты на использованные в течение этого года энергетические ресурсы составили около 25 миллионов рублей, что на 14 % ниже аналогичных расходов в 2014 году. Поэтому предприятие может и дальше придерживаться соответствующей экономии.

В 2015 году наблюдался рост расходов из-за роста стоимости авиатоплива, следовательно, аэропорт вынужден был увеличить цены на топливо и для авиакомпаний. Для сокращения затрат на авиатопливо можно применить усиленный контроль несанкционированного слива топлива из емкостей для его хранения и оптимизацию маршрутизации, то есть осуществлять авиаперевозки более короткими маршрутами для меньшего расхода авиатоплива наших воздушных судов.

Рекомендуется также снизить дебиторскую задолженность путем получения предоплаты от заказчиков, проводить успешную маркетинговую политику, организовывать активную рекламу на продажу авиабилетов по всем направлениям. Кроме того, можно осуществлять заблаговременную

продажу авиабилетов по ценам на настоящий момент без учета их повышения на будущий период, тем самым увеличить число пассажиров. Потенциальный пассажир может приобрести авиабилет заранее, например, на месяц вперед. Таким образом, может увеличиться объем отправок пассажиров из аэропорта. И, наконец, рекомендуется принять меры по снижению кредиторской задолженности путем усиления контроля за управлением кредиторской задолженностью.

Библиографический список

1.Аудиторская компания «Ас-Аудит». Библиотека [Электронный ресурс]: – Режим доступа: http://as-audit.ru/service/list/finance/analysis/

2. Центр креативных технологий. Библиотека [Электронный ресурс]: – Режим доступа: http://www.inventech.ru/lib/predpr/ predpr0022/

3. Официальный сайт ООО «Аэрокузбасс» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: http://www.aerokuz.ru/

4. Дистанционный консалтинг [Электронный ресурс]: – Режим доступа: http://www.dist-cons.ru/modules/fap/section3.html

УДК 336

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ООО «ОПТСЕРВИС»

Ширинова Т.Т.
Научный руководитель: к.э.н. Лунёва Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрено понятие и признаки финансовой безопасности организации, основные риски и рискообразующие факторы на примере ООО «Оптсервис». Предложены меры по повышению финансовой безопасности предприятия.

Ключевые слова: финансовая безопасность, выручка, прибыль, дебиторская задолженность, банкротство, неплатежеспособность,

Финансовая безопасность – составляющая экономической безопасности. А. В. Гукова и И. Д. Аникина, считают, она заключается в способности проводить финансовую стратегию в конкурентной среде. Так, финансовая безопасность – состояние предприятия, которое [1]:

– обеспечивает финансовую платежеспособность, стабильность, ликвидность в долгосрочном периоде;

– обеспечивает финансовую независимость предприятия;

– удовлетворяет потребность в финансовых ресурсах для устойчивого воспроизводства предприятия;

– способно противостоять возможному финансовому ущербу;

– защищает финансовые интересы владельцев предприятий.

Таким образом, финансовая безопасность организации – составляющая экономической безопасности, которая предполагает использование финансовых ресурсов для защиты от финансовых угроз, для достижения целей бизнеса и обеспечения необходимой эффективности деятельности.

Политика обеспечения финансовой безопасности предполагает анализ различных факторов, которые предлагается группировать по форме таблицы 1.

Таблица 1 – Факторы финансовой безопасности предприятий

Уровни факторов, влияющих на финансовую безопасность	Рискообразующие факторы	Риски
Факторы 1 уровня	– трудность получения кредитов; – нехватка инвестиций и финансовых ресурсов; – отсутствие скидок при малых объемах деятельности; – низкий уровень ведения бухгалтерского учета.	– неплатеж со стороны контрагентов; – неликвидность; – неплатежеспособность – финансовая нестабильность.
Факторы 2 уровня (влияют через безопасность экономическую)	– ограниченный рынок; – отсутствие доступа к информации о рынке; – сложность системы налогообложения.	– отсутствие спроса основных потребителей; – сокращение продаж в связи с нарушением договорных обязательств.
Факторы 3 уровня (влияют через безопасность общую)	– высокая конкуренция; – неэффективное управление персоналом; – высокая текучесть кадров; – слабая техническая обеспеченность; – несовершенство нормативно-правовой базы.	– сокращение объемов продаж; – потери доходности; – сокращение объемов производства из-за устаревшего оборудования; – снижение прибыли с повышением цен на материалы.

Данные факторы проанализированы на примере ООО «Оптсервис», которое специализируется на оптово-розничной торговле и является представителем среднего бизнеса. ООО «Оптсервис» является дистрибьютором по Югу Кузбасса продукции ООО «Мон'дэлис Русь» и ЗАО «Ферреро Руссия», потому цена этих товара невелика и составляет 50 процентов от среднерыночной розничной цены. Компания успешно занималась отптовой торговлей, создавая ситуацию, когда конкуренты, в особенности, мелкий биз-

нес, ориентированный на продажу продуктов питания, зависели от нее. Поэтому факторы второго уровня проявлялись на предприятии незначительно.

Однако в настоящее время местный бизнес уступает позиции крупным компаниям: в продуктовой сфере это такие гиганты, как «Лента», «Магнит». По этой причине закрылись многие небольшие оптовые компании в Кемеровской области. Из действующих можно выделить компании «Кузнецкпродукт», «Кристалл» и «Кора». Но и они испытывают трудности, связанные с привлеченным капиталом, снижением объемов продаж [2].

При рассмотрении факторов первого уровня наиболее значимыми являются неплатежи со стороны контрагентов. В результате предприятия оптово-розничной торговли испытывают сложности, связанные с просрочкой кредиторской задолженности поставщикам. Значение этого показателя уменьшилось за 2014 год несущественно – с 986 млн. рублей до 912 млн. рублей. С учетом того, что в 2015 году снизились средние доходы потребителей, у ООО «Оптсервис» актуализировались такие факторы риска как снижение спроса, сокращение объема продаж. Также сохраняется проблема текучести кадров.

Хотя в целом по отрасли в 2014 году наблюдалось увеличение оборота организаций с 536 246 млн. рублей до 625 520 млн. руб. [3], количество предприятий сократилось. Усилились монополистические тенденции на рынке, возросло влияние факторов риска на деятельность мелких и средних предприятий.

Основные количественные индикаторы финансовой безопасности (показатели ликвидности, порога рентабельности, запаса финансовой устойчивости и прочности) в ООО «Отсервис» неоднозначны, хотя в целом, удовлетворяют пороговым значениям. Наблюдается отрицательная тенденция их к сокращению. Например, в 2014 году запас финансовой прочности сократился на 42 процента по отношению к уровню 2013 года, а запас финансовой устойчивости сократился до 28 процентов. И хотя подобные тенденции характерны для оптово-розничных предприятий в настоящее время, это должно стать сигналом для усиления контроля финансового состояния ООО «Отсервис», для принятия мер по предупреждению возможного банкротства. Если рассматривать влияние качественных параметров на финансовую безопасность организации, то необходимо отметить качество ведения бухгалтерского учета и внутрифирменного финансового планирования. В данной области предприятию необходимо увеличить долю высококвалифицированных сотрудников.

Для обеспечения финансовой безопасности следует также разработать механизмы мониторинговой деятельности, предупреждающие мероприятия, обеспечить своевременность контроля и эффективность финансовой защиты, в частности, создать информационную систему, позволяющую проводить мониторинг угроз. Следует рассмотреть возможность проведения анализа запасов методом ABC-XYZ, который позволит получить экономию на затратах по формированию и хранению запасов. Также следует постоянно проводить мониторинг условий продаж, предлагаемых разными поставщи-

ками, чтобы обеспечить снижение закупочных цен. Для улучшения ситуации с возвратом дебиторской задолженности можно использовать систему скидок, например, 1,2/30 нетто 40.

Итак, ООО «Оптсервис», как и большинство предприятий среднего и малого бизнеса в оптово-розничной торговле, обладает невысоким уровнем финансовой безопасности, который характерен в целом для отрасли. Следует отметить, что организация имеет возможность реализовать некоторые мероприятия, чтобы перевести свою финансовую безопасность на более высокий уровень.

Библиографический список:

1. Гукова А. В. Роль финансовой безопасности предприятия в системе его безопасности / А. В. Гукова, И. Д. Аникина // Образование и общество. – СПб.: Питер, 2009. – № 3. – С. 98–102.

2. ГИСВИД — справочник [Электронный ресурс] / ГИСВИД. – Электрон. дан. и прогр. – М.: ГИСВИД, 2016. – Режим доступа: [http:// http://gisvid.ru], свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.

3. Кемеровостат [Электронный ресурс] / Кемеровостат. – Электрон. дан. и прогр. – Кемерово: Кемеровостат, 2016. – Режим доступа: [http://kemerovostat.gks.ru/], свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.

УДК 658.15:656

ФИНАНСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ООО «ТРАНС» И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЁТА

Глушакова А.Д.
Научный руководитель: к.э.н. Козлов В.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье изложены результаты анализа финансово – хозяйственной деятельности компании в части оказания автотранспортных услуг. Выявлены недостатки, влияющие на финансовое состояние организации. Предлагается ввести элементы управленческого учёта и составление управленческой отчётности, которые помогут руководству и собственнику принимать правильные управленческие решения. Предложены другие мероприятия, которые могут помочь улучшить результаты финансовой деятельности компании.

Ключевые слова: управленческий, учёт, отчётность, финансовая, деятельность, автотранспортные, услуги, нормы, рыночные, цены, прибыль, выручка.

Объект исследования: ООО «Транс» компания, оказывающая услуги

по: предоставлению в аренду помещений; автотранспорта и спецтехники; изготовлению и сборке металлоконструкций

Предмет исследования: финансовая деятельность компании, связанная с оказанием автотранспортных услуг

Цель: оценить эффективность финансовой деятельности организации за период 2011г.- 2015г.

Задачи:

- Составить список работ, осуществляемых компанией в разрезе видов транспортных средств
- Определить все операционные издержки компании
- Провести анализ расхода ГСМ компанией и их отклонения от норматива, выявить причины отклонений
- Произвести расчет себестоимости одного часа работ каждого вида техники
- Провести мониторинг рыночных цен на каждый вид услуг
- Выделить доходы и расходы компании по данному направлению деятельности за 2015 год
- Выявить отклонение установленных тарифов компании от рыночных цен
- Оценить рентабельность оказываемых услуг
- Произвести расчет текущей загруженности предприятия
- Рассчитать выручку: фактическую, при условии применения рыночных цен и недополученную прибыль за период деятельности компании
- Оценить финансовый результат деятельности компании и рентабельность инвестиций
- Разработать план мероприятий по улучшению работы компании

В процессе исследования проведён анализ финансово-хозяйственной деятельности компании, связанной с оказанием автотранспортных услуг. Организация представляет собой Общество с ограниченной ответственностью, зарегистрированное и расположенное на территории г. Новокузнецка. На данный момент компания предоставляет услуги по аренде автотранспорта, в собственности находится 23 единицы техники и 3 единицы приобретены в лизинг. Компании принадлежит коммерческая недвижимость, на ее территории имеется собственный цех по изготовлению металлоконструкций, и склад, остальная часть помещений сдается в аренду.

В ходе исследования были проанализированы операционные издержки компании с начала 2015 года. Для расчета издержек по статьям: сотовая связь, интернет – было взято соотношение выручки данного направления к совокупной выручке компании. По статьям издержек: водоснабжение, водоотведение, отопление – расчет был проведен с учетом данных, предоставленных заместителем директора компании о процентном соотношении занимаемых разными направлениями деятельности компании. Операционные издержки за 2015 года составляют 3,5 % в совокупной величине затрат данного направления. При этом больше всего затрат приходится на отопление

(32,3% от общей суммы операционных издержек).

Для анализа расхода горюче-смазочных материалов были исследованы путевые листы за последние три месяца 2015 года, из которых взяты данные по виду транспорта, количеству отработанных часов, показаниям спидометров на начало и конец месяца. Проанализировав ведомости по топливным картам, было определено количество топлива, купленное для каждого вида транспорта за данный промежуток времени. У диспетчера были взяты данные о внутренних нормативах потребления горюче-смазанных материалов компании. На основании распоряжения Минтранса России от 14.03.2008 N АМ-23-р (ред. от 14.07.2015) "О введении в действие методических рекомендаций "Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте"[2], были взяты федеральные нормы расхода для каждого вида транспорта. В ходе сбора данных было выявлено, что не на всех машинах в должном режиме работают одометры, а на некоторых в рассматриваемый период они не функционировали вовсе. Так же в компании не учитывается вид работы, производимый транспортом, для примера возьмем автокран, который может находиться в нескольких рабочих состояниях: перемещение к месту работы; подъём груза; удержание груза. В каждом из данных состояний существенно изменяется расход топлива. По грузовым машинам отсутствует данные по перевезенным ими грузам, при этом степень загруженности машины серьезно влияет на расход топлива. Было выяснено, что в случае необходимости топливные карты, закрепленные за определенной машиной, могут передаваться другим сотрудникам для заправки транспортных средств. А так же стоит учесть, что у большинства машин срок эксплуатации превышает 10 лет, и в связи с большим износом оборудования увеличивается и расход топлива. Исходя из полученных данных за исследуемый период, можно сделать вывод, что у некоторых транспортных средств допускается перерасход топлива.

В процессе исследования был проведён расчет себестоимости 1 часа работы по видам техники. Для расчета полной себестоимости были взяты следующие виды издержек: заработная плата водителей была распределена среди всех работ пропорционально фактическим затратам времени на выполнение каждого вида работ (были использованы путевые листы с указанием количества часов, отработанных водителями на каждом виде транспорта); заработная плата административно-управленческого персонала; отчисления в ПФР, ФОМС, ФСС; расходы на горюче-смазочные материалы, по каждому виду техники (на основании выписок с топливных карт); затраты на лизинговые платежи за автотранспорт; затраты на содержание автотранспорта (пропорционально количеству отработанных техникой часов). В затратах на содержание электротранспорта учтены затраты на оплату потребляемой в ходе работы электроэнергии.

Были проанализированы все доходы и расходы компании за 2015 год по данному направлению. Основными статьями расходов компании являются: заработная плата сотрудников (41%), затраты на приобретение горюче-смазочных материалов (18%), отчисления в ПФР, ФОМС, ФСС (14%). На

долю остальных затрат приходится 27%. Кроме того проведен анализ рыночных цен и рассчитан процент отклонения от рыночной цены на оказываемые компанией услуги. С учетом полученных данных о себестоимости каждого вида работ и рыночной стоимости, была рассчитана норма маржинального дохода (рентабельность) по каждому виду оказываемых услуг.

Далее был произведён расчёт выручки в рыночных ценах, которые отклоняются от текущего прайса в среднем на 16% и определена величина дополнительной прибыли которую можно получить, если расчёты за услуги осуществлять по рыночным ценам.

Так же был произведен расчет текущей загруженности предприятия (на основании данных за последние 3 месяца), а также возможной выручки и прибыли при работе с максимальной загруженностью, для расчетов было принято, что максимальное время работы техники в сутки составляет 12 часов. Таким образом, было выяснено, что у предприятия есть резерв для повышения загруженности автотранспорта на 51%. То есть, при работе предприятия с полной загруженностью выручка была бы выше на 51%. Однако и часть издержек, связанных непосредственно с использованием автотранспорта, выросла бы на 51%. На основании полученных данных был произведён совокупный расчет возможной выручки, расходов и прибыли за 2015 год. Для анализа была получена стоимость приобретения компании у предыдущего собственника, в момент приобретения на балансе компании находились основные средства, запасы и материалы (в том числе и в производстве), а также дебиторская и кредиторская задолженности. При этом из расчета были исключены дебиторская и кредиторская задолженности, величина которых не изменилась за весь срок существования компании. В настоящий момент самыми значимыми статьями активов баланса компании являются основные средства и дебиторская задолженность. Поскольку компания работает на протяжении нескольких лет, было решено просчитать величину дисконтированного (приведенного) денежного потока (NPV). Ставкой дисконтирования принято значение 10% - величина средней банковской ставки по вкладам. Таким образом, реальный убыток компании за 5 лет превышает номинальный. Величина недополученной прибыли от неполной загруженности, и использования не рыночных цен за 5 лет превышает текущий результат в 6,8 раз. Рентабельность инвестиционного капитала в годовом выражении составляет 0,92%.

Проведённый в рамках исследования анализ финансово-хозяйственной деятельности компании по оказанию автотранспортных услуг, позволил оценить результаты деятельности организации, выявил существенные недостатки в финансовой деятельности и дал возможность внести предложения по улучшению деятельности, которые приведены ниже по тексту настоящей публикации. Более значимой из всех выявленных проблем, по нашему мнению, является отсутствие управленческого учёта и, как следствие, необходимой для собственника и менеджмента управленческой отчётности. Это позволило внести предложение о введение элементов управленческого учёта.

Управленческий учет - интегрированная система внутреннего управления предприятием, представляющая информацию о затратах и результатах деятельности как всего предприятия, так и его отдельных структурных подразделений, предназначенную для принятия оперативных и стратегических управленческих решений. В настоящее время в большинстве Российских компаний он не нашёл должного применения, в связи с отсутствием достаточно чёткой методологической основы, рекомендаций по его организации, а также не желанием увеличивать штат сотрудников, т.к. это несет за собой увеличение затрат компании, ведь на практике управленческий учет и финансовый учет, как правило, ведется разными подразделениями компании. Не все собственники и менеджеры понимают, для чего нужен управленческий учет и в чём заключается необходимость его ведения. В тоже время опыт работы зарубежных компаний показывает, что управленческий учёт широко применяется в их практической деятельности, позволяя осуществлять планирование, учёт и контроль финансовых ресурсов организации.

В ходе проведённого исследования, была получена информация о деятельности организации, на основании которой сделаны выводы, что с момента основания компании не велась управленческая отчетность, вся деятельность предприятия оценивалась только по объёму прибыли, полученной в целом от всех направлений деятельности, отсутствовал контроль за нормами расходования ГСМ и технического состояния автотранспорта, уровень цен на оказываемые услуги не менялся более двух лет, отсутствовала информация об эффективности разных видов деятельности. В результате собственник компании и руководство не получали необходимую для принятия стратегических и оперативных решений информацию о своем бизнесе в денежном и натуральных показателях; не могут отслеживать эффективность деятельности как всего предприятия, так и каждого направления деятельности.

Введение отдельных элементов управленческого учета позволит улучшить финансовые показатели деятельности компании, результаты расчёта представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Изменение финансовых показателей компании, в зависимости от увеличения загруженности и использования рыночных цен

Доходы	Расходы	Прибыль
Текущие показатели		
44 616 148	40 372 274	4 243 874
Рыночные цены, текущая загруженность, текущая производительность		
49 742 186	40 372 274	9 369 912
Рыночные цены, текущая загруженность, максимальная производительность		
49 742 186	37 331 076	12 411 110
Рыночные цены, максимальная загруженность, максимальная производительность		
83 301 899	54 373 120	28 928 779

По итогам исследования предлагаются мероприятия, направленные на улучшение финансовых показателей компании:

1. С целью увеличения загруженности, рассмотреть возможность привлечения новых клиентов на оказание автотранспортных услуг.
2. Заработную плату исполнительному директору рассчитывать в зависимости от размера прибыли компании.
3. Применять рыночные цены на оказание автотранспортных услуг.
4. Ежемесячно составлять отчет о финансовых результатах компании с выделением отдельных видов деятельности.
5. Ввести 1С: Автотранспорт, электронный документооборот.
6. Отслеживать заполнение путевых листов, с обязательным указанием: вида оказанных работ (погрузка, разгрузка, удержание, транспортировка); наименование груза; вес груза; количество часов по каждому виду работ; суммарное количество отработанных часов; количество литров в баке на момент выезда и по возвращению; показания одометра на момент выезда из гаража и по возвращению. Возложить ответственность на диспетчеров за правильность и полноту заполнения документов.
7. Создать документ отражающий: показания одометра на начало и конец месяца; количество отработанных часов за месяц; количество топлива в баке на начало и конец месяца; количество приобретённого топлива.
8. Не выпускать в рейс машины с неработающим или отсутствующим одометром.
9. Вести табель простоев автотранспорта, с указанием протяженности простоя и причины его повлекшей.
10. Произвести новые контрольные замеры расхода топлива, на основании полученных данных скорректировать нормы расхода топлива компании.
11. Составить единую базу данных по топливным картам, с указанием: Ф.И.О.; номер топливной карты; модель, марка, модификация машины; год выпуск; объём двигателя; мощность двигателя; тип коробки передачи.
12. Пользователем топливных карт написать служебную записку с обоснованием требуемого лимита топлива.
13. На основании полученных данных установить нормы расхода ГСМ для каждой машины.
14. Внедрить элементы управленческого учёта, на основании которых готовить управленческую отчетность, объективно отражающую ситуацию в компании.

Библиографический список

1. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет. 3-е издание, перераб. и доп. Учебник для вузов. – М.: Магистр: Инфра М, 2015 (гриф министерства образования РФ).
2. О введении в действие методических рекомендаций "Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте" [Элек-

тронный ресурс]: распоряжение Минтранса России от 14.03.2008 № АМ-23-р, ред. от 14.07.2015 – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76009. (29.03.2016).

3. Финансовая отчётность ООО «Транс».

УДК 338.45

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Чистякова А.В.
Научный руководитель: к.э.н. Лунёва Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматриваются особенности инвестиционной политики строительного предприятия в России. Описываются основные принципы и этапы разработки инвестиционной политики, рассматривается инвестиционная политика конкретного предприятия, предлагаются пути ее совершенствования.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная деятельность, строительное производство, инвестиционный проект, инвестиционная политика, эффективность, риск.

Необходимые условия экономического роста предприятия – наращивание объема и повышение эффективности инвестиций в создание новых и модернизацию действующих основных фондов и производств, в материальные и нематериальные активы. По данным Федеральной службы государственной статистики на протяжении 2013 года и в 2014 наблюдалось сокращение объема инвестиций в основной капитал, что свидетельствует об актуальности рассматриваемой темы и требует от отечественных предприятий пересмотра инвестиционной политики.

В инвестиционной деятельности предприятие может выбирать различные варианты инвестиционной политики:

– консервативная инвестиционная политика – с ее помощью предприятие сможет достичь минимального уровня инвестиционных рисков;

– компромиссная (умеренная) инвестиционная политика – ориентирует предприятие на выбор таких объектов инвестирования, по которым уровни прибыльности и риска в наибольшей степени приближены к среднерыночным;

– агрессивная инвестиционная политика – направлена на выбор таких объектов инвестирования, по которым уровни прибыльности и риска превышают среднерыночные.

Основными принципами разработки инвестиционной политики предприятия являются:

1) системность;

2) принцип приоритетности инвестиционной политики (выделение основных направлений инвестирования, позволяющих обеспечить высокий уровень его эффективности);

3) принцип эффективности;

4) принцип согласованности (отсутствие противоречий между основными положениями инвестиционной политики и содержанием инвестиционной стратегии);

5) принцип контроля (наличие системы исследования степени исполнения инвестиционной политики) [3].

Процесс формирования инвестиционной политики предприятия охватывает ряд основных этапов.

1. Анализ инвестиционной деятельности предприятия в предшествующем периоде.

2. Исследование и учет условий внешней инвестиционной среды и конъюнктуры инвестиционного рынка.

3. Учет стратегических целей развития предприятия, обеспечиваемых его предстоящей инвестиционной деятельностью.

4. Обоснование типа инвестиционной политики предприятия по целям вложения капитала с учетом рисковых предпочтений.

5. Формирование инвестиционной политики предприятия по основным направлениям инвестирования.

6. Формирование инвестиционной политики предприятия в отраслевом разрезе.

7. Формирование инвестиционной политики предприятия в региональном разрезе.

8. Взаимоувязка основных направлений инвестиционной политики предприятия [1].

При формировании инвестиционной политики строительного предприятия следует учитывать такой фактор как организация труда. Основными ее характеристиками являются: квалификация персонала, наличие заказов, низкий коэффициент текучести кадров, уровень механизации труда, наличие системы мотивации персонала, использование ЭВМ в решении управленческих задач. Зачастую недостаточно высокий уровень организации труда не дает возможности внедрить и в дальнейшем соблюдать технологию, вызывает простои оборудования, требует привлечения дополнительных ресурсов.

Немаловажным условием при формировании инвестиционной политики строительного предприятия является расчет параметров его финансовой устойчивости. Она отражает такое состояние финансовых ресурсов, при котором организация, свободно управляя денежными средствами, способна путем их эффективного использования обеспечить непрерывный процесс производства и реализации работ. Выделяют следующие коэффициенты финансовой устойчивости:

– коэффициент автономии;
– коэффициент финансовой зависимости;
– коэффициент маневренности собственных средств;
– коэффициент финансового риска;
– коэффициент финансовой устойчивости;
– ликвидность и платежеспособность;
– признаки банкротства.

Все эти коэффициенты позволят увидеть уровень стабильности предприятия в финансовом плане.

Таким образом, результатом эффективной инвестиционной политики строительного предприятия должно стать стабильное финансовое состояние и ее производственно-хозяйственной деятельности.

В строительстве в 2013 г. инвестиции в основной капитал составили 99,8%, а объем выполненных работ – 98,5% от показателей предыдущего года. Доля инвестиций в ВВП в 2013 г. составила 19,8%, что соответствовало среднему значению за последние четыре года. Активизация инвестиционной политики является насущной проблемой отечественных строительных предприятий.

Процесс строительного производства зависит от большого числа факторов, в том числе и организационных. С этой точки зрения, необходимо тщательное изучение особенностей инвестиционной политики строительного предприятия, которое позволит адаптировать ее к условиям современной экономики РФ. Следует отметить, что для инвестиционной политики строительных предприятий характерны отраслевые особенности. Ниже охарактеризованы некоторые из них.

Во-первых, это высокий уровень конкуренции. Значительный рост конкуренции на рынке объясняется ростом требований к качеству, безопасности и экологичности строительной продукции, и, как следствие, к качеству строительных работ.

Строительным компаниям необходимо вести непрерывную подготовку своего производственного потенциала к инвестиционным проектам, которые преимущественно можно получить, участвуя в тендерных торгах. Они позволяют выявить уровень подготовки организаций к реализации строительно-инвестиционных проектов. Высококвалифицированная и тщательная подготовка к торгам позволяет повысить эффективность инвестиционной политики предприятия.

Для того чтобы определить конкурентный потенциал строительной организации, выступающий основой управления инвестициями, необходимо иметь точные количественные оценки организационно-технологических и кадровых факторов и их характеристик, знать их качественную оценку.

Во-вторых, это высокая значимость качественной и своевременной подготовки строительного процесса производства. Подготовка строительного производства при формировании эффективной инвестиционной политики строительной организации – трудоемкий процесс, являющийся результатом

деятельности множества участников строительного процесса за длительный период времени.

На каждом этапе подготовки строительного производства появляется определенный вид организационно-технологической документации:

1) общая организационно-техническая подготовка – проект организации строительства (ПОС);

2) подготовка генподрядной строительной организации – проект организации работ (ПОР);

3) подготовка к строительству объекта и к выполнению отдельного вида работ – проект производства работ.

Своевременная и качественная подготовка строительного производства в рамках формирования перспективной инвестиционной политики позволяет вводить объекты в эксплуатацию в строгом соответствии со строительной программой, а также обеспечивает эффективную работу всех подразделений, которые участвуют в строительстве с непрерывным использованием инвестиционных средств [5].

В ходе исследования изучена инвестиционная политика строительного предприятия ООО «Регион», основным видом деятельности которого является осуществление строительных работ, реализации функций генерального подрядчика, а также открытие сети магазинов, кафе, ресторанов, гостиниц и других сервисно-бытовых комплексов, а также в разработке проектно-сметной, конструкторской и технической документации.

Основной целью инвестиционной политики ООО «Регион» является реализация наиболее эффективных инвестиционно-строительных проектов, направленных на расширение экономического потенциала. Предприятие в своей деятельности использует агрессивную инвестиционную политику, стремится максимизировать текущий доход от вложений в ближайшем периоде. Оценке и учету уровня инвестиционного риска и возможностям роста экономической стоимости предприятия в перспективе отводится вспомогательная роль. Формой реализации политики является формирование агрессивного инвестиционного портфеля, состоящего из активов с высокой доходностью и высоким уровнем риска.

В достижении стратегических целей предприятию помогает система показателей – KPI (Key Performance Indicators) – ключевые показатели эффективности (КПЭ), отраженные в таблице 1.

Анализ результатов установленных КПЭ на предприятии за отчетный период дал следующие результаты. Заработная плата на рубль выручки от реализации соответствует установленному на предприятии значению. Коэффициент устойчивого развития находится в рамках установленного норматива, при этом необходимо провести анализ факторов, влияющих на рост этого коэффициента, и обеспечить их дальнейшее использование в будущих периодах.

Таблица 1 – Ключевые показатели эффективности ООО «Регион»

Показатель	Характеристика	Критерий	Значение
Технико-экономические показатели			
Отношение фонда оплаты труда к обороту (зарплата на 1 рубль выручки от реализации)	Отражает величину затрат на оплату труда, приходящуюся на 1 рубль объема реализации	0,05	0,05
Финансовые показатели			
Коэффициент устойчивого развития	Отражает сумму прибыли, приходящуюся на 1 рубль капитала собственника предприятия	более 0,03	0,04
Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными источниками финансирования Косиф	Отражает какая часть оборотных активов формируется за счет оборотных средств	0,1≤Косиф≤0,5	0,18
Коэффициент финансовой независимости (автономии) Кфн	Отражает степень зависимости предприятия от заемного капитала	0,4≤Кфн≤0,6	0,4

Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными источниками финансирования находится около рекомендуемого минимального значения. Это говорит о недостаточности собственных средств, направляемых в оборотные активы. Для увеличения значения этого коэффициента необходимо провести анализ собственных и заемных источников финансирования и рассмотреть возможности наращивания собственных оборотных активов. Коэффициент автономии находится на критическом уровне, что также свидетельствует о важности задачи увеличения собственного капитала.

Для совершенствования инвестиционной политики предлагаются следующие пути:

Во-первых, поскольку предприятие имеет агрессивно направленную политику, необходимо повышать уровень инвестиционной культуры менеджмента, что позволит тщательнее анализировать эффективность инвестиционных проектов и целесообразность включения их в инвестиционную программу. Для этого необходимо централизованное принятие предпринимательских решений после тщательной проверки всех факторов. Также необходим высококвалифицированный инвестиционный менеджер, который периодически проходит обучение.

Во-вторых, требуется совершенствование контроля, что поможет избежать критических ситуаций и достичь целей инвестирования. Контроль должен соответствовать следующим принципам: непрерывности, полноты, целевого характера, гибкости, подчиненности планам.

В-третьих, в связи с отсутствием опыта привлечения крупных инвесторов, организации рекомендуется использовать трехуровневую модель анализа для выхода на крупного инвестора:

– на первом этапе выявляются основные инвесторы, заинтересованные в прямых или стратегических вложениях в строительство – для этого используются специальные маркетинговые исследования, обзоры в средствах массовой информации (СМИ);

– далее проводится анализ прочих инвесторов, имеющих достаточный объем свободных средств, где основной используемый инструмент – СМИ;

– на третьем этапе составляется шорт-лист потенциальных инвесторов, для чего происходит изучение открытых источников, опрос экспертов;

– в завершении необходим выход на первое лицо компании и установление с ним контакта, так как простая отправка инвестиционного предложения сможет не дать должного результата и останется незамеченным.

В-четвертых, требуется активнее использовать имеющиеся резервы повышения эффективности деятельности и снижения расходов. Факторы, влияющие на неэффективное использование трудовых и материальных ресурсов при формировании инвестиционной политики:

– непрозрачность бизнес-процессов, движения информационных потоков, хода исполнения решений, отсутствие аналитики;

– отсутствие инструментов для коллективной работы и управления знаниями;

– излишние траты рабочего времени на сбор информации, ее систематизацию и дальнейший анализ, а также составление отчетов.

Для финансового планирования и анализа эффективности инвестиционных проектов рекомендуется внедрение такого программного обеспечения, как ТЭО-ИНВЕСТ. Этот программный комплекс предназначен для анализа и обоснования инвестиционных проектов, разработки финансовых разделов бизнес-планов, проведения экспертизы инвестиций, выбора и оптимизации схем финансирования проекта, оценки и анализ рисков.

Преимущества ТЭО-ИНВЕСТ перед отечественными и зарубежными аналогами:

– рациональное расположение табличных форм и удобство ввода данных;

– доступность и прозрачность схемы расчетов, возможность настройки под конкретный проект;

– возможность проведения различных вариантов расчета;

– возможность использования для анализа и оценки инвестиционных проектов различного типа и масштаба;

– расширенные возможности графического анализа экономических показателей;

– возможность подготовки качественного технико-экономического обоснования и его печати [6].

Таким образом, реализация вышеперечисленных мероприятий, позволит сформировать сбалансированную и эффективную инвестиционную политику, которая позволит рационально распределить инвестиции по проектам и достичь основной цели предприятия.

Библиографический список

1. Бланк И. А. Инвестиционная политика предприятия: восемь основных этапов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/investicionnaja_politika_predprijatija/. – Дата обращения 22.11.2015.

2. Лазарев А. А. Инвестиционная политика строительного комплекса в современной экономике / А. А. Лазарев // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2010. – № 9.

3. Мальщукова О. М. – Проблемы разработки инвестиционной политики предприятия / О. М. Мальщукова // Вопросы инновационной экономики. – 2011. – С. 29 – 38.

4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Официальный сайт. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078. – Дата обращения 22.11.2015.

5. Черняк В.З. – Управление инвестиционным проектом в строительстве / В.З Черняк // [Текст]. – М.: Русская деловая литература. – 1998, С. 95.

6. Центр трансферта технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ctt.pstu.ru/soft/FinancialPlanning.aspx. - Дата обращения 07.01.2016.

УДК 336

УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬЮ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Гандеева Н.А.
Научный руководитель: к.э.н. Дранишникова В.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной статье дана оценка управления прибылью коммерческого банка, исследованы основные источники доходов и расходов коммерческого банка. Исследованы условия и факторы, влияющие на формирование прибыли коммерческого банка.

Ключевые слова: банковская система, коммерческий банк, прибыль, статьи доходов и расходов, банкострахование.

Особое место среди существующих проблем коммерческого банка занимает проблема управления прибылью. Коммерческий банк является кредитной организацией, поэтому целью его деятельности является получение максимальной прибыли, обеспечивающей его финансовую устойчивость и условия дальнейшего развития. Являясь конечным финансовым результатом, размер полученной банком прибыли или убытка отражает результаты всех видов его деятельности, всех его активных и пассивных операций.

В общем виде размер прибыли включает три основных компонента: доходов, расходов и иных обязательных платежей банка. В соответствии с этим модель формирования и в определенной мере использования (расходования) прибыли может быть представлена следующим образом: ДОХОДЫ ОТ ПАССИВНЫХ ОПЕРАЦИЙ - ДОХОДЫ ОТ АКТИВНЫХ ОПЕРАЦИЙ [операционные доходы (процентные + непроцентные) + прочие доходы]- РАСХОДЫ ОПЕРАЦИОННЫЕ (процентные + непроцентные) - ПРОЧИЕ РАСХОДЫ = ПРИБЫЛЬ (ЧИСТЫЙ ДОХОД).

Согласно международным стандартам финансовой отчётности, доходы — это приращение экономических выгод в форме притока или увеличения активов банка либо сокращения его обязательств, приводящее к увеличению капитала, не связанному с вкладами собственников.

Расходы коммерческого банка связаны как с его операционной деятельностью, так и с деятельностью как коммерческой организации. Согласно международным стандартам финансовой отчётности расходы — это уменьшение экономических выгод в форме оттока активов банка или увеличения его обязательств, приводящее к уменьшению капитала, не связанному с его распределением между собственниками.

Прибыль коммерческого банка является внутренним источником его развития. Прибыль коммерческого банка — это финансовый результат деятельности коммерческого банка в виде превышения доходов над расходами. Общая сумма прибыли определяется как разница между общей суммой доходов банка и общей суммой расходов банка.

Можно выделить следующие основные блоки управления прибылью коммерческого банка:

— управление доходами;
— контроль за формированием прибыли;
— количественная и качественная оценка доходности и прибыльности;
— оценка эффективности (рентабельности) отдельных подразделений;
— оценка рентабельности основных направлений деятельности;
— анализ и оценка рентабельности банковского продукта или услуг.

Управление прибылью коммерческого банка осуществляется на различных уровнях: на уровне банка в целом и на уровне отдельных направлений деятельности банка, конкретных банковских продуктах, отдельных ра-

бочих мест, взаимоотношений с клиентом. Содержание отдельных элементов управления рентабельностью кредитной организации имеет свою специфику применительно к перечисленным уровням.

Контроль за формированием прибыли является составной частью управления прибылью. Достоверность прибыли выясняется в результате проведения ряда операций:

— проверка законности формирования доходов банка;

— анализ содержания и правомерности операций;

— контроль за операциями по закрытию доходных и расходных счетов;

— анализ содержания прочих операций и др.

Уровень доходности банка и прибыльности его деятельности оценивается на основе системы финансовых коэффициентов и структурного анализа (табл.).

Финансовая устойчивость банка подтверждается аудиторами, если фактическая величина финансовых коэффициентов соответствует мировым стандартам, отсутствует отрицательный тренд в динамике коэффициентов, а также если рост прибыли не происходит за счет нестабильных источников.

Эффективность деятельности банка определяется рентабельностью проводимых им операций и его способностью максимизировать прибыль при соблюдении необходимого уровня рисков. Для повышения рентабельности проводимых коммерческим банком операций необходимо, в первую очередь, грамотно осуществлять руководство над доходами и расходами банка. Сущность управления доходами и расходами заключается в подборе оптимальной структуры доходов и расходов, с помощью которой можно влиять на прибыльность осуществляемых банком операций.

Таблица

Система финансовых коэффициентов для оценки уровня доходности

№	Числитель	Знаменатель	Нормативный уровень мировой банковской практики
1	Процентная маржа (проценты полученные минус проценты уплаченные)	Средний остаток активов, приносящих доход	4,6–3,2*
2	Процентная маржа	Активы (итого по активу баланса)	4,5*
3	Беспроцентный доход	Активы	1,0
4	Беспроцентный расход	Активы	-
5	Беспроцентный доход минус беспроцентный расход	Процентная маржа	48-67
6	Беспроцентный доход минус беспроцентный доход	Активы	-
7	Дивиденды выплаченные	Стабильная часть доходов	32-65

**Примечание*: Несоответствие нормативного уровня первого и второго коэффициентов объясняется определением его на основе средних данных, относящихся к разным периодам. В таблице использованы данные работы [2; 62].

Проведенным исследованием выявлено, что можно выделить следующие основные направления повышения рентабельности коммерческих банков (см. рис.).

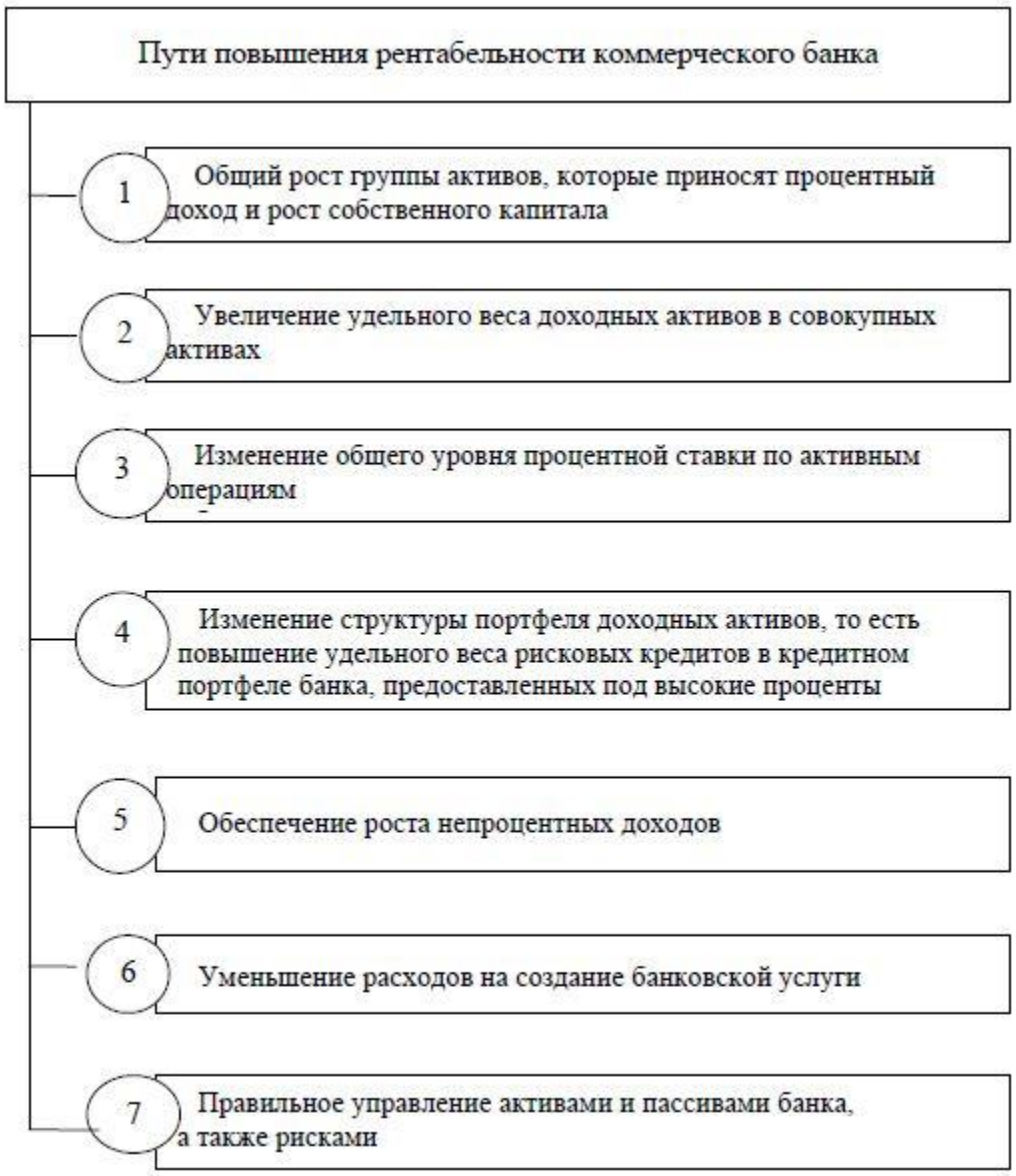


Рисунок. Пути повышения рентабельности коммерческого банка (данные работы [3; 66])

Таким образом, построение системы управления банком, нацеленной на повышение рентабельности и способной комплексно подойти к решению проблемы как снижения издержек, так и роста доходов, и есть решение задачи повышения рентабельности работы банка.

Библиографический список

1. Проблемы современной банковской системы России [Электронный ресурс].– Режим доступа: http://newinspire.ru/lektsii-po-makroekonomike/problemi-sovremennoy-bankovskoy-sistemi-rossii-1855

2. Банковский сектор России: 2015 [Электронный ресурс].– Режим доступа: http://www.banki.ru/news/bankpress/?id=3270782

3. Ермилов В. Г. Проблемы доходности коммерческого банка // Банковское дело. – 2011. - № 8.- С. 17-21.

4. 2. Лаврушин О.И. Банковский менеджмент: учебник / коллектив авторов; под ред. д-ра эк. наук, проф. О.И. Лаврушина. – 4-е изд., стер. – М.:

КНОРУС, 2011. – 560 с.
5. Царьков А.А. Прибыль банка – результат эффективной работы центров прибыли // Банковское дело. – 2012. - №10. – С. 36-41
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие финансовых и страховых рынков, создание международного финансового центра». URL: http://government.ru (дата обращения: 20.10.2013).
7. Минэкономразвития России. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz (дата обращения: 20.10.2013).

СЕКЦИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

УДК 622.6

СТАНОВЛЕНИЕ КАЗАХСТАНСКО-РОССИЙСКИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Береговская А.С.
Научный руководитель: к.э.н. Казанцева Г.Г.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Экономические отношения между Россией и Казахстаном прошли разные стадии развития. На современном этапе России в товарообороте Казахстана занимают большую долю и отношения продолжают усиливаться благодаря развитию интеграционных связей международных сообществ. Одной из перспективных программ развития и сотрудничества является топливно-энергетическая программа Казахстана и России.

Ключевые слова: Казахстан, Россия, программы развития, интеграция, топливно-энергетический комплекс

Россия и Казахстан – две самые сильные и дружественные страны на постсоветском пространстве. Экономические системы России и Казахстана во многом сходны. Разница в объемах ВВП на душу населения незначительна. Почти одинаковое соотношение степень изношенности основных промышленных фондов. В экспорте ведущую роль играет сырьевой сектор, что обуславливает высокую зависимость от мировой конъектуры цен на нефть и металлы, а также от курса национальной валюты по отношению к американскому доллару. Именно казахстанско-российские отношения являются фун-

даментом для экономической интеграции в пределах постсоветского пространства, которая сегодня очень реальна и актуальна.

Казахстан – второе по размеру территории государство СНГ после Российской Федерации и одно из самых богатых по природным ресурсам. Наша страна рассматривается как самое стабильное из всех постсоветских государств. Казахстанско-российские отношения - это, прежде всего, отношения двух братских народов, уходящие своими корнями в глубину веков.

Включение казахских жузов в состав России не было одноактным процессом, оно длилось почти полтораста лет. Начало этого процесса относится к 1731г., когда императрица Анна Иоанновна подписала грамоту о принятии в подданство России хана младшего жуза Абулхаира, который надеялся с помощью России объединить все казахские земли и роды [1, С.-500].

Начиная с 1822 года, царская Россия начала политику активных реформ на территории Казахстана.

После октябрьской революции центральное советское правительство предприняло массированные усилия для преобразования традиционного казахского общества с целью его более быстрого вхождения в Советский Союз. Казахстан вступил в эпоху индустриализации, которая продолжалась всю вторую мировую войну и особенно в 1950-1960-е гг. К этому времени он превратился в крупную промышленную республику СССР. Важным событием стало освоение целинных земель с целью увеличения производства зерна. Казахстан усилил свои позиции в качестве ключевой республики, одного из главных центров производства сырья для электроэнергетики, крупнейшего производителя зерна и мяса. Казахстан стал местом, в котором располагался значительный ядерный арсенал Советского Союза и осуществлялась его космическая программа [2, С.-425].

Казахстан провозгласил свою независимость 16 декабря 1991 года. Им были решены колоссальные по своему значению задачи, давшие возможность стране успешно интегрироваться в мировое сообщество, занять своё экономическое место в мировой хозяйственной системе, обрести свое политическое лицо и авторитет на международной арене.

Период формирования правовых основ между Казахстаном и Россией был пройден быстро и конструктивно, - отчасти потому, что к тому моменту уже существовала база для формирования двусторонних отношений нового типа, но, главным образом, благодаря интенсивности контактов лидеров и характеру близких или совпадающих интересов обеих сторон.

В декабре 1991 г. в Алмате главы одиннадцати независимых государств приняли Алматинскую декларацию, которая объявила о прекращении существования СССР и образовании нового Содружества Независимых Государств (СНГ) [3, С.-463].

Особое место в отношениях России и Казахстана отводится экономическому сотрудничеству. Экономики двух стран являются взаимодополняемыми, с традиционно сильными связями и схожестью решаемых проблем в условиях переходного периода. Достижение нынешнего уровня взаимодействия между нашими странами было бы невозможно без преодоления кри-

зисных явлений начала 90-х годов, когда разрыв хозяйственных связей привел к таким крайне негативным социально-экономическим последствиям, как падение промышленного и сельскохозяйственного производства, массовому закрытию предприятий, снижению реальных доходов рабочих и служащих[4, С.-58].

Пройдя этапы экономического развития, в настоящее время Казахстан является важным торговым партнером России, занимая третье место по объему торговли среди стран СНГ. Доля Казахстана в общем товарообороте России в январе-июне 2015 года составляла 3%, а России в товарообороте Казахстана – 19,1% (рисунок 1 и 2).

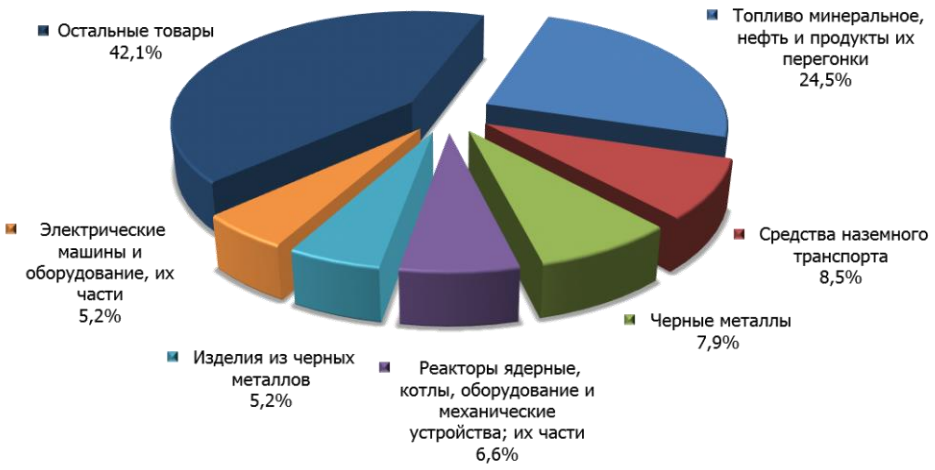


Рисунок 1 –Структура российского экспорта в Казахстан в первом квартале 2015г.*

Рисунок 2 –Структура казахстанского импорта в Россию в первом квартале 2015г.*

* Источник: IMF World Economic Outlook Database[6].

Двусторонние связи с Казахстаном в экономической сфере развиваются на базе Программы экономического сотрудничества на 2012-

2020 годы, подписанной 25 ноября 2011 года в Астане. Ключевая область экономического взаимодействия в соответствии с программой – топливно-энергетический комплекс. Российская Федерация является одним из основных партнеров Казахстана по освоению и развитию топливно-энергетического комплекса страны. Развивается сотрудничество в сферах электроэнергетики (энергосистемы России и Казахстана работают в параллельном режиме) и атомной энергетики (совместная разработка урановых месторождений в Казахстане), в нефтегазовой отрасли (транзит казахстанской нефти на экспорт через территорию России, закупка и маркетинг казахстанского природного газа для поставок на рынки третьих стран, реализация совместных проектов по освоению углеводородных ресурсов северного Каспия). Осуществляется сотрудничество в космической области. Россия арендует расположенный в Казахстане комплекс «Байконур». В январе 2004 года срок аренды комплекса продлен до 2050 года.

Суммарно российские прямые инвестиции в Казахстан оцениваются в 11 млрд долл. США. По данным ЦБ Российской Федерации, из России в Казахстан за 9 месяцев 2014 года в виде прямых инвестиций поступило 411,0 млн долл. США, а из Казахстана в Россию – 232,0 млн долл. США. Российский бизнес представлен во всех отраслях казахстанской экономики, где работает более 20 крупных компаний России, а всего действует 5600 компаний с российским участием (приоритет – добыча нефти и газа, обрабатывающая промышленность, транспорт, связь, машиностроение, сотрудничество в космической сфере, мирном использовании атомной энергии)[5].

С 2010 года Россия, Казахстан и Белоруссия объединились в Таможенный союз (ТС). Цель его создания – устранение барьеров в международной торговле, повышение уровня экономического развития стран-участниц, рост совокупного ВВП. Внедрение единых стандартов на территории ТС обязано защитить рынки его стран-участниц от вредной импортной продукции. Конечно же, за такой короткий срок существования Таможенный союз России, Белоруссии и Казахстана даже при самых благоприятных условиях не смог бы добиться уровня интеграции, схожего с уровнем Европейского союза или Североамериканского соглашения о свободной торговле(НАФТА). В данный момент постепенная экономическая интеграция стран постсоветского пространства идёт вполне стабильно, однако для ощутимых результатов необходимо время.

С начала 2012 г. сформировано Единое экономическое пространство Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Беларусь. Единое экономическое пространство (ЕЭП) − пространство, на котором функционируют однотипные механизмы регулирования экономики, существует единая инфраструктура и проводится согласованная политика, обеспечивающая свободное движение товаров, услуг, капитала и рабочей силы.

Важнейшим этапом развития ТС и ЕЭП является переход к Евразийскому экономическому союзу (ЕАЭС).

1 января 2015 года вступил в силу договор о создании Евразийского экономического союза. Государствами-членами Евразийского экономиче-

ского союза являются Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Киргизская Республика и Российская Федерация. ЕАЭС, созданный на базе Таможенного Союза, существует в целях всесторонней модернизации, кооперации и повышения конкурентоспособности национальных экономик и создания условий для стабильного развития в интересах повышения жизненного уровня населения государств-членов.

Евразийская экономическая комиссия (ЕЭК) − постоянно действующий наднациональный регулирующий орган Евразийского экономического союза (до его создания −Таможенного союза (ТС) и Единого экономического пространства (ЕЭП)). ЕЭК была создана решением президентов Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан и функционирует на основе Договоров от 18 ноября 2011 г. «О Евразийской экономической комиссии» и «О регламенте работы Евразийской экономической комиссии». Имеет статус наднационального органа управления, подчинённого Высшему Евразийскому экономическому совету.

Стремление стран к региональной экономической интеграции – объективный и закономерный процесс, и этому можно найти логичное объяснение.

Во-первых, интеграция экономик нескольких государств позволяет получить каждому его участнику дополнительный, так называемый системный эффект, то есть эффект, которого не могут иметь страны, организуя только внешнюю торговлю между собой.

Во-вторых, такое стремление государств отражает громадные качественные изменения, которые за последнее время произошли в мире и которые создают благоприятные условия для развития интеграционного процесса в различных сферах общественной жизни.

В-третьих, в мире происходит активное взаимопроникновение капитала различных стран, расширение международной торговли в силу все усиливающейся либерализации национальных экономик.

В-четвертых, в последние годы в мире апробированы и эффективно применяются надежные механизмы регулирования экономического сотрудничества между странами, к которым можно отнести таможенные, платежные, валютные, экспортно-импортные и другие нормы и механизмы.

В-пятых, качественно изменились масштабы и характер конкуренции на мировых рынках. По мере развития экономик различных стран, углубления разделения труда конкуренция становится все более межстрановой, многострановой. Конкуренция с экономикой сильной страны вынуждает группы стран объединиться и противостоять ей. Наши страны уже неоднократно сталкивались с конкуренцией на мировом рынке [7, С.- 87].

В соответствии с Договором о Союзе одним из приоритетных направлений является электроэнергетический сектор. В перспективу заложена реализация общего электроэнергетического рынка, который должен заработать к 1 июля 2019 года.

Среди существующих аналогов электроэнергетических рынков (Евросоюз, США), ЕАЭС изначально имеет преимущество, так как странам не

придется создавать общую инфраструктуру что называется «с нуля». Однако транзитные ЛЭП нуждаются в полной модернизации. Позитивным представляется то, что существующие линии загружены всего на 10%, и после проведения модернизации обеспечат полную функциональность единого рынка. К тому же, ко времени создания единого электроэнергетического рынка в ЕАЭС сформируется окончательная единая законодательная база, а технические регламенты и стандарты у государств ЕАЭС едины уже сейчас.

Общий рынок будет основываться на свободном доступе к инфраструктуре, гармонизированной законодательной базе, новых технологических нормах и стандартах. Одним из основных сегментов предполагаемой структуры единого рынка будет оптовый рынок. Также в структуре будут рынки централизованных продаж, системных и вспомогательных услуг и балансирующий рынок. В настоящее время разрабатывается сбалансированная программа развития общего электроэнергетического рынка России, Казахстана и Беларуси. После принятия данной программы национальные стратегии развития электроэнергетики стран будут в достаточной степени синхронизированы, а также будут иметь общие поступательные цели [8].

В целом по Евразийскому союзу протяженность линий электропередачи напряжением 220кВ и выше составляет 168 тыс. км [9].

Электроэнергетика, являясь одной из базовых отраслей экономики, играет важную роль в политической, экономической и социальной сферах любого государства.

Сектор электроэнергетики Казахстана, занимающий центральное географическое положение между энергосистемами Центральной Азии, Восточной и Западной части России, сформирован на основных принципах Единой Энергетической Системы (ЕЭС) СССР на базе системы напряжения 110-220-500-1150 кВ. Центром формирования Единой Энергосистемы Казахстана является ее Северный регион, в котором сосредоточена большая часть источников электроэнергии и имеются развитые электрические сети, связывающие ЕЭС Казахстана и ЕЭС России. Электроэнергетика Казахстана базируется на дешевых Экибастузских углях [10].

Север Казахстана экспортирует электроэнергию, производимую на построенной еще в советское время Экибастузской ГРЭС-1, в Россию, а юг покупает её у Киргизии и Узбекистана.

Суммарная установленная мощность всех электростанций Казахстана составляет 20 тысяч МВт, а фактическая мощность — 15 тысяч МВт. Казахстан вырабатывает 92 млрд. кВт/час электроэнергии в год (данные 2015 г.) против 1064 млрд. кВт/час Россией, 4297 млрд. кВт/час - США, 5649 млрд. кВт/час – Китаем (рисунок 3), т.е. электровооруженность Казахстана 4,0 МВтчас/чел в год против 6,7 - в России, 14 - США, 3,5 - в КНР (рисунок 4).

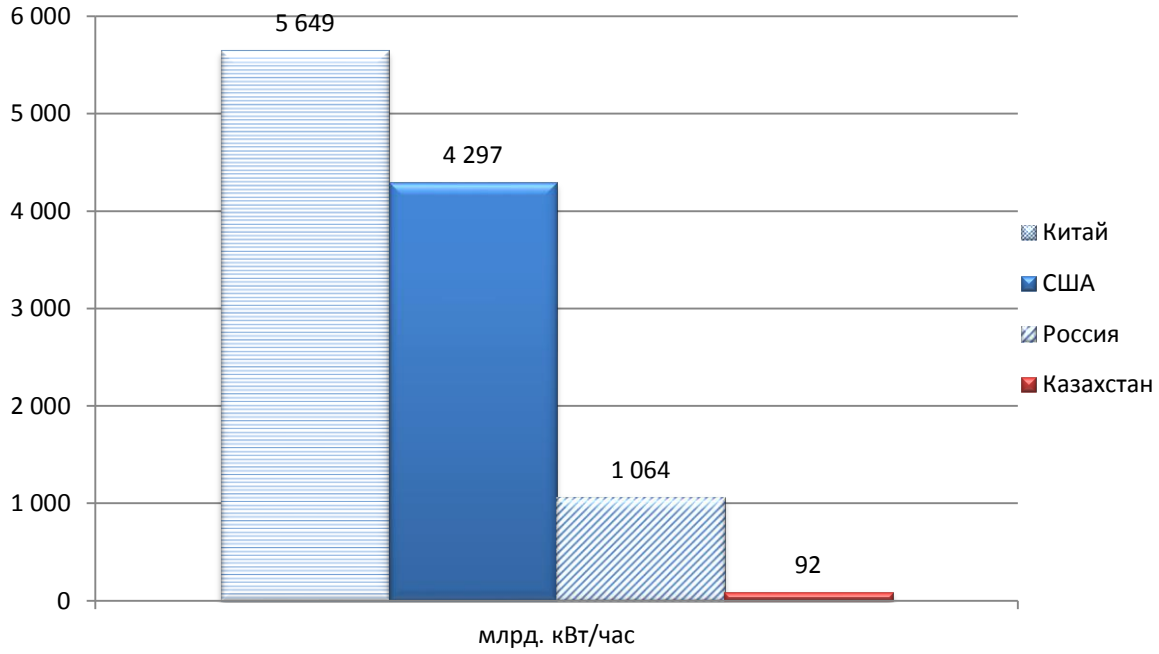


Рисунок 3 –Суммарная установленная мощность электростанций

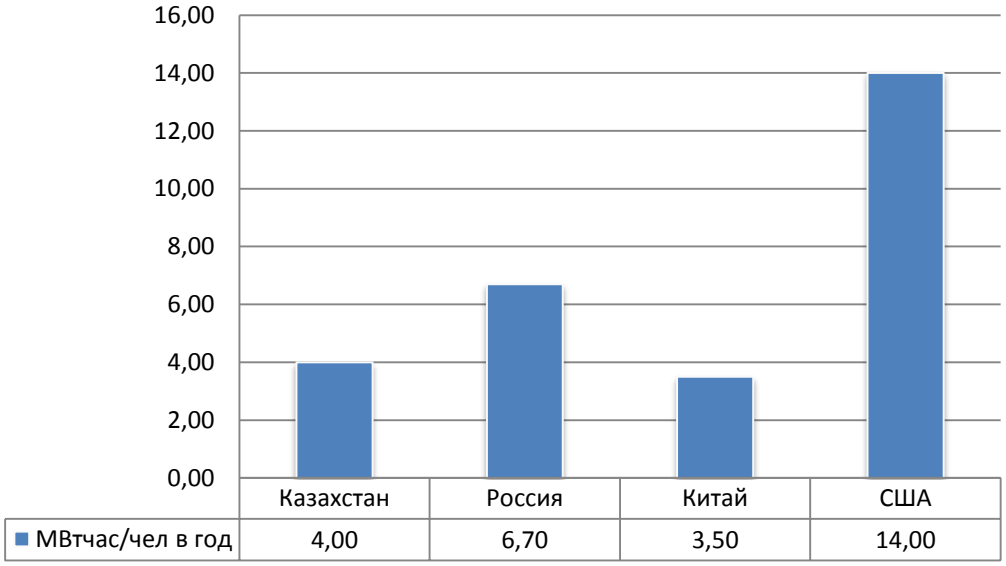


Рисунок 4 –Суммарная располагаемая мощность электростанций из расчёта на МВт.час/чел в год

К сожалению, выработка большинства электростанций Казахстана не достигает установленной мощности. В настоящее время РФ и Казахстан осуществляют экспортно-импортные поставки электроэнергии, что во многом обусловлено сохранившейся с советских времен электросетевой инфраструктурой, по которой связь Центральной части России и Урала с Сибирью осуществляется через сети, проходящие по территории Казахстана [11, С-12].

В 2014 году, по данным российского энерготрейдера «Интер РАО», объемы экспорта электроэнергии из РФ в Казахстан составили 1,64 миллиарда кВт.ч, объемы импорта из Казахстана в РФ - около 3 миллиардов кВт.ч.

Китай и Россия начали сотрудничать в электроэнергетической области 23 года назад. В настоящее время провинцию Хэйлунцзян и Россию объединяют четыре трансграничные линии электропередачи, в том числе китайско-российская линия передачи постоянного тока напряжением 500 киловольт, которая является первой в Китае трансграничной высоковольтной линией постоянного тока.

К концу 2015 года электроэнергетическая компания провинции Хэйлунцзян, принадлежащая Китайской национальной корпорации электросети "StateGrid", будет импортировать из России примерно 3,6 млрдкВ/ч электричества, что равняется 5,4 процента от общего объема продаж электроэнергии в провинции в этом году.

Промышленность Китая развивается быстрыми темпами. Китай находится в первых рядах в мире по формированию интеллектуальных электросетей и электросетей со сверхвысоким напряжением, строит и запускает новые энергоисточники, тем самым давая возможность получить новые миллиарды кВч. Но, не смотря на это, на Китай приходится очень большая доля объема потребления энергии, существует разница в уровне развития регионов, проблемы в распределении энергии, а также отсутствие электроэнергии в бедных районах, что приводит к необходимости дополнительно закупать энергию у соседних стран.

Китай является инициатором создания глобальной энергетической сети. Эту концепцию выдвинул председатель КНР Си Цзиньпин 26 сентября текущего года на саммите ООН по развитию в целях удовлетворения потребности стран мира в экологически чистых источниках энергии[12].

Формирование общих рынков энергоресурсов приведет к повышению надежности функционирования топливно-энергетического комплекса, росту взаимной торговли и взаимных инвестиций в этот сектор, сокращению затрат на производство и созданию условий для сбалансированного потребления энергоресурсов, повлияет на прирост ВВП.

Одной из ступеней в классификации интеграционного развития является валютный союз. Плюсы валютного союза очевидны – сокращение расходов на расчётное обслуживание операций, большая прозрачность цен, усиление конкуренции, улучшение предпринимательского климата. Однако стоит учитывать различное экономическое положение стран-членов валютного союза, различия в котором могут послужить существенной проблемой для его нормального функционирования.

Сегодня экономическое взаимоотношение России и Казахстана выходит на новый этап сотрудничества, который предполагает построение новой экономической системы – не только в рамках двусторонних российско-казахстанских отношений, но и в масштабе всего постсоветского пространства. Одновременно с развитием и реформированием национальных экономик идет параллельное формирование нового хозяйственного комплекса. До недавнего времени экономики Казахстана и России опирались на остатки советской системы, объединявшей республики в одно экономическое целое. Правда, она подверглась некоторой модификации. В наши дни создается

другая экономическая реальность, которая позволит согласовать наши экономики, избавив их от недостатков советской системы. Одним из ярких примеров служит программа ЕАЭС. Пока она только разворачивается, проходя этап формирования. Но перспективность организации не подвергается сомнению и заинтересованность в ней велика. В системе ЕАЭС основные страны-участницы – это Россия и Казахстан, и фактически дальнейшее развитие и функционирование союза зависит от уровня экономических отношений этих стран.

Библиографический список

1. История Казахской СССР. Т.1 / Под ред. М.О. Ауезова и др. - Алматы, 1957. –С. 500

2. История Казахстана с древнейших времен до наших дней / Под ред. Б. Сулейменова и др. - Алматы, 1969. – С. 425

3. Ертысбаев Е. Казахстан и Назарбаев: логика перемен.- Астана, 2001г.- С. 463

4. Бравач О. Казахстанско-российские отношения на современном этапе 1991-2006.- Алматы, 2008г. – С. 58

5. Официальный сайт Посольства Российской Федерации в Республике Казахстан: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rfembassy.kz/

6. Единый информационный портал «Экспортеры России»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.rusexporter.ru/research/country/detail/2524/

7. Кнобель А. Евразийский экономический союз: перспективы развития и возможные препятствия//Вопросы экономики.-2015г. - С 87

8. Катализатор экономического роста - единый электроэнергетический рынок ЕАЭС//Eurasia.-2014г.- 14 июля: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eurasia.kg/2014/07/14/edinyj-elektroenergeticheskij-rynok-eaes-katalizator-ekonomicheskogo-rosta.html)

9. Казахстанская компания по управлению электрическими сетями KEGOK: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.kegoc.kz/elektroenergetika/elektroenergetika-kazakhstana-klyuchevye-fakty/

10. Опыт реформирования электроэнергетики Казахстана//Нефть, Газ и Право Казахстана.- 2004г.- 10 мая: [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://kazakh.oilgaslaw.ru/1-2004.shtml

11. Международный опыт реформирования электроэнергетики. Казахстан//ОАО РАО ”ЕЭС России”.-2014г.- С. 12

Новости. Обзор СМИ: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://polpred.com/?cnt=77&ns=1&sector=19

УДК 622.6

АКТУАЛЬНОСТЬ И ДИНАМИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА СТРОИТЕЛЬСТВА НОВОГО ЭНЕРГОБЛОКА КАРАГАНДИНСКОЙ ГРЭС-1

Береговская А.С., к.э.н. Казанцева Г.Г., д.э.н. Петрова Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Дефицит энергомощности Карагандинской области Казахстана привел к необходимости проведения технического перевооружения Карагандинской ГРЭС-1. Проектная группа предприятия согласует инвестиционный проект по внедрению нового энергоблока китайской компанией Harbin Electric Corporation Co. Новый проект имеет ярко выраженную социальную направленность, и мог бы решить задачу обеспечения надежного и устойчивого электроснабжения и теплоснабжения потребителей

Ключевые слова: Казахстан, Карагандинская ГРЭС-1, энергоузел, инвестиционный проект

Карагандинская область − один из регионов Казахстана с наибольшим уровнем потребления электрической энергии. Экономический рост, развитие социального сектора и жилищного строительства приводят к необходимости ввода дополнительных энергомощностей. Недостаток электроэнергии и мощности электростанций в Карагандинской области способствует тому, что данный дефицит будет покрываться за счет отбора электроэнергии из существующего электрического транзита «Север-Юг Казахстана» и строящейся в настоящее время второй линии электропередачи транзита «Север-Юг Казахстана». Намеченные перспективы развития региона могут быть реализованы только в случае расширения и укрепления энергетического сектора экономики.

В процессе реформирования электроэнергетики Казахстана устранена диспропорция цен на электроэнергию на внутреннем и внешнем рынках, что содействовало интеграции Казахстана в мировую экономику. Несмотря на это многие проблемы энергетики страны пока еще не решены:

- существующее состояние систем электроснабжения характеризуется при общем удовлетворительном состоянии значительным физическим износом электросетей и оборудования, которое морально устарело; требуется модернизация и замена оборудования на электростанциях [1, С.-16]. Нарастание износа основных фондов не остановлено, а значит, учитывая растущее потребление электроэнергии и увеличение нагрузки на оборудование, растет риск сбоев в работе энергосистем;

- инфраструктура отрасли технически отстала от современных требований;

- на большинстве розничных внутренних рынков сохраняется монополизм;

- рынку не хватает действенных механизмов компенсации коммерческих и технических рисков.

Рост электропотребления, характеризующий положительную динамику развития экономики, обусловлен выполнением мероприятий, реализуемых в рамках следующих документов:

- стратегический план развития Республики Казахстан до 2020г.;

- прогнозная схема территориально-пространственного развития страны до 2020г.;

- программа «дорожная карта бизнеса».

Развитие генерирующих мощностей в период до 2030 года намечается осуществить по следующим основным направлениям:

- техперевооружение и реконструкция оборудования действующих электростанций;

- ввод новых мощностей на действующих электростанциях;

- строительство новых электростанций;

- вовлечение в баланс возобновляемых источников энергии (ГЭС, ВЭС).

Город Темиртау Карагандинской области имеет собственные мощности по производству тепловой и электрической энергии. В настоящее время основное и вспомогательное оборудование существующих энергопроизводящих мощностей (ТЭЦ-2 и ГРЭС-1) физически и морально устарело и находится в аварийном состоянии. Низкие температуры наружного воздуха и значительная продолжительность отопительного сезона в климатических условиях города выдвигают особые требования к обеспечению надежности и эффективности теплоснабжения.

Карагандинская ГРЭС-1 города Темиртау является старейшей районной электростанцией в Республике Казахстан. КарГРЭС-1 была запущена в работу в 1942 году с одним котлом и одной турбиной, мощность электростанции составляла 25 МВт. Дальнейшее строительство осуществлялось пятью очередями и, в целом, закончилось в 1956 году. КарГРЭС-1 включала в себя 11 котлов и 9 турбогенераторов с установленной электрической мощностью 240 МВт.

Карагандинская ГРЭС-1 на этапе строительства и начала эксплуатации являлась основным источником электроэнергии и для Карагандинского Металлургического комбината – флагмана черной металлургии Казахстана.

В 2005 году КарГРЭС-1 перешла в собственность ТОО «Bassel Group LLS», которое входит в состав группы предприятий «Гефест». В настоящее время в состав Группы входят несколько угледобывающих компаний Карагандинской области, ведущих добычу угля как подземным, так и открытым способом, электрораспределительная компания и теплоэлектростанция Карагандинская ГРЭС-1. Кроме развития угольного направления, группа компаний «Гефест» развивает родственные отрасли по добыче и обогащению железной и марганцевой руды.

ГРЭС-1 располагает тремя котлами и двумя турбогенераторами с суммарной мощностью 83 МВт, работает в комбинированном режиме, выпуская электрическую и тепловую энергию (в период отопительного сезона) для обеспечения теплом и горячим водоснабжением г. Темиртау [3, С.-5].

В течение длительного времени в Темиртауском энергоузле наблюдается снижение генерации на электростанциях и отсутствие ввода новых мощностей, поэтому как и вся Карагандинская область, Темиртауский энергоузел является энергодефицитным. Дефицит электроэнергии покрывается за счет покупки электроэнергии на электростанциях, расположенных вне узла. Прогноз ввода потребительских и генерирующих мощностей по Темиртаускому энергоузлу на расчетный 2017 и перспективный 2020 год приведен в таблице 1. В прогнозный баланс включены все намеченные вводы как потребительских, так и генерирующих мощностей Темиртауского энергоузла за рассматриваемый период.

Таблица 1 - Прогноз ввода потребительских и генерирующих мощностей по Темиртаускому энергоузлу, МВт

Наименование	2013	2017 (прирост)	2020
1 Электрическая нагрузка потребителей, в т.ч.:	574	+283	857
- производство АО «АрселорМиттал Темиртау»	446	+43	520
- производство ТОО «ТЭМК»	26	+70	96
- производство АО «Централ Азия Цемент»	23	+40	63
- коммунально-бытовые потребители г. Темиртау	57	+61	118
- объекты филиала АО «НК «КТЭ» Карагандинской дистанции электроснабжения	5	+5	10
- прочие производственные потребители энергорайона	10	+2	12
- прочие бытовые потребители энергорайона	7	+31	38
2 Покрытие собственными электростанциями, в т.ч.:	370	+403	773
- ГРЭС-1	83	+150	233
- ТЭЦ-2	235	+225	460
- ТЭЦ-ПВС	52	+28	80
3 Дефицит	-204		-84

В целом, за весь рассматриваемый период развития Темиртауского энергоузла (2013 – 2020 годы), в нем сохранится дефицит мощности из-за

нехватки генерирующих мощностей (-84 МВт). Следует отметить тот факт, что прогнозный дефицит мощностей в 2020 году (-84 МВт) хоть и меньше, чем фактический дефицит мощности в 2013 году (-204 МВт), но составляет достаточно большую величину [2].

Снижение дефицита мощности и обеспечение покрытия роста нагрузок в области должно осуществляться за счет строительства новых генерирующих мощностей. В связи с этим возникла необходимость в реконструкции и модернизации станции посредством реализации инвестиционного проекта «Проект строительства нового энергоблока мощностью 300 МВт». Новый энергоблок мощностью 300 МВт обеспечит выработку тепловой и электрической энергии на базе современного оборудования для сжигания твердого топлива и очистки дымовых газов от загрязняющих веществ. На станции предусматривается применение наиболее эффективной технологии комбинированного производства на базе современного высокоэффективного, надежного и экологически чистого оборудования с высокой степенью автоматизации производственных процессов.

Эффект от строительства нового энергоблока проявится в следующих направлениях:

− стабильный источник подачи электрической и тепловой энергии потребителям;

− развитие производственного сектора региона;

− развитие угледобывающей промышленности;

− улучшение экологической обстановки региона;

− создание рабочих мест в период строительства и эксплуатации нового блока;

− увеличение налоговых отчислений в местные бюджеты.

К строительству и поставке оборудования была привлечена китайская компания Harbin Electric Corporation Co. LTD, которая является одним из крупнейших предприятий в Китае по поставке оборудования для электростанций и осуществлению энергетических проектов «под ключ» «Инжиниринг-Поставка-Строительство» (EPC). Harbin Electric Corporation является квалифицированным подрядчиком по реализации проектов строительства электростанций, как в Китае, так и в других странах (Пакистан, Филиппины, Вьетнам, Бангладеш, Камбоджа, Иран, Судан, Индия, Индонезия, Турция и т.д.). Данной компанией реализованы следующие крупные проекты: Бин Касим, 560МВ Электростанция с комбинированным циклом, Пакистан; Камфа, 2×300МВ Угольная электростанция, Вьетнам; Джамшоро, 3×210МВ Термальная электростанция, Пакистан [4].

В апреле 2014 года был осуществлен первый визит китайской делегации Harbin Electric Corporation с представителями китайского проектного института и китайского банка. На совместных переговорах с командой по развитию были установлены условия сделки (таблица 3).

Таблица 3 – Основные параметры договора по реализации инвестиционного проекта [6, С.-2]

№	Наименование	Описание
1	Стороны договора	Заказчик: ТОО «Bassel Group LLS» Подрядчик: Harbin Electric Corporation
2	Проект	300 МВт станция КарГРЭС
3	Коммерческое предложение	2х150 МВт: -1012 у.е./ кВ, 1х300 МВт: - 953 у.е./ кВ
4	График проекта	График проекта (рассчитывается от даты вступления в силу до даты предварительной приемки): 1. 2Х150 МВ: 46 месяцев для 1 ед., 50 месяцев для 2 ед. 2. 1х300 МВ: 48 месяцев
5	Условия оплаты	1. Предоплата: 30 % 2. Постепенные платежи: 65% от стоимости контракта 3. Оплата промежуточной приемки: 1) 2х150МВ: 2,5% от стоимости контракта за 1 ед., 2,5% от стоимости контракта за 2 ед. 1х300 МВ: 5% от стоимости контракта

На прединвестиционном этапе была осуществлена подготовка Технико-экономического обоснования проекта, его финансовой модели. Так как на КарГРЭС-1 уже несколько лет назад упразднен проектно-конструкторский отдел, для разработки проектно-сметной документации привлечен один из проектных китайских институтов, который работает совместно с Harbin Electric Corporation.

Для обоснования эффективности строительства были использованы основные принципы оценки эффективности инвестиционного проекта: рассмотрение проекта на протяжении всего жизненного цикла; моделирование денежных потоков; сопоставимость условий различных проектов; принцип положительности и максимума эффекта; учет фактора времени; учет только предстоящих затрат и поступлений; сравнение состояний «с проектом» и «без проекта»; учет всех наиболее существенных последствий проекта; учет наличия разных участников проекта; многоэтапность оценки; учет влияния на эффективность проекта потребности в оборотном капитале; учет влияния инфляции и возможности использования при реализации проекта нескольких валют; учет влияния неопределенности и риска, сопровождающих реализацию проекта.

Важным моментом в анализе рентабельности проекта являлось определение его рисков. К категории основных коммерческих рисков относятся

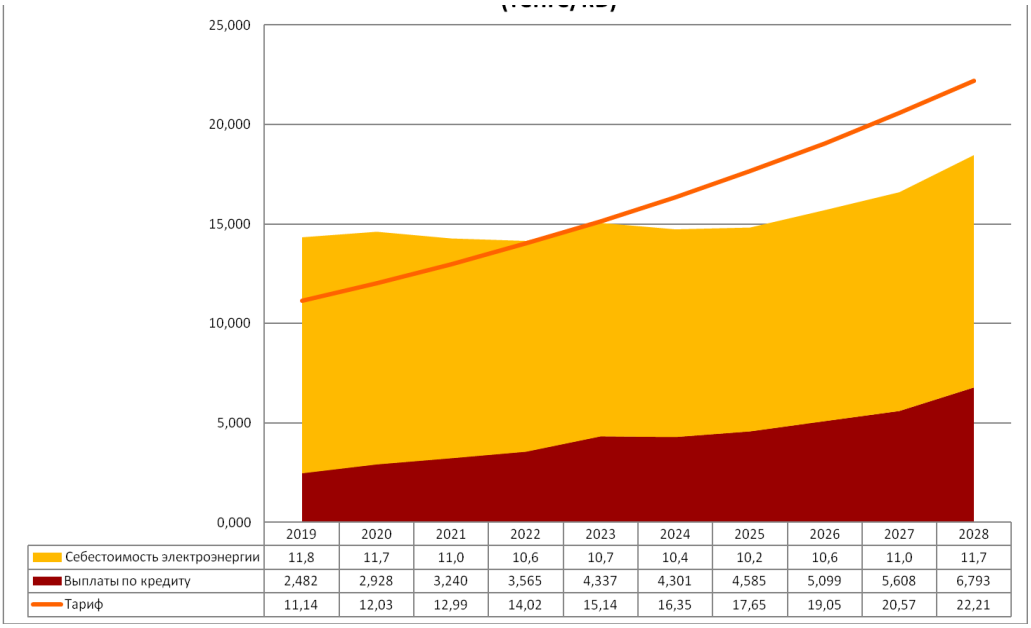
риски, связанные с реализацией продукции (электроэнергии), платёжеспособностью потребителей и форс-мажорными обстоятельствами. При этом наиболее существенное влияние на финансовые показатели проекта могут оказывать риски, связанные с организацией реализации электроэнергии.

Для реализации проекта планируется использовать собственные и заемные средства. Основные параметры инвестиционного проекта представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Параметры инвестиционного проекта модернизации ГРЭС-1

Срок реализации проекта	Период эксплуатации	Финансирование проекта	Собственные средства	Заемные средства
4 года	30 лет	$ 325 млн.	$ 25 млн.	$ 300 млн.

На рисунке 1 представлен финансовый профиль проекта строительства [5, С.-45].



	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Себестоимость электроэнергии	11,8	11,7	11,0	10,6	10,7	10,4	10,2	10,6	11,0	11,7
Выплаты по кредиту	2,482	2,928	3,240	3,565	4,337	4,301	4,585	5,099	5,608	6,793
Тариф	11,14	12,03	12,99	14,02	15,14	16,35	17,65	19,05	20,57	22,21

Рисунок 1 – финансовый профиль проекта строительства, тенге/кВт

В настоящее время реализация Проекта строительства нового энергоблока мощностью 300 МВт на КарГРЭС-1 столкнулась с некоторыми сложностями, и в данный момент приостановлена в связи со следующими обстоятельствами.

Во-первых, необходимо определить стоимость контракта, технических аспектов, стандартов качества оборудования, гарантий, которые удовлетворяли бы обе стороны соглашения.

Во-вторых, выявилось длительное согласование в уполномоченных органах. Проект реконструкции был представлен в Министерство Энергетики

Республики Казахстан, но на данной стадии все еще не получил согласования.

Новый проект имеет ярко выраженную социальную направленность, и мог бы решить задачу обеспечения надежного и устойчивого электроснабжения и теплоснабжения потребителей с учетом перспективного развития города. Однако, приостановка реализации проекта строительства сохраняет проблемы дефицита электроэнергии и мощности в Карагандинской области, что ведет к дефициту электроэнергии, который будет покрываться за счет отбора электроэнергии и мощности из существующего электрического транзита «Север-Юг Казахстана». Это, в свою очередь, существенно ограничит передачу электроэнергии и мощности в энергодефицитный Южный Казахстан.

Библиографический список

1. Технико-Экономическое Обоснование «Строительство энергоблока мощностью 300 МВт». Т. 1 / КарГРЭС-1.- Темиртау, 2015.- С.16

2. Казахстанская компания по управлению электрическими сетями KEGOK [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kegoc.kz/elektroenergetika/elektroenergetika-kazakhstana-klyuchevye-fakty/ (дата обращения: 20.02.2016)

3. Пояснительная записка к проекту «Строительство энергоблока мощностью 300 МВт»/ КарГРЭС-1.- Темиртау, 2015.- С.5

4. Официальный сайт Harbin Electric Corporation Co. LTD [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.china-hei.com/russia/product-2.php (дата обращения: 20.02.2016)

5. Пояснительная записка к проекту «Строительство энергоблока мощностью 300 МВт»/ КарГРЭС-1.- Темиртау, 2015.- С.45

6. Технико-коммерческое предложение / Proposal Documents Harbin Electric Corporation Co. LTD.-2014.-С.2

УДК 657:574:658

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Егорова Н.Д.
Научный руководитель – к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрены документы, составляющие экологическую отчетность организаций. Выделены основные международные стандарты экологической отчетности. Отражены особенности формирования экологической отчетности российских предприятий.

Ключевые слова: экологическая отчетность, стейкхолдеры, устойчивое развитие

На современном этапе развитие общественного производства осуществляется высокими темпами, что приводит к усилению негативного воздействия общества на природу: неблагоприятным изменениям окружающей среды, загрязнению веществами, вредными для человека и живых организмов. [1] Природоохранная (экологическая) деятельность занимает важное место на всех уровнях управления экономикой: она выступает неотъемлемым слагаемым государственной политики и учитывается в экономических механизмах функционирования организаций. [2] Предприятия по-разному реагируют на экологические вызовы: некоторые полностью их игнорируют, другие реагируют лишь на кризисные ситуации, третьи встраивают экологический менеджмент в общую систему управления предприятием. Как правило, большинство российских предприятий уделяют недостаточно внимания природоохранной деятельности, что вызывает осуждение со стороны экологических организаций. Не все предприятия могут и стремятся выделять экологические затраты среди текущих затрат. Кроме того, отсутствуют требования к содержанию экологической отчетности компаний, не разработаны основные принципы ее составления.

В соответствии с Законодательством РФ, каждый природопользователь обязан предоставить в отчетный период необходимую экологическую отчетность предприятия, учреждения, организации в уполномоченные органы государственного контроля. Обязательная ежегодная экологическая документация предприятия включает:

- расчет и согласование платежей за негативное воздействие на окружающую среду;
- отчетность о выполнении нормативов утилизации отходов от использования товаров, подлежащих утилизации после утраты ими потребительских свойств;
- отчет об образовании, использовании, обезвреживании и размещении отходов - при наличии свидетельства, подтверждающего принадлежность предприятия к субъектам малого и среднего предпринимательства, продление разрешений на выбросы и сбросы загрязняющих веществ в окружающую среду;
- разработанные и утвержденные паспорта опасных отходов.

Несмотря на существующую обязательную ежегодную отчетность, экологическая ситуация в нашей стране ухудшается. Немало предприятий искажают и скрывают достоверную экологическую информацию. Одна из причин – отсутствие мероприятий, направленных на природоохранные цели, или недостаточное их финансирование.

При этом на протяжении последних лет на территории Российской Федерации получила развитие добровольная экологическая отчетность. Для компаний с государственным участием, а также для государственных корпораций, информация о деятельности компании в области охраны окружающей

среды является частью отчета об устойчивом развитии. Наличие такого отчета не является обязательным в России и многих других странах, но является важным показателем для стейкхолдеров. [3]

Сам термин «устойчивое развитие» («Sustainable Developmentor Sustainability») получил широкое распространение в 1987 году, когда был опубликован доклад Всемирной комиссии ООН по окружающей среде и развитию «Наше общее будущее», известный как доклад Г.Х. Брундтланд, возглавившей ее работу.

Устойчивое развитие (от англ. –Sustainable Developmentor Sustainability) - удовлетворение потребностей нынешнего поколения без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

На 4 марта 2016 года в Национальном Регистре нефинансовых отчетов зарегистрировано 160 компаний, предоставивших 635 отчетов, которые были выпущены в период с 2000 г. В их числе 52 экологических отчета. [4]

Экологические отчеты включают информацию о деятельности предприятия в сфере охраны окружающей среды, при этом различные экологические аспекты функционирования предприятий и организаций могут быть представлены в социальных отчетах, отчетах об устойчивом развитии и интегрированных отчетах [5].

В настоящее время существует множество различных международных стандартов нефинансовой отчётности. На практике наибольшее распространение получили следующие стандарты:

- «Глобальная инициатива по отчетности» (Global ReportingInitiative или GRI) [6], одна из основных задач которой заключается в том, чтобы поднять практические подходы к отчетности в области устойчивого развития на уровень, сопоставимый с уровнем финансовой отчетности, и обеспечивать в то же время все критерии качества информации - сопоставимость, достоверность, точность, своевременность и верифицируемость. Руководство GRI - это документ, предлагающий детально разработанный подход к формированию отчетности, отражающей экономическую, экологическую и социальную результативность организации;

- ISO 14000 – международные стандарты экологического менеджмента на предприятиях и в компаниях. Отображают социальную ответственность компании в соблюдении экологических требований.

Таким образом, одной из составляющих отчетности в области устойчивого развития предприятий является экологическая отчетность.

В «Основах государственной политики в области экологического развития РФ на период до 2030 года», утвержденных Президентом Российской Федерации 30 апреля 2012 года отмечается, что экологическая ситуация в Российской Федерации характеризуется высоким уровнем антропогенного воздействия на природную среду и значительными экологическими последствиями прошлой экономической деятельности. Под воздействием высокого и очень высокого загрязнения атмосферного воздуха находится более 54 процентов городского населения в 40 субъектах Российской Федерации.

Остается высоким объем сточных вод, сбрасываемых в поверхностные водные объекты без очистки или недостаточно очищенных. Тенденция к ухудшению состояния почв и земель сохраняется практически во всех регионах. Возрастает количество отходов, которые направляются на размещение и не вовлекаются во вторичный хозяйственный оборот. При этом не соответствуют требованиям экологической безопасности условия хранения и захоронения отходов.

Усилия государственных органов власти направлены на совершенствование процедуры оценки воздействия на окружающую среду при проведении государственной экспертизы и государственной экологической экспертизы, в том числе в части, касающейся механизма общественного обсуждения, предусмотрев обеспечение соответствия порядка проведения указанной процедуры оценки требованиям международных договоров Российской Федерации и международных финансовых институтов. [7]

Совершенно обоснованным в этой связи является применение добровольных механизмов экологической ответственности в компаниях с государственным участием, а также обязательная регулярная публикация государственными корпорациями (доля участия государства в которых составляет 100%) нефинансовых отчетов об устойчивости развития и обеспечении экологической ответственности, подлежащих независимой проверке или заверению.

Библиографический список

1. Российский промышленно-экологический форум "РосПромЭко ". Экологическая отчетность компаний. 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://rospromeco.com/expertnoe-mnenie/28-analytic/expertnoe-mnenie/88-mnenie-2

2. Нифонтов А.И., Тюфякова О.П. Сбалансированная система показателей как технология управления угольным бизнесом // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов. Международная научно-практическая конференция: сборник научных статей. Новокузнецк, 2006. С.105-110.

3.Доклад о состоянии делового климата в России в 2010-2013 годах. Российский союз промышленников и предпринимателей. 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://media.rspp.ru/document/1/0/5/052e120269d00aa294ee8c2aa1c311df.pdf

4. Нефинансовая отчетность. Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов. 2016. URL: http://rspp.ru/simplepage/157

5. Черникова О.П. Формирование корпоративной социальной отчетности угледобывающих компаний // Безопасность труда в промышленности. – 2015. - №10. – С.51-56.

6. Руководство по отчетности в области устойчивого развития. Version 3.0 - Global Reporting Initiative, Amsrterdam, 2006.-50 с.

7. Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) // Экологическая отчетность компаний. 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://устойчивоеразвитие.рф/files/monographs/OurCommonFuture-introduction.pdf

УДК 330.112.1

СТАНУТ ЛИ ПОТРЕБНОСТИ ДРАЙВЕРОМ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Ковалева Е.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассматривается положение человека в системе социально-экономических отношений общества, потребности как внутренние мотивы, побуждающие человека к экономической деятельности. Анализ потребностей учитывает биологическую и общественную природу человека. В связи с тем, что потребности соответствуют сложившимся условиям воспроизводства, анализируется связь условий жизни человека и общества в российской экономике и характера потребностей.

Ключевые слова: потребности, интересы, общественная природа человека, условия воспроизводства, социальная ответственность общества.

Человек, как известно – это ядро системы социально-экономических отношений общества. Он одновременно выступает и как субъект, и как цель, и как средство развития экономики. Являясь субъектом экономики, он формируется и развивается в системе рыночных отношений в качестве человеческого капитала, как инвестор и потребитель. В качестве субъекта общества человек действует в системе общественных институтов, выходящих за рамки рыночных отношений. Такое положение человека в системе социально-экономических отношений является источником противоречий в ней, фактором, конституирующим общество, стимулятором развития.

Функционирование человека в системе рыночных институтов является решающим для развития материальных условий существования самого человека и общества. Побуждают человека к экономической деятельности внутренние мотивы, потребности, на удовлетворение которых направлена его деятельность.

Анализ потребностей и их роли в обществе основан на двух методологических предпосылках: человек – биологическое существо, что подчеркивает объективный характер воспроизводства человека, его существования. Вторая предпосылка - необходимость учета общественной природы человека. Потребности и интересы не возникают сами по себе, они есть проявление накопленной за продолжительный период времени материальной и духовной

культуры. Общественная природа человека связана также с характером его производственной деятельности в форме экономических отношений, выражающих взаимозависимость участвующих в процессе производства людей друг от друга. Проявляется общественная природа в экономической деятельности человека двояко: с одной стороны, в самом факте общественного разделения труда, когда труд отдельного человека направлен на удовлетворение потребностей, обеспечение существования других людей. С другой стороны, деятельность общества направлена на обеспечение нормального существования человека, его воспроизводства согласно определенному социально-экономическому этапу развития общества. В историческом аспекте примерами могут служить рикардианская теория минимума средств существования работника и его семьи, включение А. Смитом морально-исторического элемента в стоимость рабочей силы и другие подходы. Таким образом, общественная природа человека проявляется также в различных формах социальной ответственности общества за обеспечение функционирования и развития человека. В качестве таких форм выступают налоговые системы, регулирование государством заработной платы, организация и развитие системы образования, здравоохранения. И так как социальная ответственность общества – это общемировая проблема в условиях глобализации экономики, международными организациями разрабатываются и рекомендуются странам параметры- нормативы в виде доли ВВП расходов на образование, здравоохранение и другие параметры. Возможности реализации этих нормативов зависят от состояния экономики, размеров ее валового внутреннего продукта, а также от проводимой экономической политики.

Потребности человека соответствуют сложившимся условиям воспроизводства. В связи с изменением условий жизни меняются и потребности. В основе механизма развития потребностей лежит постоянный прогресс производства, который изменяет все условия жизни человека и общества. Военные годы, «утяжеленная» структура административно-командной экономики СССР, большой удельный вес военно-промышленного комплекса, условия дефицитной экономики сформировали крайне низкий уровень потребностей советских людей. Многие люди считают, особенно представители старшего поколения, что все хорошо, лишь бы не было войны. Первые десятилетия рыночных реформ также не сыграли роль стимула в росте и развитии потребностей основной части населения страны. Первоочередными задачами этого периода было радикальное преобразование экономических отношений в связи со сменой формы собственности. Источников для прогресса производства, его модернизации и развития не было. Довлела над экономикой и ее зависимость от цен на энергоресурсы на мировых рынках. С 2006 года цены на нефть «пошли» вверх. Однако условия воспроизводства с точки зрения прогресса производства изменились мало. Усугубилась ситуация падением экономики в связи с вхождением вслед за кризисом 2008-2009 годов в кризис 2014 года, который длится и по настоящее время. Перед экономикой стоят очень сложные задачи.

Достаточно сказать, что средний возраст активной части основных фондов – машин и оборудования в нашем производстве составляет 14 лет, что вдвое выше, чем в передовых странах. Робототехника, умные города, сложные сети IT-систем, умные производства, способные принимать решения без участия человека, развитие искусственного интеллекта – это тренды прогресса производства, в которые нам нужно «вписываться». Соответствуют этим реалиям качественно иной уровень потребностей. Пока что мы можем констатировать, что современный этап кризиса рентной экономики сузил круг потребностей значительной части людей, изменил экономическую модель поведения, структуру потребностей. Эти изменения наложились на существующую модель поведения большинства людей. По мнению А. Мовчана, директора программы «Экономическая политика» Московского центра Карнеги – сто с лишним миллионов человек никогда не выезжали за рубеж, не имеют образования, формирующего современную культуру восприятия общественного процесса, не пользовались интернетом как информационным каналом.

В кризис значительно увеличилась доля бедных, которые не всегда могут удовлетворить элементарные потребности человека как биологического существа. За чертой бедности оказались 22 млн. человек, т.е. каждый седьмой. Слабая валюта, инфляция, растущие цены на еду заставляют ограничивать потребности не только тех, кто находится за чертой бедности, но и тех, кто имеет работу. В таких условиях рождается только потребность к выживанию. В обществе наблюдается тенденция к отсутствию разнообразия, рост опрощения (simple living), что является большим экономическим и социальным риском. В таких условиях новым потребностям как стимулам развития также трудно появиться.

Что касается социальной ответственности общества за нормальные условия воспроизводства человека, то мы столкнулись с тенденцией коммерциализации значительной части социальной сферы. В структуре потребностей упала доля более качественных нематериальных потребностей (образования, здравоохранения, надежной системы пенсионного обеспечения), что противоречит общемировой тенденции развития человека и общества. Поэтому институциональные реформы, освобождение от сырьевого проклятия, создание мотивирующей интерактивной среды так важны в настоящее время для будущего российской экономики и формирования потребностей как внутреннего локомотива нашего развития.

УДК 622.6

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭНТОМОИНДУСТРИИ В РОССИИ

Колесник И.И.
Научный руководитель – к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В настоящее время экономика России находится в состоянии кризиса, при этом различными специалистами предлагается множество программ, предусматривающих разработку нетрадиционных методов развития экономического потенциала. В таких условиях актуальным является вопрос импортозамещения для обеспечения населения страны отечественными качественными и экономически выгодными продуктами продовольствия, лекарственными средствами и кормами для животных.

В качестве альтернативы традиционным методам производства продовольствия, лекарственных средств и кормового белка можно предложить развитие энтомоиндустрии. Использование насекомых в промышленности дает возможность получения экологически чистого сырья, а также обеспечивает охрану окружающей среды от загрязнения животноводческими отходами ферм и птицехозяйств, регулирует популяцию насекомых, улучшает санитарно-гигиеническую обстановку в регионах.

Многочисленные исследования, проводимые во многих странах мира, показывают, что использование насекомых является экономически выгодным способом развития экономики в пищевой, фармацевтической и сельскохозяйственной сферах.

Роль насекомых для сельского хозяйства чрезвычайно велика. Насекомые участвуют в почвообразовательных процессах, уничтожают отмершие части растений и вносят их в почву, обогащая перегноем. Насекомые опыляют цветковые растения, а также дают ценную пищевую и техническую продукцию, например пчёлы – мёд, воск и другие продукты. Из коконов тутового шелкопряда вырабатывают натуральный шёлк. [1]

Многие насекомые служат пищей позвоночных животных. Например, использование насекомых для получения кормового белка позволит в животноводческих и птицеводческих хозяйствах получать высококачественные удобрения, обеспечить экологическую безопасность среды, поднять уровень рентабельности отрасли, обеспечив хозяйства дешевым белковым кормом животного происхождения [2].

Фермы по выращиванию личинок насекомых могут производить больше ценного пищевого белка при существенно меньших экологических и экономических издержках, чем традиционные животноводческие хозяйства, это установили голландские исследователи. Личинки насекомых являются

известным лакомством и ценным дополнением рациона у многих животных, в том числе приматов. Предложение выращивать личинки насекомых в промышленных масштабах давно является актуальным, но реального сопоставления издержек, сопутствующих такому производству, с издержками, связанными с производством мяса и молока, до сих пор никто не делал. Восполнить этот пробел решили сотрудники Университета Вагенингена (Голландия) Денис Оонинкс и Имке де Боэр. Они изучили работу голландской фермы, которая специализируется на выращивании личинок, провели комплексное сравнение личиночного и мясомолочного производств по нескольким параметрам, включая энергетические затраты, кормоотдачу, площадь используемых земель и эмиссию парниковых газов.

Итоги исследования показали, что эмиссия парниковых газов составляет существенно меньше экологических издержек выращивания личинок в сравнении с производством мяса и молока (в 1,77—2,80 раза меньше по сравнению с молоком, в 1,32—2,67 — с курятиной, в 1,51—3,87 — со свининой и в 5,52—12,51 раз меньше по сравнению с говядиной). Энергии для выращивания личинок, тоже тратится меньше чем при производстве мяса и молока — в среднем на 40% по сравнению с производством молока, на 60% — птицы, на 90% — свинины и на 130% меньше по сравнению с говядиной. Также меньше используется площадь производственных земель, поддерживающих выращивание личинок — в 1,81—3,23 раза по сравнению с производством молока, в 2,30—2,85 — курятины, в 2,57—3,49 — свинины и 7,89—14,12 меньше, чем говядины. [3]

Полученные исследования показывают, что при существенно меньших экологических, энергетических и экономических издержках фермы по выращиванию личинок насекомых могут больше производить ценного пищевого белка, чем традиционные мясомолочные хозяйства. А успехи генетической инженерии и дальнейшая оптимизация производства только уменьшат эти издержки и сделают энтомоиндустрию еще более привлекательной.

Применение насекомых в производстве продовольствия также является актуальным вопросом. Возможно, что именно использование насекомых в пищу восполнят растущие потребности человечества в натуральной белковой еде. В мире едят примерно 1900 видов насекомых [4]. Но на стол европейского человека, по крайней мере вначале, можно подавать весьма ограниченное их число. Развитые страны все более стали интересоваться использованием насекомых для производства продовольствия. На конференции, посвященной роли лесов в продовольственной безопасности и питании, был представлен доклад Продовольственной и Сельскохозяйственной Организации ООН: «Съедобные насекомые: перспективы продовольственной и кормовой безопасности». В докладе повествуется о полезных, питательных компонентах, содержащихся в насекомых. Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН осуществляет поиск замены альтернативному употреблению белка животного происхождения. [5]

Вопрос использования насекомых в пищу все более интересует человечество. Так, Пэт Краули основал компанию Chapul, которая занимается

производством энергетических батончиков из сверчков мелкого помола вперемешку с имбирем, шоколадом и финиками. Краули создал энергетический батончик для любителей фитнеса, решив воспользоваться модой на высокопротеиновые диеты. Шеф-повар Энди Холкрофт планирует открыть ресторан Grub (переводится как «личинка жука», «червяк»), где будут подавать деликатесы вроде марокканских кебабов из насекомых. Сеть мексиканских ресторанов Wahaca уже сделала ему предложение подавать блюда из сверчков в специальном меню [6]. Буи Бьярмар Аталстейнссон разработал личиночный паштет со вкусом курицы и кокосово-шоколадный десерт. Для производства этих продуктов он использовал личинки мух вида черная львинка. Черная львинка не впервые рассматривается в качестве источника пищи для людей. Ее личинки содержат 42% белка, богаты кальцием и аминокислотами [1].

Насекомые богаты витаминами и питательными веществами. Так, например, приготовленный термит богат железом, а личинки шелкопряда – медью, железом, тиамином, цинком и рибофлавином.

Во многих странах мира уже давно употребляют насекомых в пищу, в некоторых странах Азии и Африки насекомые являются неотъемлемой частью рациона населения. В таблице 1 представлены насекомые, пригодные для употребления в пищу.

Включение насекомых в меню людей позволит частично решить продовольственную проблему. При этом окружающая среда не пострадает. Насекомые являются источником белков и микроэлементов. Разводить их значительно дешевле, чем, например, коров. К тому же, их разведение намного меньше вредит окружающей среде. [8]

Использование насекомых в медицинских целях довольно широко распространено с древнейших времен. Некоторые насекомые, применяемые для производства лекарств, достаточно хорошо изучены современными научными методами, и их целебные свойства были подтверждены, другие же еще не совсем проверены, но широко используются в нетрадиционной медицине.

Несколько примеров. Личинки мясных мух лечат раны и инфекционные болезни костей (личинки вырабатывают целебное вещество известное, как аллантоин, способствующее быстрому заживлению открытых ран). Лечение пчелиным ядом является частью апитерапии, которая с давних времен используется в медицине (пчелиный яд богат ферментами, пептидами, глюкокортикоидами и другими лечебными компонентами, применяемыми при различных заболеваниях, начиная от ревматоидного артрита до рассеянного склероза). Муравьиный яд используется для лечения артрита. Мозг таракана содержит мощный антибиотик, который может уничтожить кишечную палочку и стафилококковую инфекцию. Кошенильные жуки - лекарство от кашля. Цикады применяются в качестве диуретика.

Таблица 1 – Съедобные насекомые [7]

Вид насекомых	Страна-потребитель	Способ приготовления
Кузнечики	Тайланд, Мексика, Кения	Высушивают, замораживают в герметических мешках, промывают, снова высушивают, перемалывают в порошок. Используют для приготовления различных блюд.
Личинки бабочек-павлиноглазок	Южная Африка	Очищают от внутренностей, отваривают в подсоленной воде и высушивают на солнце. Либо едят сырыми. Часто их подают с жареным луком, а также используют в супах, кашах, соусах.
Личинки шелкопряда	Австралия, Китай, Вьетнам, Япония, Индия	Жарят на углях, открытом огне. Из них готовят популярное блюдо корейской кухни – ппондеги. В Японии из личинок этого насекомого готовят цукудани – варят с водорослями в специальном маринаде. В индийском штате Ассам отварных личинок едят как закуску с солью или жарят с перцем и травами.
Муравьи	Тайланд, Камбоджа, Лаос, Колумбия	Сушат и обжаривают в масле, употребляют с рисом.
Термиты	Африка	Из них готовят подобие сливочного масла. Для этого отваривают и собирают всплывший жир. Его используют для приготовления различных блюд.
Пальмовый долгоносик	Юго-Восточной Азии	Обжаривают во фритюре и подают с солью и белым перцем. Кроме того, употребляют в сыром и вареном виде.
Древесные щитники	Южная Африка, Южная Америка Вьетнам	Едят как закуску. Добавляют в пищу в качестве приправы. Готовят острое жаркое.
Мучные черви	Африка, Азия, Европа	Используют для приготовления различных блюд.

Насекомые широко использовались на протяжении всей истории для лечения людей почти каждого континента. При этом относительно мало медицинских энтомологических исследований было проведено, начиная с революционного появления антибиотиков. Сильная зависимость от антибиотиков, вместе с дискомфортом применения насекомых в Западной культуре, ограничила область фармакологии, пока повышение антибиотических стойких инфекций не зажгло фармацевтическое исследование, чтобы исследо-

вать новые ресурсы. Членистоногие представляют богатый, и в основном неизведанный, источник новых лекарственных составов [9].

Для применения насекомых в производстве продовольствия, лекарственных средств и кормов необходимо осуществлять контроль за продуктами питания и лекарствами. В России необходимо сформировать законодательную и нормативную базу, позволяющие сохранить популяцию насекомых, а также обеспечить полезными и экологически чистыми продуктами питания, кормами и фармацевтическими средствами [10].

Промышленное производство насекомых в качестве продовольствия, кормов и лекарств может повлиять на экономическое развитие страны, а также улучшит экологическую обстановку. Перспектива развития энтомоиндустрии высока, ведь насекомые являются неисчерпаемым, возобновимым ресурсом.

Библиографический список:

1. Колесник И.И., Черникова О.П. Анализ современных тенденций развития энтомоиндустрии // Инновационный менеджмент и технологическое предпринимательство. Материалы Всероссийского молодежного научного форума. Новосибирский государственный технический университет Новосибирского областного фонда поддержки науки и инновационной деятельности, НОЦ «Школа современного управления» факультета бизнеса НГТУ. 2015. С.366-370.

2. Значение насекомых в сельском хозяйстве // Электронная библиотека kursak.net [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://kursak.net/znachenie-nasekomyx-v-selskom-xozyajstve/ - 21.02.2016.

3. Жуки накормят человечество // Газета.Ру [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://www.gazeta.ru/science/2013/01/03_a_4908886.shtml - 21.02.2016.

4. Самые популярные съедобные насекомые // Живая планета [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа:http://animalworld.com.ua/news/Samyje-populjarnyje-sedobnyje-nasekomyje – 27.02.2016.

5. Первая международная конференция по энтомофагии началась в Нидерландах // Полит.ру [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://polit.ru/news/2014/05/14/ps_insects/ - 07.10.2015.

6. Компании по производству еды из насекомых привлекают миллионные инвестиции // Ведомости, газета [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2015/02/26/sverchok-na-zakusku 12.02.2016.

7. Восемь насекомых, которые заменят еду // Медицинский портал древо жизни, справочно-информационная энциклопедия [Электронный ре-

сурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://drevo-zhizni.com/novosti-mediciny/8-nasekomyx-kotorye-zamenyat-edu – 27.02.2016.

8. Съедобные насекомые // Русский Медиа Канал [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://rusmk.ru/live/gurman/item/1199-s-edobnye-nasekomye.html -21.02.2016.

9. Энтомология // [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://ru.knowledgr.com/02638919/Ethnoentomology - 21.02.2016.

10. Еда будущего – пища из насекомых // Глубокая жизнь [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. 2016. Режим доступа: http://deepcool-ma.com/eda-budushhego-pishha-iz-nasekomyx/.html – 28.02.2016.

УДК 622.6

ОСОБЕННОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кузнецова Д.И.
Научный руководитель – к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной работе проводится анализ пенсионной системы Российской Федерации и других стран мира. В ходе анализа выявляются сильные и слабые стороны, как пенсионной системы нашей страны, так и зарубежных стран. Автором предлагается несколько мероприятий по совершенствованию пенсионной системы Российской Федерации.

Ключевые слова: пенсионная система, балльная система начисления пенсии, пенсионный возраст, государственная пенсия, накопительная пенсия.

Все чаще население задумывается о своей будущей пенсии вне зависимости от возраста. Каждый гражданин должен быть уверен в своем будущем, как в работоспособном, так и в пенсионном периоде имея достаток для приемлемого уровня жизни. Пенсионная система Российской Федерации в настоящее время находится в стадии реформирования. В связи с этим существует множество мнений как за, так и против данной системы.

Пенсионная система– совокупность социальных, правовых и экономических отношений и институтов, установленных с целью материального обеспечения граждан в старости, в случаях наступления инвалидности, потери кормильца и по иным основаниям, установленным законодательством.[1]

В зависимости от источников финансирования и субъектов обеспечения состоит из нескольких структурных элементов:

- пенсионное обеспечение по обязательному пенсионному страхованию;

- государственное пенсионное обеспечение;
- дополнительное пенсионное обеспечение.

Каждое государство проводит пенсионные реформы, заботясь о своих гражданах, предоставляя им социальную защиту.

Если обратиться к мировой практике, то можно увидеть, что страны проводят различные пенсионные реформы.

В Германии пенсионный возраст начинается с 67 лет независимо от пола. Размер пенсии составляет в среднем 800 евро. Как и в других странах, граждане Германии имеют право на пенсии по возрасту, по потере кормильца (вдовам, вдовцам и сиротам), пенсию по частичной или полной потере трудоспособности (по инвалидности).

Подобные пенсии имеют три вида обеспечения: государственный, частный и корпоративный. В основе каждого из них лежит пенсионное страхование.

Каждый работающий житель Германии в обязательном порядке должен выплачивать взносы в государственный пенсионный фонд в размере 20,3% от месячного заработка. Причем сам работник платит всего лишь половину данного взноса, а основную сумму выплачивает работодатель.

Хорошо зарабатывающие немцы имеют возможность обращаться в частные страховые компании, где они самостоятельно определяют сумму обязательных ежемесячных страховых взносов.

Несмотря на то, что пенсионный возраст в Германии составляет 67 лет и для женщин, и для мужчин, уходить на пенсию можно и раньше, то есть до его достижения. Для этого необходимо выплатить сумму, оговоренную в пенсионном законодательстве, из своих пенсионных накоплений (0,3 % за каждый недоработанный месяц). Выйдя на пенсию, каждый человек имеет право на продолжение трудовой деятельности.

Минимальным стажем для получения немецкой государственной пенсии является 5 лет беспрерывной работы. Причем особенностью пенсионной системы является возможность получения такой пенсии иностранцами. Размер же пенсий напрямую зависит от стажа работы, заработной платы и, естественно, от суммы взносов, выплаченных по пенсионному страхованию. Минимальной пенсией считается 364 евро, а средней – 70 % от месячного заработка. Это приблизительно 800 евро. Различия существуют между Западной и Восточной Германией (950 евро и 700 евро). [2]

Пенсионный возраст в Японии начинается с 65 лет, как для мужчин, так и для женщин, средний размер пенсии 67 тыс. йен или 700 долларов. Обеспечение пенсионеров в Японии существует в двух разновидностях: базовая национальная и трудовая или профессиональная пенсии. Базовая пенсия выплачивается всем японцам, достигшим пенсионного возраста, и не зависит ни от стажа, ни от заработной платы. Чтобы получить эту пенсию, необходимо ежемесячно уплачивать отчисления в пенсионный фонд. Треть подобных отчислений покрывает государство. Для того чтобы получить право на базовую пенсию, каждый японец должен платить обязательные взносы не менее 25 лет. [5]

Трудовая пенсия начисляется работникам путем ежемесячных пенсионных отчислений самих работников и их работодателей (5 % заработной платы) и с помощью страховых взносов.

Пенсионный возраст в Японии 65 лет. Выйти на пенсию можно и раньше, но при этом ежемесячное пенсионное обеспечение сокращается на 25 %. После достижения 65-летнего возраста размер пенсии ежегодно увеличивается на 5 %.

Особенностью пенсионной системы Японии является возможность получать базовую пенсию иностранцам, работающим в Японии.[2]

В Китае, несмотря на высокие темпы экономического роста, пенсионная система находится на стадии реформирования. Дело в том, что государственного пенсионного обеспечения в Китае практически не существует. Государственную пенсию получает только каждый четвертый китаец (в основном – это горожане). Остальных пенсионеров по старым обычаям обязаны содержать их дети.

Пенсионный возраст для женщин начинается с 50-55 лет, в зависимости от условий труда, для мужчин - 60 лет. Размер пенсии составляет 900 — 1360 юаней (около 80 долларов). Государственный пенсионный фонд формируется за счет пенсионных взносов, которые составляют 11% от заработной платы, из которых 8% отчисляют сами работники, а 3% — работодатели. За служащих бюджетной сферы отчисления в пенсионный фонд осуществляет государство. Право на получение государственной пенсии имеют государственные служащие, имеющие трудовой стаж не менее 15 лет. [5]

В отдельных районах Китая на предприятиях создаются своеобразные накопительные фонды, из которых впоследствии выплачиваются пенсии работникам. Ежемесячные выплаты составляют 20% от среднемесячной заработной платы. [2]

Однако вопрос пенсионного обеспечения основной массы китайских пенсионеров остается очень острой проблемой. После ограничения рождаемости, одному ребенку достаточно сложно содержать своих престарелых родителей. Население Китая стремительно стареет и именно данное поколение достигает пенсионного возраста, в связи с этим, правительство Китая разрешило иметь двоих детей с 2014 года.

Практически идеальной и образцовой является пенсионная система в Великобритании. Пенсионный возраст для женщин 60-65 лет, в зависимости от условий труда, 65 лет мужчины. Размер пенсии составляет в среднем 592-872 фунтов (856-1264 долларов).

Как и во многих странах здесь существуют три вида пенсионного обеспечения: государственные пенсии, пенсии по выслуге лет, негосударственные пенсии.

Основные государственные пенсии выплачиваются всем подданным Великобритании по достижению ими пенсионного возраста. Причем размеры таких пенсий фиксированы и не зависят от стажа или других факторов, и выплачиваются за счет доходов от налогообложения. Размер такой пенсии невелик. Поэтому для всех пенсионеров, имеющих определенный трудовой

стаж, есть еще альтернатива – это пенсии по выслуге лет, которые зависят от стажа и заработной платы. Но достаточно большую сумму можно получать в виде негосударственной пенсии, размер которой определяет для себя сам работник. Такая пенсия формируется как самим работником, так и его работодателем.

Пенсионеры, продолжающие трудиться, имеют право на надбавку к пенсии за каждый проработанный год. Такая надбавка может составлять до 25% заработной платы.

Размеры минимальных пенсий зависят от семейного положения пенсионеров. Для одиноких людей это 592 фунтов или 856,6 долларов, для семейных пар – 871,6 фунтов или 1264 долларов. Право на получение государственной пенсии имеет каждый человек, исправно плативший налоги в течение 30 лет.

Особенностью пенсионного обеспечения в Великобритании является обложение ряда пенсий налогами. Пенсии не облагаются налогом, если не превышен порог индивидуальной налоговой льготы. [2]

Пенсионный возраст в Российской Федерации для женщин начинается с 55 лет, для мужчин с 60 лет. Средняя пенсия в России в 2014 году составляла 12400 рублей (СКОЛЬКО В $). В системе пенсионных выплат в современной России существуют три вида пенсий: [3]

- по возрасту (старости);
- по инвалидности;
- по случаю потери кормильца.

Трудовая пенсия по старости – это самый распространённый вид пенсионного обеспечения в нашей стране, её получают 89% наших соотечественников-пенсионеров. Данная пенсия назначается тем россиянам, которые имеют достаточный трудовой стаж и достигли общеустановленного пенсионного возраста. Необходимо отметить также, что некоторые россияне (в силу своей профессии) имеют право на досрочное назначение пенсионных выплат. [3]

Начиная с 2025 года, необходимый минимальный стаж работы для возникновения права на пенсию будет равен 15 годам.

С 1 января 2016 года минимальная величина индивидуального пенсионного коэффициента, при котором будет назначаться пенсия, установлена в размере 6,6, при этом с последующим ежегодным увеличением, что важно, на 2,4 пункта до достижения величины 30 баллов в 2025 году. [3,6]

Вводимая методика расчёта суммы пенсии, будет в большей степени, чем предыдущая, опираться на стаж работы россиян, будет стимулировать их дольше трудиться. Кроме того, с 2016 года, несомненно, возникнут сложности у тех соотечественников, кто получает так называемые «серые зарплаты», поскольку новая методика расчёта пенсионных выплат будет учитывать заработки не на определённом отрезке времени, а в течение всего периода трудовой деятельности.

С 1 января 2015 года вступили в силу принятые Федеральный Закон № 400 ФЗ о пенсиях («О страховых пенсиях», «О накопительной пенсии» и

др.), в соответствии с которыми условия выхода россиян на пенсию будут изменяться. С 2015 года индексация страховых пенсий осуществляется через индексацию стоимости пенсионного балла. С 1 февраля 2016 года его стоимость увеличилась на 4 процента: с 71 руб. 41 копейки до 74 руб. 27 копеек.

Нововведения будут происходить постепенно, вплоть до 2025 года, и существенно скорректируют порядок формирования размера пенсии.

С 1 января 2016 года пенсионный возраст для мужчин и женщин сохраняется на прежнем уровне. Нынешних пенсионеров, пенсия которым начислена до 1 января 2016 года, реформа не коснётся. Сумма их пенсий не должна измениться, кроме ежегодной её индексации. Балльная система начисления пенсий ориентирована на потенциальных пенсионеров, то есть тех россиян, которые продолжают трудиться. [3]

С 1 февраля 2016 года страховые пенсии неработающих пенсионеров увеличились на 4 процента. Вместе со страховой пенсией на 4 процента проиндексирована и фиксированная выплата к ней (аналог бывшего фиксированного базового размера). В результате индексации средний размер страховой пенсии по старости с учетом фиксированной выплаты составляет 13,1 тыс. рублей.

С 1 апреля 2016 года на 4 процента будут проиндексированы пенсии по государственному пенсионному обеспечению, в том числе социальные. Это повышение будет распространяться на всех получателей пенсии по государственному пенсионному обеспечению, независимо от факта работы (и работающим, и неработающим).

Пенсионерам, которые работали в 2015 году, в августе 2016 года будет произведено увеличение страховых пенсий, (без заявительный перерасчет) исходя из начисленных за 2015 год пенсионных баллов, но в денежном эквиваленте не более трех пенсионных баллов. [3]

Пенсионная система РФ имеет ряд недочетов и непонятна простому обывателю ввиду балльной системы начисления, что само по себе вызывает много вопросов и недоверия к данной программе.

Ввиду старения населения и низкой рождаемости, трудовой возраст требует увеличения, но уравнивание полов при выходе на пенсию автор считает преждевременным, в связи с уровнем продолжительности жизни. Средний уровень трудового стажа до 65 лет приравнен к европейским стандартам, при этом уровень жизни не соответствует европейскому: суровые климатические условия и экологическая обстановка в регионах приводят к снижению продолжительности жизни. В связи с этим возрастная шкала должна быть снижена минимум на 5 лет, но также можно предложить продолжение трудовой деятельности и после выхода на пенсию. На данном этапе нужно учитывать тот факт, что работников предпенсионного возраста независимо от пола и опыта, работодатели неохотно принимают на работу, либо предлагают им низкооплачиваемое место.

Балльная система, введенная с 2015 года, не понятна и вводит в заблуждение работающее население, ввиду того, что более привычен расчет в рублевом эквиваленте. При этом в расчетном примере на сайте Пенсионного

Фонда не очень понятен сам принцип начисления баллов, хоть и используется средний размер зарплаты. Если рассматривать Кемеровскую область, то согласно газете «Деловая жизнь», средний заработок населения на 2014 год составил 15900 рублей в месяц, что соответствует 2,4 баллам согласно расчетам пенсионной системы балльного начисления. При этом в примере используется максимальная зарплата 66334 рублей в месяц, что не соответствует действительности фактически зарабатываемых и рассчитываемых сумм при начислении баллов. [3,4]

По мнению автора, пенсионные отчисления в государственном пенсионном фонде не работают, но индексируются государством. Автор считает, что данная программа в настоящее время не целесообразна, денежные средства всегда должны работать и приносить прибыль. Поэтому автором предлагается государственному пенсионному фонду при помощи властных структур данные денежные средства привлечь к индустриализации, что повлечет за собой строительство и реконструкцию заводов и фабрик, которые впоследствии предоставят рабочие места как молодому, не имеющему опыта работы населению, так и гражданам предпенсионного и пенсионного возраста, имеющим как стаж, так и опыт.

Данная программа позволит государственному пенсионному фонду приносить доход в виде дивидендов, которые покроют в дальнейшем дефицит денежных средств.

Основными целями негосударственного пенсионного обеспечения является выполнение корпоративных задач по социальной поддержке работников при достижении ими пенсионного возраста, своевременное обновление кадрового состава и дополнительная мотивация добросовестного отношения к труду. Например, ОАО «Южнокузбасская ГРЭС» (собственник компания «Мечел») имеет свой негосударственный пенсионный фонд – «Мечел». [7]

Частные пенсионные фонды должны быть подконтрольны государству или государственному пенсионному фонду так как хранят денежные средства работающего населения. Таких фондов должно быть минимальное количество, барьеры входа на рынок должны быть высоки.

Малому и крупному бизнесу необходимо самостоятельно заключать договора с негосударственными пенсионными фондами, чтобы заинтересовать, как работодателей, так и работников в привлечении денежных средств для увеличения пенсии. В государственный пенсионный фонд отчисления идут автоматически при начислении заработной платы. Для увеличения индивидуальных пенсий при достижении пенсионного возраста гражданам нужна работа негосударственных пенсионных фондов. Предлагается разделение отчислений на социальные нужды, осуществляющихся с заработной платы работников, в которых будет участвовать как работодатель, так и работник в чем и будет заключаться заинтересованность последнего. Стандартные отчисления от заработной платы составляют 22%, они полностью перечисляются в государственный пенсионный фонд. Для работодателей – это непосильная ноша социального обложения, т. к. они кроме пенсионных отчислений, оплачивают и другие социальные платежи.

Если эту ношу разделить с работником, возможно выйдут из «тени» многие работодатели, занижающие заработную плату или оплачивающие ее в «конверте». Если данную ставку снизить на 2% и 3%, и возложить на работника, но обязанность оплаты оставить за работодателем который данные взносы в размере 3% будет перечислять в негосударственный пенсионный фонд, с которым заключен договор, тогда как оставшиеся 17% пойдут в государственный пенсионный фонд. Но уменьшение пенсионных отчислений и разделение их с работником не снимает ответственности с работодателя.

Кроме того, в настоящее время прекратила работу система оповещения, в которой государственный пенсионный фонд извещал о состоянии индивидуального лицевого счета («письма счастья»), ввиду отсутствия оплаты данных работ пенсионным фондом. Если предположить, что данная программа с работой негосударственных пенсионных фондов реализуется, то система оповещения будет необходима, но для сокращения расходов на оповещение приемлемо будет ввести доступную в понимании систему онлайн контроля, при которой работник может отслеживать свои денежные средства с помощью своего страхового номера.

При приеме на работу и заключении долговременных трудовых договоров с работником, работодатель может заинтересовать работника в продолжении своего трудового стажа путем гарантийных начислений за каждый отработанный год по выходу на пенсию на сумму перечисленных отчислений в негосударственные пенсионные фонды на «X%», что гарантирует работнику постоянное место работы, а работодателю отсутствие «текучести» кадров.

Автор предлагает, что размер основного вида пенсии должен составлять не менее 60% от средней зарплаты за 15 лет, но не менее 1,5 прожиточных минимумов, что гарантирует приемлемый уровень жизни. Если же человек платил обязательные пенсионные взносы в течение 25 лет, то в дополнение к основной пенсии он получает дополнительные проценты.

С 1 января 2016 года предельная база для оплаты страховых взносов приравнивается к 796 тыс. рублей, все начисления свыше данной суммы облагаются ставкой 10%. Если работодатель имеет возможность оплачивать данному работнику столь высокую заработную плату, соответственно имеет возможность делать социальные отчисления со всех сумм начислений по ставкам, приравненным к стандартам.

Если данные предложения будут реализованы, то с проведением индустриализации, которая предоставит новые рабочие места как молодому населению без опыта, так и предпенсионного и пенсионного возраста, тем самым выровняется баланс между работающими и получающими пенсию и заметно снизится уровень безработицы в стране. Предоставление рабочих мест гарантирует уверенность не только в завтрашнем дне при получении заработной платы, но и достойную пенсию, в будущем гарантированную государством и за счет собственных накоплений в негосударственных пенсионных фондах. Прозрачность начисления и контроль за своими отчислениями сблизит граждан и государство.

Библиографический список

1. Пенсионная система // Википедия. Свободная Энциклопедия. [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org Дата обращения: 27.01.2016 г.

2. Пенсионное обеспечение в разных странах мира // Пенсионный эксперт. [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://pensia-expert.ru Дата обращения: 27.01.2016 г.

3. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://www.pfrf.ru Дата обращения 27.01.2016 г.

4. Газета «Деловая жизнь» [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://bs-life.ru Дата обращения 02.02.2016 г.

5. Пенсионная система в разных странах // РИАНОВОСТИ. [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://ria.ruДата обращения 02.02.2016 г.

6. Федеральный закон о трудовых пенсиях в Российской Федерации // КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка. [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://www.consultant.ru Дата обращения 18.02.2016 г.

7. Черникова О.П. Направления повышения уровня пенсионного обеспечения работников угольной отрасли // Специфика реформирования экономики России. 2011. С.39-42.

УДК 338.2

К ВОПРОСУ О КОМПЕНСАЦИИ РОССИЙСКОМУ ОБЩЕСТВУ УЩЕРБА ОТ ИТОГОВ ПРИВАТИЗАЦИИ

Морозова А.В.
Научный руководитель – к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Статья посвящена вопросу компенсации российскому обществу ущерба от итогов приватизации. Рассмотрены экономические реалии современной России. Проанализированы результаты исследования общественного мнения по поводу отношения россиян к результатам приватизации 1990-х годов. Предложены мероприятия, призванные сгладить споры вокруг приватизированных предприятий и пополнить государственный бюджет.

Ключевые слова: приватизация, залоговые аукционы, ваучер, общественное мнение, налог “на порыв ветра”.

Экономика страны в настоящее время испытывает упадок. В 2014 году валовый внутренний продукт (ВВП) Российской Федерации составил

70975,8 млрд. руб. По оценкам Международного Валютного Фонда (МВФ) в 2015 году абсолютный показатель ВВП России составит 67569 млрд. руб., заняв 15 место в мире и снизится на 4,8%. Причинами кризиса во многом служит падение цен на нефть, введение антироссийских санкций странами Евросоюза и Америкой, ослабление курса рубля, закрытие российским банкам доступа к иностранным кредитам правительствами Европейских стран, слабые позиции России на рынках продукции обрабатывающих отраслей.

Следствием неблагоприятной ситуации в экономике является ухудшение финансового положения граждан, увеличение числа безработных. Численность экономически активного населения в 2014 году в России составляла 75428,4 тысячи человек, из них почти 3889,4тысячи безработных. [8,11] То есть 5,2% экономически активного населения готово работать, но не может найти работу. В 2014 году было создано 3825,7 тыс. рабочих мест, а ликвидировано 4207,4 тыс. рабочих мест. [9,10] Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест составила всего лишь 820,5 тыс. человек. Это означает, что из 3889,4 тыс. человек работу могут получить лишь 820,5 тыс. человек. Что же делать остальным трем миллионам? А ведь именно платежеспособный спрос, как со стороны населения, так и со стороны предприятий и государства, послужит мощным толчком в развитии экономики посредством так называемого эффекта мультипликатора.

Наиболее эффективным средством его обеспечения является не выплата пособий по безработице попавшим под сокращение работникам, а создание новых рабочих мест. Это конечно потребует огромных финансовых затрат, но эффект от таких мероприятий обеспечит устойчивый экономический рост на долгое время.

Но как в таких нестабильных экономических условиях организовать новые производства, не допустить сокращение уже имеющегося потенциала, где найти средства? Частные инвесторы не желают вкладывать деньги, так как риск слишком велик, банки с неохотой выдают кредиты под высокий процент, а государство вынуждено постоянно перекраивать бюджет, сокращать расходы на социальную и муниципальную сферы.

Настало время обратиться за помощью к собственникам успешных предприятий, приватизированных в 1990-е годы за цену значительно ниже рыночной, и все это время получающим прибыль от работы некогда народного богатства. Пора частично пересмотреть итоги приватизации и принять меры, предложенные многими политиками, в том числе и президентом В.В. Путиным.

Приватизация в России осуществлялась с начала 1990-х годов и сопровождалась исключительным уровнем насилия, коррупции и разгулом преступности. В общественном сознании она часто воспринимается как незаконное присвоение государственных предприятий, народного достояния небольшой группой номенклатурных чиновников и их приближенных. [5]

Процесс и результаты приватизации активно обсуждаются, ведутся оживленные споры, дискуссии по этому поводу. Неоднократно проводились исследования общественного мнения, наиболее крупным, из которых явля-

ется опрос, проведенный сотрудниками Института социально-политических исследований РАН в мае 2006 года. Результаты этого опроса приведены в таблице 1.

По данным таблицы 1 видно, что подавляющая часть участников опроса (85%) считают необходимым вернуть государству предприятия, добывающие нефть, газ и другие полезные ископаемые, с ними не согласны всего 13% респондентов, 2% затруднились ответить. 68% опрошенных согласны с тем, что необходимо сменить неэффективного частного собственника на нового, 28% против этого. Также больше половины респондентов (62%) одобряют возвращение государству всех крупных частных предприятий, против – 34%. Куплю-продажу объектов собственности и земельных участков считают справедливой 57% и 53% опрошенных соответственно, с ними не согласны 40% и 44%. Мнения по вопросу передачи государственных предприятий в собственность трудовому коллективу разделились поровну – 48% респондентов выступают за и 48% против. 37% участников опроса считают справедливым акционирование государственных предприятий, 59% не согласны с этим.

Таблица 1 – Результаты опроса населения об итогах приватизации, % [3]

Ответ	Справедливо	Несправедливо	Затрудняюсь ответить
Купля-продажа земельных участков	53	44	3
Купля-продажа объектов собственности	57	40	3
Акционирование государственных предприятий	37	59	4
Передача государственных предприятий в собственность трудовому коллективу	48	48	4
Возвращение государству всех крупных частных предприятий	62	34	4
Смена неэффективного частного собственника на нового	68	28	4
Возвращение государству предприятий, добывающих нефть, газ и другие полезные ископаемые	85	13	2

Также 77% респондентов уверены, что хозяева крупной частной собственности, в своем большинстве, владеют ею не по праву (оппонентов –

10%, затруднившихся ответить – 13%). Около 80% опрошенных считают, что крупный капитал был приобретен собственниками незаконно и не по праву. Подавляющее число россиян (81%) считает, что в результате приватизации произошло разграбление национальных богатств страны (7% с этим не согласны). Значительная часть (66% опрошенных) отмечает, что приватизация до крайней степени обострила социальные проблемы и противоречия (14% с этим мнением не согласны). Около половины опрошенных (47%) согласны с утверждением, что из-за нее страна оказалась на грани распада и социального взрыва (28%– не разделяют такого мнения).

Но несмотря на это, социологи установили, что по вопросам национализации собственности мнения в обществе разделились. Большинство считает, что итоги приватизации должны быть пересмотрены главным образом в случае криминального передела собственности и рейдерских захватов. Выявлено достаточно негативное отношение к ваучеризации. Именно с ней многие респонденты связывают "обман народа" и "разграбление национальных богатств". [3]

Приватизация в России имела свои особенности. Отличительной чертой приватизации была низкая активность граждан страны, потерявших сбережения в результате либерализации цен, и высокая активность воров.

Второй особенностью была высокая скорость приватизации и, следовательно, крайне низкая цена проданных предприятий. Процесс приватизации проходил в спешке, и предприятия не продавались, а отдавались за бесценок.

Третья отличительная черта – приватизация в РФ проходила при участии, и часто даже под контролем, криминальных структур. А. Чубайс: «Мы отдали собственность тем, кто был к ней ближе: бандиты, секретари обкомов, директора заводов…» [Цитата озвучена 26.10.2011, TV Россия 1, передача «Исторический процесс»].

Особо следует остановиться на российском творении эпохи приватизации, аналогов которому не было и не будет в мировой истории – залоговых аукционах.

Упрощенно схема выглядела так. Руководство государства перед президентскими выборами решило взять взаймы у коммерческих банков деньги, чтобы частично погасить огромные долги по зарплате и пенсиям. Банки попросили в залог акции лучших предприятий, еще остававшихся к тому моменту у государства. Предприятия были оценены дешево, поэтому и кредиты оказались небольшими. Государство деньги не вернуло (в бюджете средства на эти цели чиновниками и слугами народа даже не планировались), и предприятия оказались в руках банкиров.

Перед залоговыми аукционами на счетах некоторых банков Минфином были размещены «временно свободные валютные средства федерального бюджета». [7,1] Делалось это ввиду отсутствия в России в то время казначейства. Т.е. банки давали правительству взаймы его собственные деньги. [13] «Проще говоря, государство дало банкирам деньги. Банкиры деньги государству вернули, но взамен потребовали «Норильский никель»,

«ЮКОС», «Сибнефть» и многое другое. Вся операция проводилась под идеологическим прикрытием «нехватки в государственном бюджете средств для выплаты зарплат и пенсий». [7]Следует отметить, что эффективность использования полученных в 90-х кредитов была низкой. А значительная часть денег, полученных государством за продажу предприятий в частные руки, отправлена за рубеж в уплату процентов по этим кредитам. [4]

Наиболее горячие дискуссии идут вокруг отрасли добычи полезных ископаемых. Компании добывают черное золото, богатство недр, принадлежащее государству, примерно половину, которого продают за рубеж, зарабатывают на этом большие деньги. В 2014 году из 526,8 млн. т сырой нефти, добытой в России, на экспорт было отправлено 223,4 млн.т. [6,12]

Общество чувствует себя обманутым и ограбленным. Отсюда и результаты опроса, свидетельствующие, что 85% респондентов считают справедливым возвращение государству предприятий, добывающих нефть, газ и другие полезные ископаемые. Но о национализации речи не идет и всем понятно, что передела собственности не будет. В таком случае было бы справедливо, часть прибыли таких компаний направлять на общественные нужды. Каким образом лучше всего осуществить данное мероприятие?

Опыт решения таких вопросов можно позаимствовать у Великобритании. В период с августа 1984 по октябрь 1987 года путем проведения IPO и аукционов в частную собственность были переданы девять крупнейших компаний из сферы телекоммуникаций и промышленности, в том числе газовой. Правительство выставило на продажу акции нефтяного гиганта «Бритиш Петролеум», были приватизированы предприятия сталелитейной и электроэнергетической промышленности, а также компании сферы жилищно-коммунального хозяйства, занимающиеся водоснабжением. Чтобы приватизация шла быстрее в подавляющем большинстве случаев цена, по которой предлагалось приобретать бывшие госактивы, была довольно низкой, не отражающей реальную рыночную стоимость этих предприятий. Все это не могло не вызывать нареканий у населения.

В 1992 году лейбористы выступили с идеей введения налога на непредвиденные доходы для компаний, приватизированных в период тэтчеровских реформ. Этот налог предполагался как единовременная выплата за те сверхприбыли, которые новые владельцы компаний получили в результате изначальной низкой цены продажи актива и последующих налоговых послаблений, установленных специально для приватизированных предприятий. В 1997 году они воплотили свою инициативу в жизнь. Налог получил название “WindfallTax”, что в переводе на русский означает “налог на порыв ветра”– налог на легкие доходы.

Ставка налога исчислялась просто. Она составляла 23% от разницы между «реальной стоимостью» компании и той ценой, за которую она была продана. Причем «реальная стоимость» определялась как девятикратный размер средней прибыли компании за первые четыре года после приватизации.

В итоге напряжение, копившееся со времен тэтчеровских реформ, было снято, а бюджет получил дополнительно более 5,2 млрд. фунтов стерлингов. [2]

Принимая во внимание, что с момента начала приватизации в России прошло уже более двадцати лет следует отметить, что за это время поменялись собственники предприятий, и нынешние владельцы акций могли заплатить за них реальную цену. Было бы не справедливо заставлять их платить дважды за одни и те же активы. Автором предлагается выявить всех владельцев предприятий, начиная с того момента, когда они были переданы в частные руки и заканчивая сегодняшним днем, изучить финансовые показатели их деятельности, и рассчитать сумму платежей в размере 30% прибыли полученной за время владения акциями с каждого собственника. В общем виде схему можно представить следующим образом:

$H = \sum_{i=1}^{n} 0{,}3P_{ri}$, руб. (1)

H – сумма налога, руб.,

n–число собственников предприятия с момента его приватизации, человек,

P_{ri}– прибыльi-го собственника от деятельности предприятия, руб.

Применение такого налога в России помогло бы окончательно решить вопрос о непринятии обществом результатов приватизации, получить удовлетворение и компенсацию за обогащение небольшой группы лиц за счет государственного имущества, когда-то принадлежавшего всему народу.

Полученные деньги могли бы быть направлены:

- на нужды здравоохранения – открытие и ремонт больниц и поликлиник, предоставление гражданам бесплатных медицинских услуг, перечень которых постоянно сокращается;
- образовательные нужды – открытие и ремонт школ, детских садов, высших и средних специальных учебных заведений, увеличение в них числа бюджетных мест;
- открытие новых предприятий;
- создание новых рабочих мест;
- научные разработки и многое другое.

При этом средства, полученные от введения данного налога, не должны быть потрачены на выполнение текущих обязательств – выплату пенсий, пособий, наиболее предпочтительно создание новых рабочих мест, развитие отраслей промышленности, строительство новых предприятий.

Библиографический список

1. Гуркина Е. Приватизации устроили тайное судилище// Бизнес-газета RBC-daily – 30.11.2004

2. Земцова Ю. Принесенные ветром/ Ю. Земцова// Финансовая газета 14.03.2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fingazeta.ru/taxes/prinesennyie-vetrom-174815/. (04.02.2016).

3. Иванов В.Н. Приватизация: итоги и перспективы/ В.Н. Иванов// Социологические исследования. – 2007. - №6 (6). – с.48-60.

4. Калабеков И.Г. Российские реформы в цифрах и фактах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://refru.ru/removal.pdf. (12.02.2016).

5. Приватизация в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.encyclopaedia-russia.ru/article.php?id=602. (04.02.2016).

6. Старинская Г. Россия оставила рекорд в прошлом/ Г. Старинская// Ведомости. – 2015. - №3747 (1)

7. Хохлов О. Приватизация России/ О.Хохлов. – Н.Новгород: Поволжье, 2005. – 312с.

8. Численность безработных по субъектам Российской Федерации, в среднем за год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. (05.02.2016).

9. Число ликвидированных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях за 2010-2014 годы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. (07.02.2016).

10. Число созданных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях за 2010-2014 годы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. (05.02.2016).

11. Численность экономически активного населения по субъектам Российской Федерации, в среднем за год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. (05.02.2016).

12. Экспорт из Российской Федерации сырой нефти за 2000-2015 годы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cbr.ru/statistics/credit_statistics/print.aspx?file=crude_oil.htm. (04.02.2016).

13. Явлинский Г. Лекция об институте частной собственности в России 07.12.2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=7nSZxXgu6fQ(10.02.2016)

УДК 347.642

ПРОБЛЕМЫ ВЗЫСКАНИЯ АЛИМЕНТОВ С РОДИТЕЛЕЙ, ЛИШЕННЫХ РОДИТЕЛЬСКИХ ПРАВ

к.э.н. Нестеров А.Ю., к.э.н. Нестерова Т.В.

Кемеровский государственный университет
г. Кемерово, Россия

В статье рассматриваются наиболее острые проблемы взыскания алиментов с родителей, лишенных родительских прав, и некоторые особенности применения действующих законодательных актов при их решении.

Ключевые слова: взыскание алиментов, опека и попечительство, лишение родительских прав.

Согласно статьи 69 Семейного кодекса Российской Федерации (СК РФ) [1], родители (один из них) могут быть лишены родительских прав, если они:

- уклоняются от выполнения обязанностей родителей, в том числе при злостном уклонении от уплаты алиментов;
- отказываются без уважительных причин взять своего ребенка из родильного дома (отделения) либо из иной медицинской организации, воспитательного учреждения, учреждения социальной защиты населения или из аналогичных организаций;
- злоупотребляют своими родительскими правами;
- жестоко обращаются с детьми, в том числе осуществляют физическое или психическое насилие над ними, покушаются на их половую неприкосновенность;
- являются больными хроническим алкоголизмом или наркоманией;
- совершили умышленное преступление против жизни или здоровья своих детей либо против жизни или здоровья супруга.

Лица в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного родителя или обоих родителей в связи с лишением их родительских прав, наряду с некоторыми другими категориями несовершеннолетних, относятся, в соответствии с Федеральным законом № 159-ФЗот 21.12.1996 г. [2], к категории детей, оставшихся без попечения родителей. В части 2статьи 71 СК РФ [1] четко указано на то, что лишение родительских прав не освобождает родителей от обязанности содержать своего ребенка. В соответствии со статьей 84 СК РФ, на детей, оставшихся без попечения родителей, взыскиваются алименты и выплачиваются опекуну (попечителю) детей или их приемным родителям. Алименты, взыскиваемые с родителей на детей, оставшихся без попечения родителей и находящихся в воспитательных учреждениях, медицинских организациях, организациях социального обслу-

живания и в аналогичных организациях, зачисляются на счета этих организаций и учитываются отдельно по каждому ребенку.

То есть родитель, лишенный родительских прав, не освобождается от обязанности оказывать финансовую поддержку своему ребенку.

В подавляющем большинстве случаев родители, лишенные родительских прав, являются безработными, страдающими хроническим алкоголизмом или наркоманией, неоднократно судимыми. Взыскание алиментов с этой категории является наиболее сложным процессом. Эти граждане, как правило, имеют краткие периоды неофициального трудоустройства либо ведут иждивенческий образ жизни за счет собственных престарелых родителей. Официальному трудоустройству для таких безработных препятствует отметка о диспансерном учете у нарколога в медицинском заключении при приеме на работу. Другим основанием, вызывающим негативное отношение работодателей к трудоустройству данной категории граждан, является наличие судимости за мелкие кражи либо сбыт наркотических веществ.

Несмотря на отсутствие официального источника доходов, у родителей, лишенных родительских прав, накапливается задолженность по алиментам. За периоды, в которых у плательщика отсутствует официальный доход, принимается величина средней зарплаты в России.

При этом размер задолженности рассчитывается за трёхлетний период, предшествующий дате требования. Для расчёта задолженности используется статья 113 п. 4 СК РФ [1]. При этом учитывается не только размер средней заработной платы по РФ, но и долевое соотношение, которое определяется по правилам распределения сумм на содержание детей:

- алименты с неработающего на 1 ребёнка – 1/4,
- алименты с неработающего на 2 детей – 1/3,
- алименты с неработающего на 3 и более детей – 1/2.

Получение пособия по безработице считается заработком, и если родитель, лишенный родительских прав, стоит на бирже труда, то с него удерживается процент с этого пособия.

Практика показывает, что родители, лишенные родительских прав, отказываются выплачивать алименты в добровольном порядке. По данным Федеральной службы судебных приставов, добровольно выплачивают алименты лишь 0,3 процента из числа родителей, лишенных родительских прав [3].

В большинстве случаев алименты взыскиваются на основании исполнительных документов. К таким документам относятся исполнительные листы, выданные на основании судебных актов.

При взыскании алиментов на несовершеннолетних детей исполнительные документы могут быть предъявлены к исполнению до достижения ребенком 18-летнего возраста.

После совершеннолетия ребенка к исполнению принимаются исполнительные документы о взыскании алиментов только при наличии задолженности. В этом случае срок предъявления к исполнению исполнительных документов о взыскании алиментов, выданных судами общей юрисдикции,

определяется сроком, установленным для всех исполнительных документов судов общей юрисдикции, то есть три года.

По данным Федеральной службы государственной статистики, размер средней заработной платы по РФ за январь-сентябрь 2015 года составил 33 078 рублей. Таким образом, ежемесячная сумма на одного ребёнка составляет 33 078 * 1/4 = 8269,50 рубля, а итоговая (за трёхлетний период) – 297702 рубля.

В соответствии со статьей 157 Уголовного кодекса РФ [4], злостное уклонение родителя от уплаты по решению суда средств на содержание несовершеннолетних детей, а равно нетрудоспособных детей, достигших восемнадцатилетнего возраста, наказывается исправительными работами на срок до одного года, либо принудительными работами на тот же срок, либо арестом на срок до трех месяцев, либо лишением свободы на срок до одного года.

Основанием для привлечения должника к уголовной ответственности выступает критерий злостности. Как правило, под злостностью понимается наличие задолженности длительный период времени, сокрытие или частая смена места работы, частая смена или сокрытие места жительства, неявка по неоднократным вызовам судебного пристава-исполнителя, нерегулярная выплата алиментов, выплата алиментов не из всех видов доходов и тому подобное. При наличии указанных обстоятельств, взыскатель имеет право направить в отдел судебных приставов заявление о привлечении должника к уголовной ответственности.

Однако взыскателем, преимущественно, является опекун (попечитель) несовершеннолетнего ребенка, который нередко приходится бабушкой или дедушкой ребенка, оставшегося без попечения, и одновременно, отцом либо матерью родителя, лишенного родительских прав, то есть находится в близких родственных отношениях с должником. По данным Федеральной службы судебных приставов, к уголовной ответственности по статье 157 УК РФ привлекаются менее 5 процентов родителей, лишенных родительских прав, что объясняется отсутствием заинтересованности привлечения к уголовной ответственности родных детей, создавших социально-опасное положение для внуков [3].

Помимо вышеизложенного активизация работы судебных приставов, опекунов (попечителей), органов опеки и попечительства по взысканию алиментов с родителей, лишенных родительских прав, приводит к ответному агрессивному поведению со стороны должников в адрес опекунов (попечителей) и подопечных, что иногда создает угрозу жизни, физическому и психическому здоровью ребенка, оставшегося без попечения родителей.

Таким образом, в настоящее время отсутствует эффективный механизм взыскания алиментов с родителей, лишенных родительских прав.

Библиографический список

1. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 г.№223-ФЗ (ред. от 30.12.2015). Принят Государственной Думой 8 декабря 1995 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/
2. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Федеральный закон №159-ФЗ от 21.12.1996 г. Принят Государственной Думой 4 декабря 1996 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа:
http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=189618
3. Банк данных исполнительных производств Федеральной службы судебных приставов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fssprus.ru/iss/ip/
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 №63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) Принят Государственной Думой 24 мая 1996 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_10699/

УДК 338.2

РЫНОЧНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ГАРМОНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА И СБЫТА В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

к.т.н. Нифонтов А.И., к.э.н. Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Современное состояние отраслей промышленности, в том числе угольной, оценивается как кризисное. В этих непростых условиях, вызванных резким падением цен и снижением спроса на угольную продукцию на внутреннем и внешнем рынках, актуализируется вопрос изменения направлений стратегического и текущего планирования.

В статье разработаны предложения по формированию гибкой системы организации производства, снабжения и сбыта, основанной на сбалансированности промышленной и торговой (снабженческо-сбытовой) политики. Предложена модель функционирования предприятий в современных условиях.

Ключевые слова: гармонизация производства и сбыта, угледобывающее предприятие, угольная продукция, потребитель

При проведении реформ в России первоначальной целью являлось формирование рыночно-ориентированной экономики для обеспечения прогрессивного развития и процветания общества. Сегодня уже можно сказать,

что рыночные отношения существуют, но промышленное производство, кроме добычи теплоносителей, находится в кризисе. Причина заключается в том, что в после реформенный период сформировался «авантюрно-спекулятивный капитализм» [1], при котором основная часть капиталов функционирует в финансовом или теневом секторе при полном упадке производства и реального сектора в целом. Производство, оставшись без внимания государства и инвесторов, не приносит быстрые сверхприбыли, так как требует долгосрочных инвестиций, методической работы и непрерывного труда[2].

В Российском государстве создана финансовая инфраструктура (банки, биржи, страховые компании), но нет производства, а ведь задача институтов инфраструктуры – обслуживание реального сектора экономики.

Российская экономическая система на современном этапе представляет собой очередную крайность: если в советский период было производство без рынка, то теперь – рынок без производства (кроме добычи теплоносителей).

В современный период с усилением конкуренции на рынке, ростом культуры потребления, обеспечением возможности выбора товаров, производители столкнулись с необходимостью постоянного улучшения качества продукции, расширения ассортимента выпускаемых товаров в соответствии с разнообразными требованиями клиентов.

Совершенствование технологий добычи полезных ископаемых, повышение требований потребителей к качеству продукции, рост экономического риска служат стимулом разработки и внедрения гибкой концепции организации производства, снабжения и сбыта. При этом сложность производства современной горнодобывающей техники, изменяющиеся горно-геологические условия отрабатываемых запасов полезных ископаемых, неустойчивость спроса на оборудование для глубокой переработки добываемых углей усиливают необходимость ее разработки и внедрения.

Безусловно, для горнодобывающих отраслей, имеющих свою специфику, потребуется: внедрение более глубокой переработки угля; выпуск комплекса продуктов обогащения, рассортировки, коксохимпроизводства; добыча и применение для хозяйственных нужд попутных полезных ископаемых (например, метана); использование побочных продуктов процессов добычи, рассортировки и обогащения для производства стройматериалов.

Важным фактором развития гибкого производства является приобретение в собственность государства (администрации региона) современных машиностроительных комплексов для производства парка добывающей, горноподготовительной и буровой техники, востребованной угледобывающими предприятиями и адаптированной к конкретным горно-геологическим и климатическим условиям.

В настоящее время преуспевающие компании в развитых странах освоили систему гибкого производства, адаптировали ее к национальным особенностям и достигли при этом значительных успехов. К сожалению эта система организации производства, снабжения и сбыта не получила распространение в отечественной экономике. Причиной этого является то, что не-

многочисленные, уцелевшие в так называемый «переходный период» крупные объединения и компании, продолжают работать, используя принципы поточно-массового или серийного производства. Эти предприятия производят то, что освоено, а не то, что требует рынок.

Пример – угольная отрасль, в частности, - предприятия, добывающие уголь подземным способом. В большинстве случаев они оснащены очистными комплексами, комбайнами, лавными и магистральными конвейерами зарубежного производства (Польша, Германия, Великобритания, Австрия и т.д.). Бывшие предприятия-производители горно-шахтного оборудования или обанкротились, или переходили из рук в руки различным собственникам, цель которых – производство и реализация техники уровня 80-90-х годов и получение кратковременной прибыли.

Назрела необходимость активного вмешательства государства в развитие машиностроительного производства и внедрение гибкой концепции его организации, так как интересы государства и трудовых коллективов в вопросах развития производства, получения прибыли и ее использования, не совпадают с интересами собственников.

Весь ход мировой истории показывает, что успеха добиваются те страны, которые способны найти в сознании народов, в собственной культуре и религии мотивы, созвучные с целями экономического развития, трансформировать их в деловую практику [1].

Необходимо в России разработать нормы трудового поведения, которые несли бы в себе глубокий нравственный смысл. Для этого необходимы гармоничные отношения между работниками и работодателями, выработка заинтересованных обеими сторонами рыночных трудовых отношений, трудовой этики, переход от административной к равноправной организации труда [3].

На современном этапе развития важной задачей многих предприятий, в том числе и горнодобывающих отраслей, является сбалансированность промышленной и торговой политики. Необходимо отойти от административно-командной системы, приоритетом которой была промышленная политика, и разработать для каждого производителя, компании, отрасли или групп потребителей основные направления торговой политики.

В период планового ведения хозяйства основным документом угледобывающего предприятия была «Программа развития производства», включающая следующие показатели:

- добыча угля всего, тыс.т, в том числе по маркам и сортам;
- протяженность проведения подготовительных горных выработок, м;
- товарная (валовая) продукция в единых ценах, тыс.руб.;
- объем переработки угля, тыс.т;
- выпуск крупно-средних классов углей;
- среднемесячная производительность труда рабочего по добыче, т/мес.;
- фонд заработной платы, тыс.руб.;
- производственная себестоимость добычи 1 т угля, руб./т;

- лимит материальных затрат на рубль товарной продукции, руб./руб.;
- прибыль (убыток) в оптовых ценах, тыс.руб.

Данные и другие показатели составляли в совокупности параметры производственно-коммерческой деятельности, которые по отдельности не обеспечивали достижение целевой функции предприятия.

В условиях рыночной экономики необходимо органическое единение промышленной и торговой политики предприятий и фирм в стратегических и краткосрочных перспективах, обеспечение их взаимосвязи и непротиворечивости, что характеризует их гармонизацию.

Переход от «рынка продавца» к «рынку покупателя» сопровождается существенными изменениями в стратегии производства и системах товародвижения. Если в плановом периоде решение о выпуске продукции предшествовало разработке сбытовой политики, что фактически предполагало адаптацию сбыта под производство, то в современных условиях возникла необходимость формирования производственных программ в зависимости от объема и структуры рыночного спроса.

Модель функционирования предприятия в современных условиях приведена на рисунке 1. С точки зрения этой модели производиться должна продукция, которую требует клиент, а закупать следует средства и предметы труда, необходимые для ее производства. В центре внимания современной экономики – потребитель.

Именно ориентацией на удовлетворение дифференцированных индивидуальных потребностей обусловлены все принципы рыночной экономики.

Рисунок 1 - Модель функционирования предприятия в современных условиях

Приспособление к интересам клиентуры в условиях острой конкуренции требует от производителей адекватной реакции на эти условия, и ре-

зультатом должно быть повышение качества обслуживания, прежде всего, сокращение времени выполнения заказов и безусловное выполнение графиков поставки.

В настоящее время формируются новые отношения согласованной политики между производителями и потребителями, основанные на их взаимосвязи и непротиворечивости, что характеризует их гармонизацию.

При планировании развития производства следует сформировать общие ориентиры для действий и принятия решений относительно производства продукции или добычи полезного ископаемого. При этом необходимо рассматривать такие составляющие и показатели, как: номенклатура и ассортимент продукции; виды марочного состава добываемого полезного ископаемого; объемы производства; качество продукции; затраты на производство и реализацию продукции; использование инвестиций на техническое перевооружение основных производственных фондов; нормативы запасов оборотных средств по основным элементам используемых ресурсов; совершенствование организации производства на всех технологических процессах; адаптация организационной структуры управления к современным требованиям.

Основные положения производственной деятельности и управления предприятием должны найти отражение в следующих документах:

- устав предприятия;
- видение и миссия предприятия;
- корпоративная стратегия;
- программа развития производства;
- положение о составе затрат на производство и реализацию продукции;
- положение об организационной структуре управления предприятия;
- положения о производственно-технологических процессах;
- маркетинговый план.

На основе уставных положений должны быть разработаны общие направления действий и система принятия решений по отгрузке добытой и переработанной угольной продукции внутренним и внешним потребителям и ее реализации.

Политика предприятия (угольной компании) по сбыту и снабжению должна включать в себя следующие составляющие: поставка потребляемых ресурсов; сбыт готовой продукции со склада предприятия; участие в аукционах (тендерах); реклама; взаимодействие с поставщиками и потребителями товарно-материальных ценностей и угольной продукции; согласование решений по уровню цен на продукцию; прогнозирование затрат на добычу, переработку и реализацию угля; прогнозирование прибыли, рентабельности и другие направления деятельности.

Для оценки эффективности закупочной деятельности рекомендуется использовать следующие показатели: отсутствие сбоев в поставках материальных ресурсов; отсутствие сбоев производственного процесса, связанных с недостатками в материально- техническом снабжении; качество поступаю-

щих на предприятие продукции, материалов и услуг; показатели оборачиваемости оборотного капитала; уровень затрат на закупки материальных ресурсов [4].

Результатом осуществления данной политики должны быть следующие документы:

- бюджет продаж;
- бюджет запасов готовой продукции на складе предприятия;
- бюджет производства;
- прогноз состояния оборотных средств (бюджет производственных запасов);
- бюджет материальных затрат на производство и реализацию продукции.

Кроме того, с целью гармонизации производственной деятельности необходимо синхронизировать (гармонизировать) производственно-технологические процессы предприятия (очистные работы; горно-подготовительные работы; прочие подземные работы; работы на поверхности шахт) и общешахтные расходы. В работе [5] приведена авторская методика гармонизации процессов.

Комплекс рассмотренных методов гармонизации обеспечивает ориентацию производственной деятельности предприятия на рынок, высокую конкурентоспособность производимой продукции за счет повышения качества, оптимизации цен, эффективности логистических схем сбыта и закупки потребляемых ресурсов.

Библиографический список

1. Клевлин А.И., Моисеева Н.К. Организация гармоничного производства (теория и практика): Учебное пособие. М.: Омега-Л, 2003. – 360 с.

2. Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П. Формирование затрат на простое воспроизводство производственных мощностей угледобывающих предприятий // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов. 2015. №2. С.172-176.

3. Борисов С.Р., Васильев В.Н. Основы предпринимательства и организации производства: Учебное пособие / под редакцией проф. В.Н. Васильева. – М.: Машиностроение, 2000. – 752 с.

4. Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П. Оптимизация закупочной деятельности угледобывающих предприятий // Организатор производства. 2015. №4 (67). С.35-43.

5. Нифонтов А.И., Черникова О.П. Экономический механизм гармонизации производственно-сбытовой деятельности горных предприятий: отчет о НИР/СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 103 с. – Библиогр.: с.100-103. - №ГР115051210020.

УДК 657.6

О НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Прибыткова Ю.А.
Научный руководитель – к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье проводится анализ основных причин, побуждающих российские компании уделять особое внимание вопросам социальной ответственности бизнеса и подготовке социальной отчетности.

Ключевые слова: социальная отчетность, социальный отчет, нефинансовая отчетность.

Масштабный финансовый кризис 2008 года дал новый толчок к переосмыслению роли бизнеса в достижении целей устойчивого развития, его ответственности перед обществом [1], а также к формированию социальной отчетности.

Термин “социальная отчетность“ не является общепризнанным, в различных исследованиях и статьях используются также синонимы: “нефинансовая отчётность”, “социально ответственная отчётность”, “социальная и экологическая отчётность” и т.п.

Социальный отчет – это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров, клиентов и всего общества о том, как и какими темпами, компания реализует цели, заложенные в стратегических планах развития, в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности. [2]

Каждое предприятие самостоятельно принимает решение о необходимости ведения социальной отчетности, также само разрабатывает форматы отчетности (в зарубежной практике существуют специальные стандарты по составлению социальной отчетности). Например, ОАО “РЖД”, включает в социальный отчет показатели по следующим разделам [3]: общая информация о компании; стратегические задачи компании по обеспечению устойчивого развития; взаимодействие с заинтересованными сторонами; экономическая результативность; экологическая результативность; взаимодействие с персоналом; соблюдение прав человека; взаимодействие с обществом; ответственность ОАО “РЖД” за продукцию и услуги.

Некоторые предприятия ведут интегрированную отчетность, но не все стейкхолдеры ее понимают. Мервин Кинг (председатель международного совета по интегрированной отчетности, старший юридический советник и судья Верховного суда ЮАР, профессор, доктор юридических наук) высказался по этому поводу так: ” язык отчетности должен быть лаконичен и по-

нятен…”, ”Во всем мире говорят о том, что корпоративная отчетность в том виде, в каком мы ее знали на протяжении десятилетий, не отвечает потребностям 21 века. Мы живем в эпоху Интернета, радикальной прозрачности, истощения природных ресурсов, глобального потепления, финансового кризиса и как никогда возросших ожиданий заинтересованных сторон. Нельзя продолжать готовить такую отчетность, которую читает лишь 1% пользователей, а понимает 0,05%. Переход на интегрированную отчетность происходит быстрее, чем я думал, но я не знаю, когда он произойдет повсеместно.” [4]

Рассел Пико (генеральный директор HSBC, банковской корпорации Гонконга и Шанхая, одного из крупнейших финансовых конгломератов в мире) полагает, что “Мы можем стать свидетелями двухуровневой структуры отчетности: один документ будет готовится в связи с необходимостью соблюдения нормативно-правовых требований, а альтернативный, более короткий документ – для акционеров. В последнем документе, помимо прочего, будут освещаться вопросы стратегии, охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления. При подготовке этого второго отчета компании будут меньше связаны нормативно-правовыми требованиями, регулирующими составление финансовой отчетности, поэтому он будет “идеальным” инструментом для таких нововведений в сфере бухгалтерского учета”. Также Пико считает, что нефинансовая отчетность для банков “ влияет на поддержание их репутации, что необходимо для их дальнейшей успешной работы”. [4]

Первая причина, побуждающая компании к подготовке социальной отчетности, - поддержание хорошей репутации. Социальная отчетность, представленная на официальном сайте, характеризует прозрачность бизнеса компании, а также учет мнений различных групп потребителей отчетности. Поскольку репутация складывается из таких нематериальных активов, как доверие, надёжность, качество, прозрачность, отношения с клиентами, а также материальных активов в виде инвестиций в человеческий капитал и окружающую среду, то отказ от корпоративной социальной отчётности может оказать негативное влияние на стоимость компании.

Вторая причина подготовки социальной отчетности состоит в том, что эта информация необходима инвесторам, в качестве которых часто выступают государственные организации или структуры с государственным участием. Доступность информации не только о финансовой, но и о социальной деятельности компании, позволяет инвесторам провести тщательный анализ рисков и увеличивает вероятность инвестирования в компанию и её проекты.

Третья причина подготовки социальной отчетности – возможность привлечения человеческих ресурсов. Благодаря ведению такой отчетности и нахождению ее в открытом доступе, предприятие улучшает свой имидж. Если потенциальный работник анализирует информацию, представленную на сайтах нескольких компаний, то, скорее всего, ему будут импонировать организации, демонстрирующие социальную поддержку, защищенность своих работников, разрабатывающие социальную отчетность.

В качестве четвертой причины можно выделить следующую: при составлении отчета, руководители организации могут выявить проблемы и недостатки, провести корректировку социальной деятельности.

Деятельность в области развития корпоративной социальной ответственности предприятий должна восприниматься как инструмент социальной защиты работников и инвестиции в человеческий капитал. [5]

В связи с этим необходимы конструктивные меры, позволяющие повысить заинтересованность компаний в афишировании политики и деятельности в области корпоративной социальной ответственности, адекватные современным международным нормам. [6]

Библиографический список

1.Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса: учебное пособие. – М.: Внешэкономбанк, 2011. – 57 с.

2. Издательский дом “Библио-глобус”/[Электронный ресурс] – 2007.- Режим доступа: http://bgscience.ru/lib/1926/;

3.Официальный сайт ОАО “РЖД”/ [Электронный ресурс]- 2003. – Режим доступа: http://rzd.ru/

4. Будущее корпоративной отчетности: стремление к единому видению. КПМГ, 2013. – 44 с.

5. Черникова О.П. Организационно-экономический механизм мотивации работников угольных предприятий// ScienceTime. - 2014. - № 12 (12). - С. 621-640.

6. Черникова О.П. Формирование корпоративной социальной отчетности угледобывающих компаний // Безопасность труда в промышленности. – 2015. - №10. – С.51-56.

УДК 657.6

ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ОТЧЕТНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ

Скоробогатова Е.А.
Научный руководитель – к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматриваются проблемы перехода российских организаций на международные стандарты финансовой отчётности, причины трансформации отчетности и факторы, препятствующие переходу.

Ключевые слова: международные стандарты финансовой отчетности, российские стандарты бухгалтерского учета, финансовая отчетность.

В России финансовая отчетность формируется, в основном, для государственных органов, в частности, для налоговых и статистических. Одной из главных причин трансформации финансовой отчетности в соответствии с международными стандартами является недоразвитость отечественного рынка капитала, так как отечественная финансовая отчетность не отвечает требованиям емкости и прозрачности, поэтому инвесторам трудно судить об экономическом состоянии предприятий. [1] Переход российских компаний к международным стандартам финансовой отчетности (МСФО) важен не только зарубежным инвесторам, но и менеджменту, и государству. Государству выгодно, чтобы организации, применяющие МСФО, привлекали иностранных клиентов, что оживит российскую экономику и увеличит поступления в бюджет. Руководство компаний будет получать достоверную, полную и объективную информацию в финансовой отчетности, не прибегая к дополнительным аналитическим операциям.

При переходе компании на требования международных стандартов последствия могут быть как положительными, так и отрицательными. К положительным последствиям можно отнести: повышение прозрачности бизнеса, информативности отчётности, улучшение сопоставимости показателей, облегчение доступа к международным рынкам капитала. Недостатки: возможное уменьшение балансовой прибыли, необходимость в привлечении дополнительных трудовых и финансовых ресурсов. Тем более что ощутить полезность перехода к международным стандартам на первых этапах будет почти невозможно. [2]

Одной из главных целей перехода к МСФО – трансформация финансовой отчетности, которая будет более понятна и прозрачна как для российских собственников, так и для иностранных инвесторов. Поэтому необходимо увязать принципы МСФО с ключевыми аспектами управленческой отчетности, так как международные стандарты – это только лишь инструменты для составления отчетности. [3]

К основным факторам, препятствующим к переходу на МСФО, относятся:

1) нехватка квалифицированного персонала. Хотя на сегодняшний день есть профессиональные аудиторы, часть из которых способна консультировать компании по вопросам составления отчетности в соответствии с МСФО, основную работу в этом направлении должны осуществлять сами компании, которые, в большинстве своем не имеют сотрудников с достаточным уровнем квалификации и опытом работы в этой сфере, а те специалисты, которые все же способны работать по международным стандартам, являются высокооплачиваемыми специалистами и не все компании могут выделить достаточные финансовые ресурсы для их найма.

2) отсутствие прозрачности. Отчетность по МСФО должна быть прозрачной, в частности раскрывать информацию о холдинговых структурах и реальных владельцах бизнеса. Многие российские компании и их собственники к этому не готовы. Важнейшим препятствием в сближении российских принципов учета с международными стандартами продолжает оставаться налоговый учет. Для практикующих бухгалтеров основным пользователем финансовой отчетности по-прежнему являются налоговые органы, что отрицательно сказывается на достоверности и нейтральности формируемых показателей.

3) большие затраты перехода. Наиболее существенными затратами на подготовку отчетности по МСФО являются расходы на наем и обучение персонала, а также на консультационные и аудиторские услуги. Зарплаты специалистов, знающих МСФО и имеющих сертификаты, подтверждающие эти знания, гораздо выше, чем у прочих финансовых специалистов. Обычно затраты наиболее высоки при переходе на МСФО, но после внедрения системы международного учета они снизятся.

4) наличие различий в российских стандартах бухгалтерского учета (РСБУ) и международных стандартах финансовой отчетности. [4] Трудность практической реализации принципов, заложенных в МСФО, состоит и в том, что во многих случаях вместо привычных российскому бухгалтеру прямых указаний на то, когда признавать элемент финансовой отчетности и как его оценивать, МСФО предлагают логику принятий профессионального суждения. Другими словами, международные стандарты вместо конкретных указаний определяют обстоятельства, исходя из которых можно выбрать способ отражения того или иного объекта в учете и отчетности. Составление финансовой отчетности крупных компаний до сих пор, как правило, сводится к формированию числовых показателей в пределах рекомендованных образцов форм. Согласно российским правилам бухгалтерского учета основная часть информации, содержащейся в отчетности, должна приводиться в пояснительной записке, а не в отчетных формах. В настоящее время в отчетных формах дается 95 % всей информации и лишь 15 % — в пояснительной записке. Эти показатели должны выглядеть иначе: 40 и 60 % соответственно.

Основные отличительные черты отчетности, составленной по РПБУ и МСФО, состоят в следующем.

1. Отчетная дата отчетности по МСФО не привязана к окончанию календарного года. Главное, чтобы дата окончания отчетного периода или период, охватываемый финансовой отчетностью или примечаниями, повторялись от одной отчетности к другой.

2. Российские правила учета в большей степени, чем МСФО, ориентированы на юридическую форму, технические процедуры учета и строгие требования к документации и в меньшей степени - на экономическое содержание операций.

3. В российской системе бухгалтерского учета важная роль отведена Плану счетов и корреспонденции счетов [5]. Фактически это определяет методологию российского учета. Стандарты МСФО в принципе не содержат

упоминания о бухгалтерских счетах, поскольку ориентированы на результат работы финансовых служб - бухгалтерскую (финансовую) отчетность. МСФО уходит от конкретных бухгалтерских счетов, используя для иллюстрации корреспонденций названия элементов отчетности (активы, обязательства, капитал, доходы, расходы) или характер доходов или расходов (амортизация, себестоимость, финансовые доходы, финансовые расходы и т.д.).

4. Одно из основополагающих допущений МСФО предписывает следовать концепции соотнесения, согласно которой затраты отражаются в том же периоде, что и соответствующие доходы, а в российской системе учета затраты отражаются не раньше того, как будут выполнены определенные требования в отношении документации.

5. В МСФО в отличие от РСБУ не допускается возможность признания доходов и, соответственно, расходов по кассовому методу. РСБУ допускает применение кассового метода признания доходов и расходов в отношении отдельных категорий организаций.

Вышеизложенные различия можно назвать различиями в принципиальных подходах к учету.

Другие существенные отличия российского учета от учета по МСФО обобщенно можно представить так:

– иной порядок переоценки внеоборотных активов;

– в РСБУ практически не применяется концепция экономического обесценения активов;

– отличается подход к отражению инфляции;

– в РСБУ не осуществляется дисконтирование финансовой составляющей сделок;

– отсутствие в РСБУ подходов к составлению консолидированной (сводной) отчетности. Поэтому консолидированная отчетность рассматривается как вторичная по отношению к индивидуальной отчетности компаний;

– в МСФО более жесткие требования к раскрытию информации в примечаниях к отчетности.

5) трудности перевода МСФО на русский язык - официальным языком МСФО является английский. Обучить российских бухгалтеров английскому в короткие сроки практически невозможно, а значит необходимо осуществить официальный перевод стандартов. Из этого следует, что необходимо создать специальный орган или комитет, который будет заниматься своевременным переводом МСФО и вносимых в них изменений. Кроме того, очень важным является скорость его работы, ведь все поправки в стандартах должны доходить до конечного пользователя в кратчайшие сроки и не задерживаться на этапе рассмотрения и утверждения.

Таким образом, рассмотрев самые актуальные проблемы перехода к финансовой отчётности в соответствии с международными стандартами можно сделать вывод, что принимая решение о применении МСФО, можно выбрать один из двух вариантов: либо готовить отчетность самостоятельно,

либо привлечь аудиторскую фирму. Организация собственного отдела международной отчетности может оказаться более хлопотным и даже более дорогостоящим делом, чем приглашение сторонних аудиторов. Тем не менее, как свидетельствует практика, невзирая на дороговизну и сложности, крупнейшие российские предприятия стремятся создать собственный отдел, занимающийся трансформацией отчетности в формат, соответствующий международным стандартам.

Библиографический список

1. Гетьман, В.Г. Международные стандарты учета и финансовой отчетности / Гетьман В. Г., Рожнова О.В. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 559 с.

2. Тюфякова О.П. Особенности финансового учета по международным стандартам IAS // Нетрадиционные и интенсивные технологии разработки месторождений полезных ископаемых. Труды X Международной конференции, 7-8 декабря 2005 г., под общ. ред. В.Н. Фрянова, К.Д. Лукина. Новокузнецк, 2005. С.19-22.

3. Метсанурк Э.Г., Орлов В.П., Тюфякова О.П. Формирование управленческого учета и учетной системы угольной компании (филиала-шахты) // Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты. Сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции. Новокузнецк, 2007. С.147-150.

4. Никифорова Е.А. Анализ рисков и проблем, связанных с переходом в Российской Федерации бухгалтерского учета и отчетности на международные стандарты финансовой отчетности // Вопросы анализа риска.- 2008. - № 3.

5. Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс] // Гарант: [сайт информ.- правовой компании]. - Режим доступа: http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm.

УДК 332.2

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ И ИНСТРУМЕНТА СТРАХОВАНИЯ РИСКОВ СТРАТЕГИЧЕСКИХ СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ КАК АКТУАЛЬНАЯ ДЛЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА ЗАДАЧА

к.т.н. Чувелева Е.А., д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Исследованиями установлено негативное влияние рисков проектов стратегических слияний и поглощений на перспективы достижения эффективности и возможности прогрессивного развития экономики. Дегрессивные

экономические явления имеют негативные экономические, социальные и политические последствия. Их реанимация возможна за счет создания в России системы и инструмента страхования названных рисков.

Ключевые слова: слияния и поглощения, воспроизводство, развитие, риски, проблемы, страхование

Исследованиями установлено, что устойчивое воспроизводство национальных корпоративных стратегических слияний и поглощений способно спродуцировать прогресс в национальном экономическом развитии. Он обеспечивается результирующим приращением инвестиционной активности в производительном секторе экономики (в частности динамики и объемов реальных (капиталообразующих) инвестиций), повышением инновационного уровня производств, реанимацией депрессивных тенденций частичной или полной консервации и ликвидации производств, стагнации индустриального базиса экономики [1].

Воспроизводственный тип развития открытой социо-хозяйственной системы корпоративной экономики продуцируется влиянием комплекса факторов, включая турбуленции для бизнеса внешней среды, изменения финансового состояния компаний на этапах его условно бесконечного жизненного цикла, а также воспроизводство социально-психологических характеристик и мотиваций принимающих решения лиц как в процессе их профессионального становления и кадровых ротаций, так и в более длительном временном диапазоне смены поколений. При этом данный тип развития системы (трансформации ее структуры и свойств) может принимать в экономической терминологии как прогрессивный, так и дегрессивный характер. Способность системы корпоративной экономики развиваться через воспроизводство именно стратегических слияний и поглощений следует признавать ее способностью адаптироваться к воздействиям названных возмущений с приобретением аналогичного или лучшего состояния. Это можно назвать прогрессивной адаптацией, обеспечивающей устойчивость развития системы корпоративной экономики (способность поддерживать подвижное динамическое равновесие) через прогрессивные качественные и количественные изменения своей структуры и улучшение свойств.

Однако влияние на стратегические проекты слияний и поглощений множества рисков, включая неуправляемые и трудноуправляемые силами корпоративного риск-менеджмента [2, 3], обуславливает формирование регрессивных тенденций в экономике, которые не только блокируют возможности достижения упомянутого экономического прогресса, но и продуцируют депрессию в большинстве территориальных и отраслевых секторов национальной экономики, поляризацию эффектов от осуществления в них производительной финансово-хозяйственной деятельности. Воспроизводство слияний и поглощений как способ адаптации системы корпоративной экономики к воздействию различных возмущений в условиях неуправляемого влияния данных рисков также отражает ее адаптационные способности. Однако,

в данном случае речь идет уже о регрессивной адаптации системы, то есть о качественных и количественных изменениях ее структуры и свойств с ухудшением ее состояния, о регрессе в ее развитии, которое не обосновано признавать устойчивым. Тезис подтверждается результатами исследований, состоящих в выявлении следующих негативных последствий влияния рисков на стратегические проекты слияний и поглощений:

1. Более 50% стратегических проектов слияний и поглощений не достигают синергии интеграции (как генерального финансового показателя, выражающего их эффективность) с результирующим разукрупнением, частичной потерей (распылением) капитала инвестора, реализацией стратегий вывода капитала с ранее целевых в сделке компаний с результирующей депрессией, консервацией или ликвидацией последних.

2. Предпринимательские мотивы собственников капитала смещаются в спекулятивную сферу [4], что продуцирует рост требований к норме прибыли на инвестируемый в реальное производство капитал, снижение объемов реального (капиталообразующего) инвестирования.

3. Альтернативным вектором реализации интересов собственников капитала в сфере выгодного его размещения становится присутствие исключительно в высококонъюнктурных отраслях (в России, как правило, в сырьевых) с результирующим ростом асимметрии финансовых результатов бизнесов различной отраслевой принадлежности и масштаба, эмоциональным снижением привлекательности для инвесторов классических индустриальных производств.

4. Разрушается цепной механизм воспроизводства инвестиционной деятельности в национальной экономике, что продуцирует депрессию ее производительного сектора с результирующим обеспечением прироста ВВП, как правило, за счет развития сырьевых компонент национального бизнеса.

5. Снижается региональная инвестиционная привлекательность и ухудшается региональный инвестиционный климат [5], что тормозит динамику инвестиционных процессов в национальной экономике.

Названные последствия представляют собой внутренние угрозы национальной экономической безопасности (опасности). Комплекс социальных последствий, порождающих социальную дестабилизацию, поляризацию настроений и возможностей граждан по приобретению благ, обеспечивающих надлежащий уровень качества их жизни, продуцируют формирование новых угроз экономическому развитию (снижение покупательской способности, рост теневой экономики, уклонение от уплаты налогов и др.), угроз общественной безопасности (рост криминогенности), а также угроз стабильности власти вследствие снижения политической лояльности электората. В комплексе названные последствия можно признавать внутренними угрозами национальной безопасности в целом.

Таким образом, задача стимулирования развития системы корпоративной экономики на основе воспроизводства именно стратегических корпоративных слияний и поглощений представляется весьма актуальной. Другими словами необходимо развить существующий хозяйственный механизм с

приданием ему способности управлять воспроизводством и нивелировать рост рискогенности воспроизводственного развития системы корпоративной экономики для стимулирования именно стратегической корпоративной интеграции. Другими словами необходимо создать благоприятные условия, позволяющие адаптационные способности системы корпоративной экономики направлять в прогрессивное русло (прогрессивная адаптация). Результаты исследований свидетельствуют о том, что решение данной задачи возможно на основе создания системы и инструмента компенсации негативного влияния рисков на стратегические проекты слияний и поглощений (управления рисками), которая будет выступать механизмом стимулирования прогрессивной адаптации системы, не только с результирующей последовательной реанимацией выше названных проблем, но и с достижением упомянутых в начале статьи экономических эффектов, соответствующих современным приоритетам разработки и реализации в России концепции новой индустриализации.

Признание корпоративной экономики сложной открытой системой, срощенной с иными экономическими, а также социальными и политическими системами [6], стало основанием исследования ее системных свойств для выявления природы рискогенности ее развития на основе воспроизводства слияний и поглощений. Результаты были использованы для разработки системы принципов управления рисками слияний и поглощений (управления, нивелирования и компенсации рискогенности воспроизводственного типа развития системы корпоративной экономики, встроенной в большую национальную общественно-экономическую систему) с использованием метода проектирования систем. Принципы, на основе которых необходимо строить систему и проектировать инструмент компенсации негативного влияния рисков, включают: системность; независимость; необходимое разнообразие; взаимосвязь и развитие; всестороннее воздействие; аналогию (алгоритмичность); достаточность и полноту; вариабельность; постоянство; обоснованность и достоверность.

Содержательное описание сформулированных принципов управления рисками стратегических слияний и поглощений с учетом системной сущности окружения соответствующих проектов подтверждает соответствие им инструмента страхования. В этой связи страхование признается инструментом, позволяющим обеспечить минимизацию негативного влияния рисков реализации проектов слияний и поглощений на финансовый результат их реализации и одновременно предотвратить возможное ухудшение состояния связанных с данными проектами социальных, экономических и политических систем национальной общественно-экономической системы. Системная сущность проблемы и содержательное описание сформулированнных принципов требует разработки не только страхового продукта. Требуется исследование перспектив создания (развития) национальной страховой инфраструктуры, что сталкивается со специфичными для страхового сегмента финансовой системы России проблемами. Таким образом, задачу разработки теории и практических рекомендаций по созданию в России системы стра-

хования рисков стратегических слияний и поглощений и разработке соответствующего страхового продукта выше изложенным признаем обоснованной.

Библиографический список

1. Чувелева Е.А. Интеграционные процессы как фактор реализации политики новой индустриализации в России // Современный мир и Россия: время перемен и новой модели развития: Монография / Авт.-сост.: Г.П. Журавлева. – М.: МИЭП, 2014. - С.77-90.

2. Чувелева Е.А. Риски проектов слияний и поглощений организационных структур в промышленности и проблема управления ими // Современное общество и экономика: анализ состояния и перспективы развития в условиях экономической турбулентности: моногр / под общ. ред. В.В. Бондаренко, П.Г. Яновой, М.А. Таниной, В.А. Юдиной, С.В. Самуйлова. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2015. – С. 271-284.

3. Чувелева Е.А. Актуальность страхования рисков корпоративных слияний и поглощений // Научное обозрение. №8. 2015. С. 322-325.

4. Чувелева Е.А., Затепякин О.А. Рискогенный характер природы корпоративных слияний и поглощений // Вестник ТГУ. Экономика. - 2015. - №4 (32). - С.17-40.

5. Чувелева Е.А. Влияние рисков слияний и поглощений на инвестиционную привлекательность региона // Сибирская финансовая школа. – 2015. - №4. - С. 105-108.

6. Чувелева Е.А. Структура и свойства пространства корпоративной интеграции как сложной открытой системы // Новые парадигмы общественного развития: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции и закономерности: материалы международной научно-практической конференции (28 декабря 2015 г.).- В 4-х частях. – Ч.3. / отв. ред. Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. – Саратов: Изд-во «Академия управления», 2016. - С.131-137.

СЕКЦИЯ: ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

УДК 338.2.658.5 (075.8)

РОЛЬ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Быстров В.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрена ведущая роль научно-технического прогресса (НТП) в управлении персоналом, система закономерностей развития НТП, факторы воздействия на радикальное повышение роли персонала в управлении производством, изменение функций управления персоналом под воздействием развития НТП.

Ключевые слова: научно-технический прогресс, функции управления персоналом, эффективность организации труда.

В современных условиях уже накоплен значительный багаж знаний, вобравший в себя опыт лучших организаций, добившихся значительных успехов в деле мобилизации персонала, – набор правил, принципов и технологий, которые могут быть использованы руководителями, поставившими перед собой цель получить максимальную отдачу от всех ресурсов, полученных в результате развития НТП организации.

В современном обществе любая коммерческая организация в большей степени зависит от ее сотрудников, способствующих развитию НТП. Отражением этого в области науки и образования служит бурное развитие и широкое распространение знаний в области управления персоналом.Основные направления НТП в управлении производством и персоналом состоят в следующем:

- автоматизация производства, замена машин принципиально новыми техническими системами;
- создание и применение такой техники, как ЭВМ, и компьютеризация производства превращают информатику в элемент технологического процесса;
- открытие и использование новых видов и источников энергии – атомной, термоядерной и т. д.;
- создание и использование новых видов материаловс заранее заданными свойствами, преобразующими спектр конструкционных предметов труда;
- открытие и применение новых технологий, которые входят в жизнь под общим названием «высоких технологий»;

В итоге, обобщающим признаком современного НТП становится превращение науки в непосредственную производительную силу общества (рис. 1).

НТП изменяет и самого работника: предъявляет качественно новые и более высокие требования к его образованию, к профессиональным навыкам, отношению к делу, способности быстро переключаться на новые виды деятельности, творческому подходу к выполняемой работе и т. д.

Вторым фактором повышения роли персонала в современном обществе является изменение возможностей контроля сотрудников и повышение значимости самоконтроля и самодисциплины. Повышение роли самодисциплины и самоконтроля в трудовом процессе изменяет соотношение различных методов мотивации работника, повышает удельный вес более сложных технологий управления персоналом, по сравнению с методом «награждение-наказание» по схеме «стимул-реакция», мотивации в управлении персоналом.

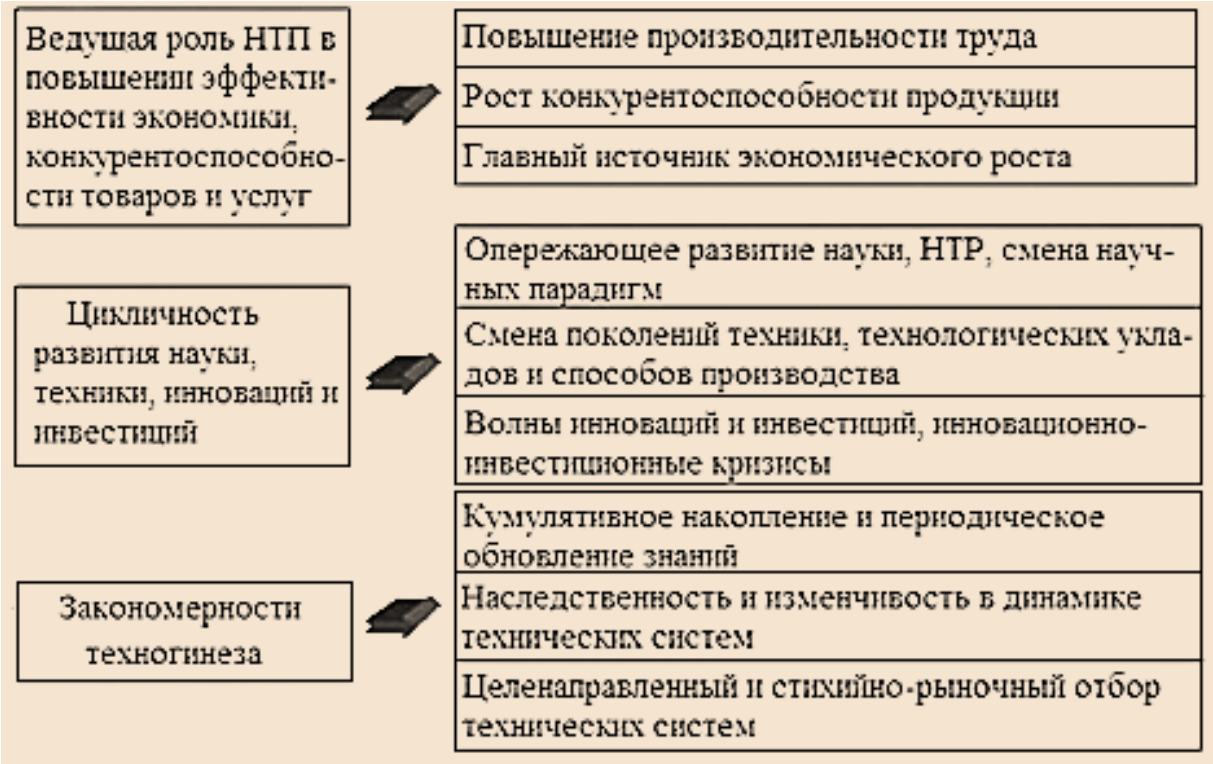


Рисунок 1 – Система закономерностей научно-технического прогресса

В-третьих, радикальное повышение роли персонала в производстве и управление им выступают макроэкономические факторы и прежде всего изменение ориентации и динамики спроса и направленного на его удовлетворение производства; обострение конкуренции на мировом рынке; повышение значимости качества продукции, что приводит к повышению эффективности ускорения НТП.

Экономический эффект – рост производительности труда, снижение трудоёмкости, материалоёмкости и себестоимости продукции, рост прибыли и рентабельности.

Ресурсный эффект – высвобождение ресурсов на предприятии: материальных, трудовых и финансовых.

Технический эффект – появление новой техники и технологии, изобретений, ноу-хау и других нововведений.

Социальный эффект – повышение материального и культурного уровня жизни персонала, более полное удовлетворение их потребностей в товарах и получения услуг, улучшение условий и техники безопасности труда, снижение доли тяжелого ручного труда.

Четвертым фактором является повышение роли НТП в современном производстве, а также управление им является изменение технологии организации труда и управления персоналом на предприятии. К числу таких изменений относится, прежде всего, более широкое использование коллективных форм организации труда как в масштабах всей организации – на макроуровне, так и во всех отдельных подразделениях – на микроуровне. Очевидно, что управление высококвалифицированными, автономными работниками, самостоятельно обеспечивающими контроль за «тотальным» качеством продукции, – это нечто принципиальное иное, нежели роль руководителя как надсмотрщика за подчиненными на традиционной фабрике или конвейерной системе.

В-пятых, с повышением образовательного и культурного уровня работника, рост его личностных запросов к трудовой деятельности. В 90- х годах шло формирование нового, более зрелого типа работника, который не довольствуется послушанием и обезличенным, механическим трудовым усердием, а стремиться стать активным соучастником или даже сохозяином производства.

Все вышеприведенные факторы развития НТП непосредственным образом повлияли на развитие управления персоналом (рис. 2).

Экспектациям (ожиданиям) работника нового типа, особенно молодежи, уже не соответствуют простые, часто примитивные операции частичных рабочих в условиях преимущественного авторитарного стиля руководства

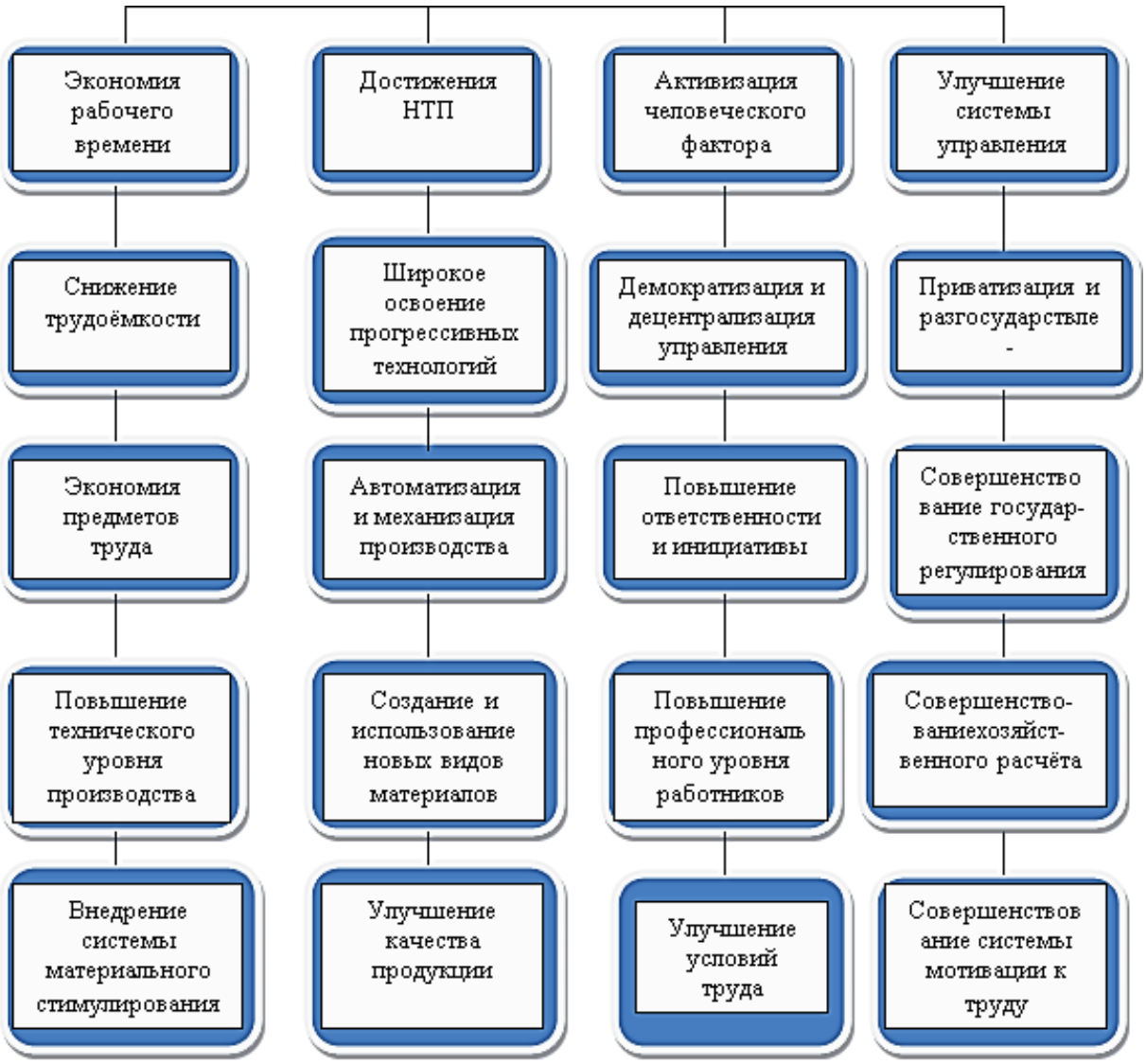


Рисунок 2 – Влияние НТП на развитие управление персоналом

Таким образом, если сотрудник стоит очень дорого, если его трудно уволить, да и еще дорого найти ему достойную замену; если содержание труда требует все более высокой квалификации, самоотдачи, ответственности работника и внешний контроль за ним затруднен, то все это повышает значимость персонала в современной организации и одновременно современных технологий управления им, т.е. происходит изменение функций управления персоналом под воздействием развития НТП (рис. 3).

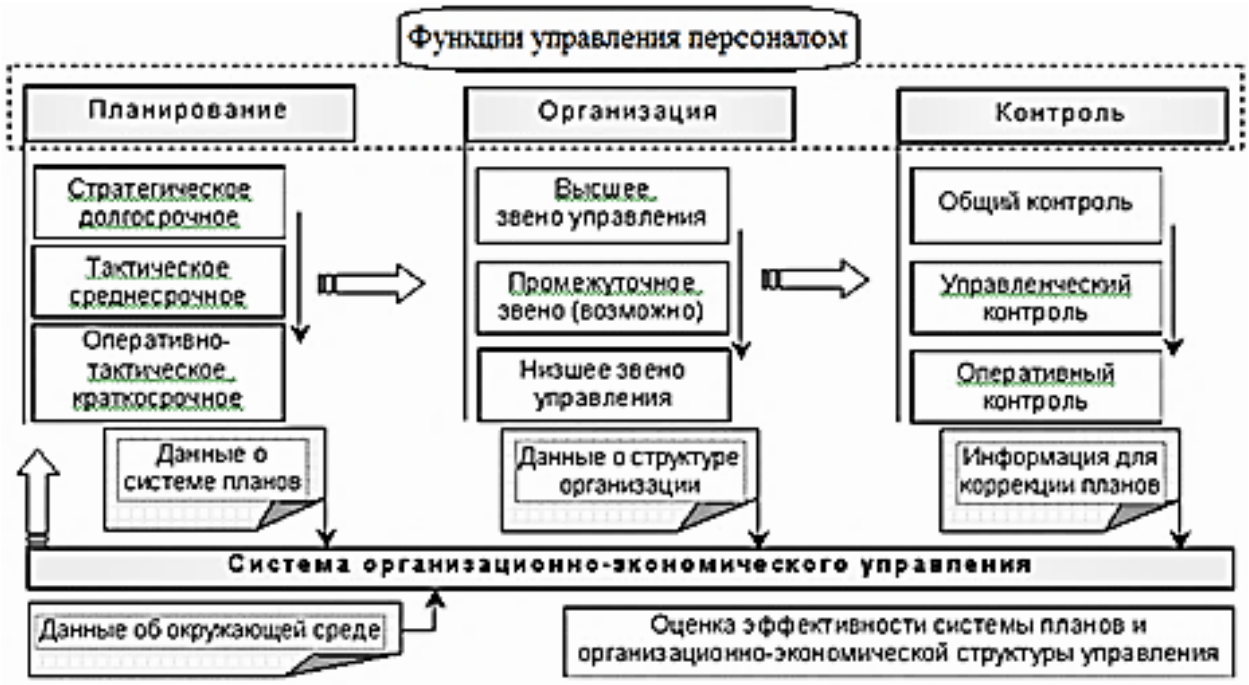


Рисунок 3 – Изменение функций управления персоналом при НТП

Следовательно, необходимо постоянно проводить исследования мониторинга персонала в современной организации, выявляя основные факторы повышения его роли в обществе и на предприятии.

Изучить человеческий капитал в управлении персоналом; социальный капитал как фактор эффективности организации.

Изучение, внедрение современных технологий управления персоналом, чтобы сотрудник мог наращивать и использовать свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению цепей предприятия, а так же поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении.

Данная проблема исследуется в работах В.П. Пугачева, Э.А. Уткина, А.Я. Кибанова и Д.К. Захарова, Э.Е. Старабинского и др. В работах этих исследователей дается попытка интеграции разработанных знаний в области руководства персоналом, набор правил принципов и технологий, которые могут быть использованы руководителями в эффективном управлении персоналом [2].

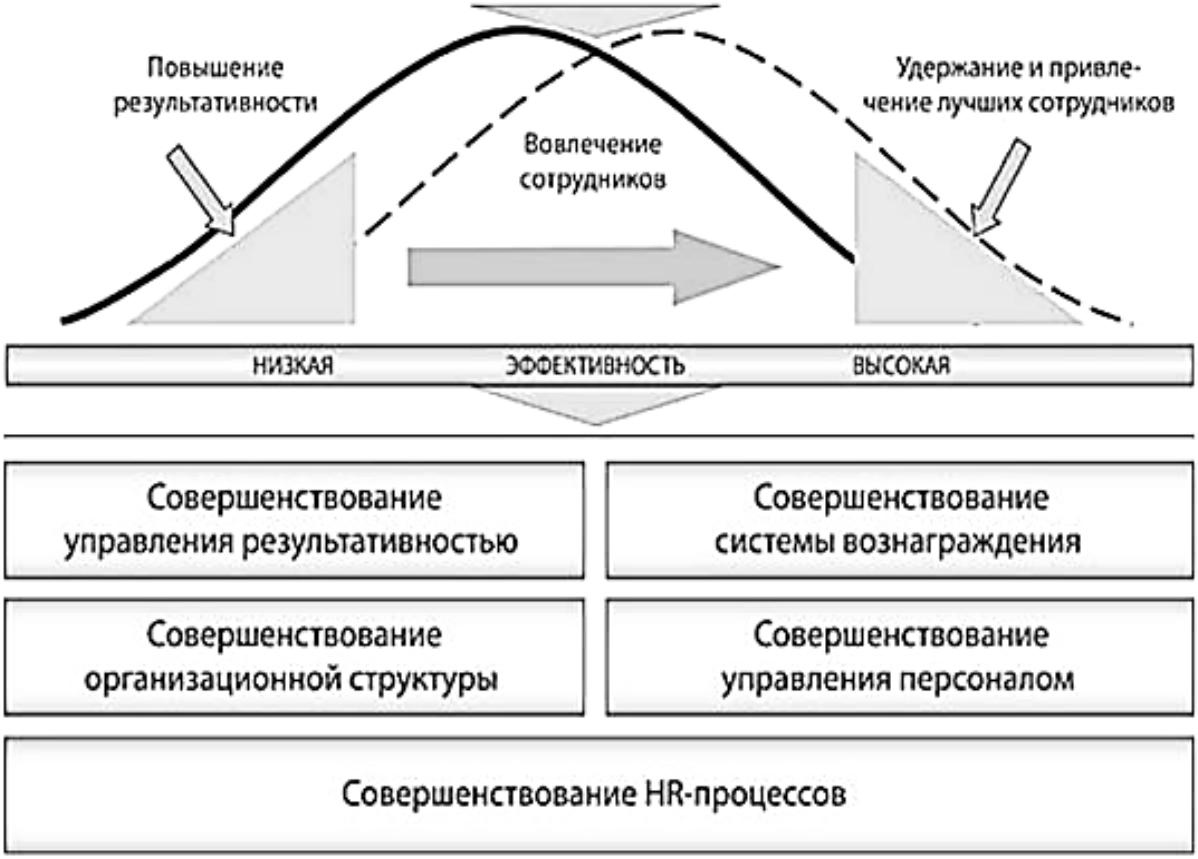


Рисунок 4 – Основные направления НТП в управлении персоналом

Важнейшее направление развития предприятий составляет также социальная переориентация производства с учетом гуманного отношения к человеку и его интеллектуальному потенциалу. К числу основных аспектов этого направления относят: повышение субъективного человеческого фактора; переориентацию производства на новые виды продукции, пользующиеся спросом населения; формирование нового качества жизни; появление структурных сдвигов в потреблении продовольствия и их индивидуализация; улучшение условий труда и материального обеспечения работников. [1]

Библиографический список

1. Быстров В.А. Социальные основы управления персоналом организации:/ В.А. Быстров, Н.И. Новиков, П.К. Дьяков: Publishing House Scienceand Innovation Centre – Saint-Louise, MO, USA, 2013. – 174 с. (5–38).

2. Быстров В.А. Эффективность инвестиций в развитие промышленных предприятий. Монография / В.А. Быстров, Е.С. Вуцан //Под ред. В.А. Быстрова; – М.: Изд-во СГУ, 2013. – 371 с.

3. Быстров В.А. Методы принятия инновационных решений в промышленности: учеб. пособ / В.А. Быстров, Н.И. Новиков // – Томск: Изд-во Томского политех. университета, 2013. – 409 с.

УДК 331.522

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПАССИВНОЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Гафарова Д.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Описаны направления активизация пассивной части трудового потенциала в России, в том числе реализуемые Государственной службой занятости. Рассмотрены возможности социального предпринимательства как дополнительного инструмента социальной поддержки лиц, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда.

Ключевые слова: трудовой потенциал, пассивная часть трудового потенциала, социальное предпринимательство

Трудовой потенциал является одним из важнейших факторов экономического роста и инновационного развития общества. Развитие трудового потенциала является ключевым условием роста уровня жизни населения. В основе понятия «трудовой потенциал», лежит термин «potential», который, как отмечают исследователи данного явления, несет двойной смысл: с одной стороны, потенциал рассматривается как ресурсная категория, совокупность всех имеющихся средств, с другой стороны, потенциал включает и имеющиеся возможности.

По определению Л. Кунельского, предложенном еще в 1984 году, трудовой потенциал – это совокупность всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. При этом наряду с непосредственно занятой в производстве рабочей силой в трудовой потенциал входят и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам – социальным и личным – не заняты в народном хозяйстве страны» [1, с. 27].

Как отмечает О.В. Кудрявцева, трудовой потенциал состоит из двух частей: активной (занятые трудовые ресурсы или рабочая сила) и пассивной (невостребованные ресурсы общества) [2, с. 33]. К пассивной части трудового потенциала могут быть отнесены незанятые лица, которые выражают заинтересованность в занятости, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы и/или их готовность приступить к работе. В число таких лиц входят женщины, осуществляющие уход за детьми, инвалиды с рабочей группой инвалидности, лица, достигшие пенсионного возраста и желающие продолжить работать, бывшие военнослужащие, лица, освободившиеся из мест лишения свободы, выпускники детских домов и другие категории, находящиеся в неблагоприятном положении на рынке труда.

Значительную долю пассивной части трудового потенциала составляют женщины в возрасте 25-40 лет. Основной причиной трудовой пассивности для них является выполнение домашних и семейных обязанностей по уходу за детьми и другими родственниками. Основной причиной неиспользования в качестве рабочей силы мужчин в возрасте 25-54 лет является несоответствующее требованиям работодателя состояние их здоровья, прежде всего, в силу наличия инвалидности.

Активность трудовых ресурсов во многом зависит от уровня образования. Чем ниже уровень образования, тем выше доля лиц, не входящих в состав рабочей силы. Наличие профессионального образования любого уровня значительно повышает степень востребованности на рынке труда.

По данным Федеральной службы статистики численность рабочей силы в России в 2014 г. составила 75 млн. 428 тыс. чел. При этом 1 млн. 338 тыс. человек входили в состав потенциальной рабочей силы, что составляет 1,87 % от занятых в экономике. Еще 3 млн. 889 тыс. чел. не имели работы или доходного занятия, т.е. были признаны безработными (5,44%) [3]. Таким образом, по официальным данным пассивная часть трудового потенциала российской экономики составляла 5 млн. 227 тыс. чел.

Активизация пассивной части трудового потенциала может происходить за счет изменения условий экономической деятельности, например, за счет развития доступной среды и создания удаленных рабочих мест для лиц с ограниченными физическими возможностями здоровья, субсидирования стажировок выпускников учреждений профессионального образования, внедрения новых организационных форм предпринимательской активности, таких как социальное предпринимательство, развития профессиональных компетенций и формирования устойчивой мотивации к труду, развития самозанятости населения и др.

Реализация этих направлений возложена, прежде всего, на Государственную службу занятости, которая реализует государственные программы содействия занятости различных категорий населения, в том числе испытывающих сложности с трудоустройством в силу социальных и личных факторов.

Так, например, в рамках государственной программы Кемеровской области «Содействие занятости населения Кузбасса» осуществляется субсидирование создания рабочих мест и дальнейшее трудоустройство незанятых инвалидов. Субсидии предоставляются на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) и на софинансирование затрат на выплату заработной платы трудоустроенному работнику [4, с. 83]. При этом средства предоставляется на оснащение постоянных рабочих мест, созданных как непосредственно на предприятии, так и при организации надомного труда. Средства предоставляются на условиях компенсации понесенных предприятием затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения дополнительных рабочих мест после трудоустройства гражданина, состоявшего на учете в службе занятости и направленного службой занятости.

Государственной службой занятости предоставляются субсидии для обеспечения занятости выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в форме стажировки на период до 6 месяцев. Стажировка призвана расширить возможности трудоустройства выпускников, не нашедших работу (доходное занятие) в течение одного года после окончания обучения, повысить их конкурентоспособность на рынке труда. Субсидии на оплату труда стажирующихся выпускников предоставляются в размере установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, пропорционально фактически отработанному стажером времени.

В ряде регионов Государственной службой занятости реализуются программы развития трудового потенциала женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, сохранивших трудовые отношения со своим работодателем и планирующих возвращение к трудовой деятельности. Для данной категории незанятых в общественном производстве лиц, которые выражают заинтересованность в дальнейшей эффективной занятости, проводится обучение с целью восстановления квалификации, получения новых знаний, профессиональных компетенций позволяющих совмещать родительские обязанности с трудовой деятельностью.

Таким образом, можно отметить, что на государственном и региональном уровнях реализуются различные направления развития потенциала таких категорий населения, входящих в невостребованные трудовые ресурсы общества, как лица с ограниченными возможностями здоровья, выпускники образовательных учреждений и др. Однако зачастую реализуемые Государственной службой занятости мероприятия не могут в полной мере активизировать трудовой потенциал таких категорий как женщины, осуществляющие уход за детьми и другими родственниками, пожилые люди в возрасте старше 55/60 лет, лица с низким уровнем образования, лица, освободившиеся из мест лишения свободы, выпускники детских домов и др.

Одним из направлений преобразования пассивной части трудового потенциала в активную, получающим все большее распространение в мировой и отечественной практике, является развитие социального предпринимательства.

Социальное предпринимательство представляет собой юридически закрепленную предпринимательскую деятельность по производству благ и/или услуг, направленную на решение или смягчение социальных проблем, с помощью устойчивых организационных и финансово-результативных новшеств, обеспечивающих дальнейшее распространение опыта социального воздействия [5, с. 61]. Социальное предпринимательство может выступать в качестве дополнительного инструмента, а иногда и инструмента, альтернативного государственным институтам социальной поддержки лиц, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда и относящихся к пассивной части трудового потенциала.

В Постановлении Правительства РФ от 30.12.2014 № 1605 в качестве субъектов социального предпринимательства рассматриваются субъекты мало-

го и среднего предпринимательства, осуществляющие социально ориентированную деятельность, направленную на достижение общественно полезных целей, улучшение условий жизнедеятельности гражданина и (или) расширение его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, а также на обеспечение занятости, оказание поддержки инвалидам, гражданам пожилого возраста и лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации [6].

Социальное предпринимательство способствует как развитию и диверсификации экономики, созданию новых рабочих мест, так и решению вопроса повышения качества жизни социально-уязвимых слоев населения, через обеспечение производства доступных товаров и услуг, способных удовлетворить потребности данных категорий населения, а также через обеспечение занятости тех категорий пассивной части трудового потенциала, которые находятся в неблагоприятном положении на рынке труда.

Отличительной чертой социального предпринимательства, делающей его привлекательным направлением институциональных преобразований в социальной политике, является эффективное экономическое использование существующих ресурсов (в том числе используемых неэффективно человеческих ресурсов, аккумулированных среди социально незащищенных групп населения, за счет их включения в рабочую силу) и внедрение инноваций в бизнес-процессы.

Социальные предприниматели, которые обеспечивают выполнение, в частности, такого условия как обеспечение занятости инвалидов, матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет, выпускников детских домов, а также лиц, освобожденных из мест лишения свободы, лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, при условии, что среднесписочная численность перечисленных категорий граждан среди всех работников составляет не менее 50%; а доля в фонде оплаты труда - не менее 25%, могут пользоваться мерами государственной поддержки. В России реализуется несколько направлений поддержки социальных предприятий: финансовая поддержка, которая оказывается в форме субсидий в целях возмещения части затрат по кредитам и лизинговым платежам; льготная аренда, образовательная поддержка в форме бесплатного и льготного бизнес-обучения; консультативная и информационная поддержка.

Социальные предприятия могут использовать также другие формы поддержки, доступные всем субъектам предпринимательства, участвующим в обеспечении занятости пассивного трудового потенциала, в частности, трудоустраивающим выпускников профессиональных образовательных учреждений, не имеющих опыта профессиональной деятельности, и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Таким образом, основная задача, связанная с активизацией пассивной части трудового потенциала, возложена в России на Государственную службу занятости. В ее функции входят стимулирование создания рабочих мест для лиц с ограниченными физическими возможностями здоровья, развитие программ субсидирования стажировок выпускников учреждений профессионального образования, развитие профессиональных компетенций и формирования устой-

чивой мотивации к труду лиц, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда, развитие самозанятости населения и др.

В качестве дополнительного инструмента социальной поддержки лиц, относящихся к пассивной части трудового потенциала, может выступать социальное предпринимательство. Социальное предпринимательство способствует как обеспечению производства доступных товаров и услуг, способных удовлетворить потребности социально-уязвимых слоев населения, созданию новых рабочих мест, так и эффективному использованию трудового потенциала, аккумулированного среди социально незащищенных групп населения.

Библиографический список

1. Кунельский Л. Трудовой потенциал и повышение эффективности его использования / Л. Кунельский // Коммунист.– 1984. – №14.– С.27.

2. Кудрявцева О. В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» О. В. Кудрявцева // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2012. - Т. 1. - № 1. - С. 31-38.

3. Труд и занятость в России – 2015 г. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm (дата обращения 1.03.2016).

4. Гафарова Д.А. Социальное предпринимательство в решении проблем трудоустройства лиц с ограниченными возможностями / Д.А. Гафарова, Н.В. Парахневич // Социальное развитие современного российского общества: достижения, проблемы, перспективы, 2014. – №6. – С. 78-84.

5. Гафарова Д.А. Социальное предпринимательство и проблема формирования предпринимательской компетенции студентов вузов / Д.А. Гафарова // Вестник СибГИУ. – 2015. – № 3 (13). – С. 61.

6. О предоставлении и распределении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства в 2015 году // Постановление Правительства РФ от 30.12.2014 № 1605 (ред. от 26.12.2015).

СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ. СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

УДК 005.963.1

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Бобко Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В настоящей публикации рассматривается целесообразность применения компетентностного подхода в системе Повышения квалификации (дополнительного профессионального образования, переподготовки или переобучения кадров). Основными результатами исследования является разработанная автором схема организации обучения работников предприятия в высшем учебном заведении (Вузе) при использовании компетентностного подхода. Предлагаемая схема применима ко всем видам дополнительного профессионального образования и может быть адаптирована для всех групп и уровней структуры персонала организации.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, компетентностный подход, мотивация повышения квалификации сотрудников, задачи повышения квалификации при компетентностном подходе к обучению персонала, схема организации повышения квалификации работников предприятия.

Актуальность дополнительного профессионального образования трудно переоценить. Повышение квалификации персонала и переподготовка специалистов приобретает особое значение и становится важным обстоятельством повышения конкурентоспособности работника и неотъемлемым условием успешного функционирования любой организации.

Учитывая специфику современного состояния российского рынка, особенностью которого являются функционирование предприятий в ситуации ограниченного финансирования, низкого потребительского спроса, частых изменений внешних и внутренних факторов деятельности предприятия, можно констатировать, что развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников определяет успешность не столько развития, сколько выживаемости организации.

Получение дополнительного профессионального образования, переподготовка кадров и повышение квалификации персонала имеют большое значение в условиях падения спроса на рабочую силу и роста уровня безработицы в стране.

Изменяя профессиональную направленность образования, повышая уровень квалификации персонала, а также осуществляя переподготовку работников, предприятие может обеспечить наиболее полное соответствие структуры работников структуре должностей и рабочих мест с учетом всего комплекса требований, предъявляемых к качеству рабочей силы.

Постоянные изменения в общественном устройстве, научно - технических достижениях, производственной деятельности, связанные с требованиями диверсификации производства и разработке импортозамещающей продукции приводят к устареванию профессиональных знаний по различным отраслям промышленности. Работник вынужден регулярно овладевать комплексными познаниями и учиться пользоваться ими на практике. Этому также способствует система подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров. До недавнего времени в нашей стране системой повышения квалификации и переподготовки кадров занимались:

- отраслевые институты повышения квалификации. Их контингент – работники предприятий отрасли;
- центры занятости населения. Их контингент – безработные и демобилизованные из Вооруженных Сил;
- службы управления персоналом предприятий. Их контингент – работники предприятий.

Эта система имеет ряд существенных особенностей:

1. Ориентация на низкую стоимость обучающих программ.
2. Требование краткосрочного обучения (1-2-3 мес.).
3. Результаты учебы никак не связаны с деловой карьерой обучающегося персонала;

Мы не выделили эти особенности действующей системы повышения как недостатки по ряду причин:

1. В условиях существующего экономического кризиса ориентация на низкую стоимость обучающих программ экономически целесообразна.

2. Краткосрочность переобучения обоснована быстро изменяющейся динамикой внешней и внутренней среды предприятия.

Конечно и в первом и во - втором случае кроются противоречия. Считается, например, что дешево нельзя осуществить качественное повышение квалификации с использованием передовых методов и технологий обучения. Также, есть мнение, что краткосрочность обучения не дает возможности полноценного практического освоения новых знаний.

Попробуем разобраться с этими противоречиями по порядку.

Сначала рассмотрим цели и назначение системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Главная мотивация для повышения квалификации работника – связь с деловой карьерой и соответствующим изменением вознаграждения. Для

предприятия мотивацией выступает: 1) повышение качества выполняемой сотрудником работы (в том числе исключение брака, ошибок и т.д.); 2) возможность усложнения или увеличения количества выполняемых задач; 3) возможность частичного делегирования полномочий или расширения зоны ответственности.

В связи с этим, эффективным решением проблемы повышения квалификации и переподготовки кадров могут стать открывающиеся при вузах разного рода структуры дополнительного профессионального образования. Вузы обладают рядом преимуществ перед аналогичными структурами на предприятиях: 1) имеют хороший уровень материально-технической базы, программного обеспечения и квалифицированный педагогический состав, что позволит обучить качественно и полноценно; 2) могут сформировать укомплектованные группы, что позволит снизить стоимость обучения. Сложность сохраняется в получении практических навыков, требования к которым индивидуальны для каждого предприятия или организации.

Однако, этот недостаток можно существенно снизить, включив в программы обучения компетентностный подход и прохождение практики на собственном предприятии обучающегося.

Изменение формулирования задач повышения квалификации (подготовки, переобучения) кадров при традиционном и компетентностном подходе представлено в таблице 1.

Таблица 1. Изменение формулирования задач повышения квалификации персонала при традиционном и компетентностном подходах

Цель – повышение квалификации кадров предприятия	
Задачи при традиционном подходе	Задачи при компетентностном подходе
Повысить квалификацию сотрудников предприятия в минимальные сроки с минимальными издержками	Обеспечить формирование требуемых предприятию компетенций сотрудников (по критериям знать, уметь, владеть) с минимальными издержками в минимальные сроки

Таким образом, схема организации обучения (повышения квалификации, переобучения, переподготовки) работников предприятия в Вузе при компетентностном подходе будет выглядеть следующим образом (рисунок 1).

Следует обратить внимание, что компетентностный подход предназначен для снижения издержек обучения, так как формирование нескольких требуемых компетенций применительно к определенному месту работы займет меньше времени, чем овладение знаниями в целом по области деятельности сотрудника организации. Кроме этого при формировании определенных компетенций можно использовать современные методы обучения в виде деловых игр, кейсов, ситуационных задач и т.п., повысив, таким образом, качество и полноценность освоения знаний.

На наш взгляд, в обучении персонала предприятия должны выделяться два направления. Первое - для специалистов из кадрового резерва предприятий, для которых должны быть разработаны специальные программы повышения квалификации с формированием компетенций в области менеджмента, обязательно включая кейсы, тренинги и другие современные методы обучения. Оценка сформированности компетенций обязательно должна включать решение одной из проблем (задач) организации, из которой направлен специалист, и оцениваться качество решения проблемы (задачи) в соответствии с требуемыми компетенциями должна в аттестационной комиссии с представителями Вуза и высшего менеджмента этой же организации.

Второе направление – для низшего и части среднего звена уровня управления, рядовых сотрудников организации. Цель их обучения – повышение качества выполняемой работы, расширение зоны ответственности, усложнение выполняемых задач и т.п. На этом уровне необходимо знакомить работника с новыми для него функциями, научить действовать с точки зрения интересов корпораций и т.п. Оценка сформированности требуемых компетенций у этих работников возможна в результате стажировки на своем рабочем месте с плановыми изменениями в зоне ответственности или усложнении задач, или в результате участия в работе в проектной группе.

Использование компетентностного подхода при обучении (повышении квалификации, переподготовке или переобучении) персонала предприятий позволит организациям достичь экономического и социального эффекта.

Экономический эффект будет связан с экономией достигнутой:

1) за счет изменений должностной структуры управленческих работников в функциональных и производственных службах (расширение зон ответственности, усложнение задач и т.п.);

2) за счет повышения производительности труда персонала;

3) за счет сокращения ошибок в работе специалистов и сокращения брака производственными рабочими при изготовлении продукции, выполнении работ или оказании услуг;

4) за счет повышения качества и сокращения сроков принимаемых управленческих решений;

5) за счет более широкого и рационального использования информационных технологий и программного обеспечения в деятельности различных категорий структуры персонала;

6) других видов экономии.

Социальный эффект будет выражен:

1) в увеличении степени свободы и самостоятельности работников;
2) в повышении профессионализма и конкурентоспособности персонала;
3) в повышении обоснованности кадровых решений по перемещению персонала;
4) в повышении возможностей коммуникации и других видов эффекта.

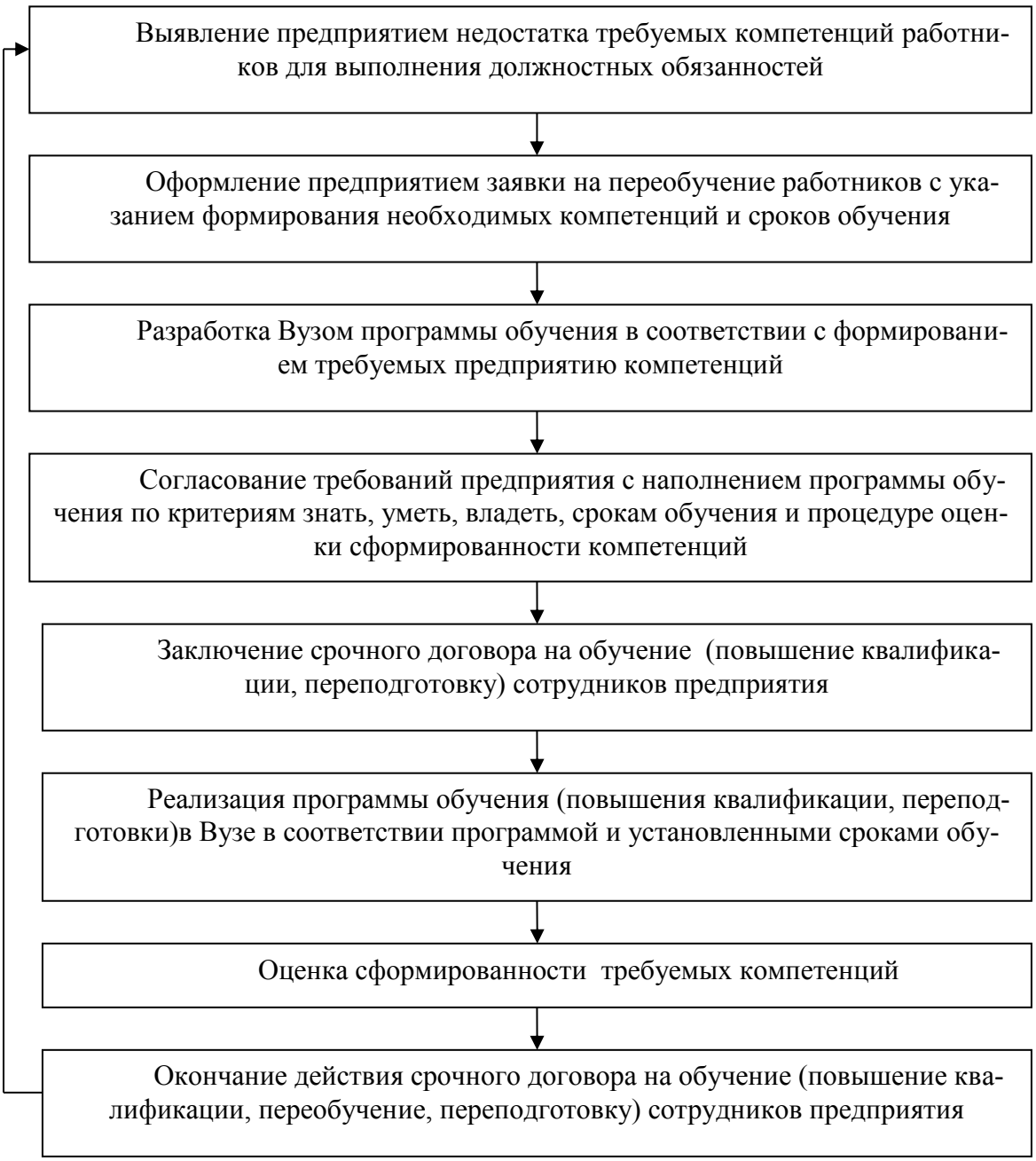


Рисунок 1. Схема организации повышения квалификации работников предприятия в Вузе при компетентностном подходе

Библиографический список

1. Бачкова М.Я., Бобко Т.В. Формирование кадрового потенциала в регионе на основе бакалавриата/ Бачкова М.Я., Бобко Т.В.//Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сб. науч. статей. Ч.1 / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк : Изд.центр СибГИУ, 2015. С.250-254.

2. Безикова Е.С., Бобко Т.В. Некоторые аспекты проблем формирования кадрового потенциала регионов/ Безикова Е.С., Бобко Т.В.//Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сб. науч.

статей. Ч.1 / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ, 2015. С.245-250.

3. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учебник/ М.И. Бухалков.- 2-е изд,испр. И доп.-М.: ИНФРА-М,2008.-400с.

4. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 156 с.

5. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.

УДК 338.264

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ПАО «МТС»)

Абдрахимова А.Р., Думова Л.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Проведен анализ системы корпоративной социальной ответственности в части работы с персоналом предприятия на примере ПАО «МТС».

Компания предоставляет свои данные лишь в косвенном виде. Выражается тенденция к избеганию острых социальных вопросов в организационном контексте. Это относится к актуальным проблемам плохих условий труда, слабого соблюдения нормативных требований. Затраты компании на администрирование и налаживание работы отдела КСО сомнительны с точки зрения этики. Компания отчитывается согласно стандарту, но не эффективна и прозрачна в своей социально-ответственной деятельности.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, КСО, персонал, заработная плата.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) бизнеса представляет собой добровольный вклад бизнеса в благополучие общества. Важно понимать, что она не сводится только к материальной помощи нуждающимся и начинается с обязанности генерировать прибыль, платить налоги, соблюдать законы и этические нормы общества.

В рамках данной статьи проведено исследование социальной отчетности ПАО «МТС»– ведущего телекоммуникационного оператора в России и странах СНГ – за период с 2011 по 2014 годы [3]. Разрабатывая социальную отчетность, компания заявляет, что это один из важнейших элементов диалога с обществом, при помощи которого компания старается выстроить гар-

моничные отношения со всеми заинтересованными сторонами, повысить свою информационную открытость [2]. Для того, чтобы оценить степень такой открытости и ответственности компании, используемая для исследования методика [1] предлагает провести анализ качественных и количественных показателей.

К перечню качественных признаков эффективности КСО относятся:

– наличие коллективного договора (у компании он находится в закрытом доступе);

– наличие общих документов, регламентирующих социальную деятельность предприятия (такие документы в компании разработаны и представлены в открытом доступе);

– наличие ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО (такие отчеты присутствуют в открытом доступе, но их содержание носит общий характер, отсутствуют стоимостные показатели; отчет соответствует требованиям GRI [4]на низком уровне);

– наличие в организационной структуре специализированного подразделения, отвечающую за социальную деятельность (такого подразделения в компании нет; эту функцию выполняет рабочая группа из представителей подразделений компании).

Таким образом, уровень системы КСО на ПАО «МТС» можно оценить на уровне ниже среднего.

Система количественных показателей включает два направления: персонал предприятия и местное сообщество. В рамках данного исследования были проанализированы три параметра, относящиеся к сфере социальной ответственности в отношении персонала – это среднесписочная численность персонала, расходы на персонал, затраты на обучение работников. В области социальной ответственности в отношении местного сообщества проанализируем расходы на благотворительность.

За исследуемый период произошел планомерный рост как численности работников, так и их реальной заработной платы. Рост численности во многом обусловлен активным освоением рынка телекоммуникационных услуг и, в связи с этим, увеличение количества точек обслуживания клиентов. Так, к концу 2014 года компания насчитывала 4265 салонов.

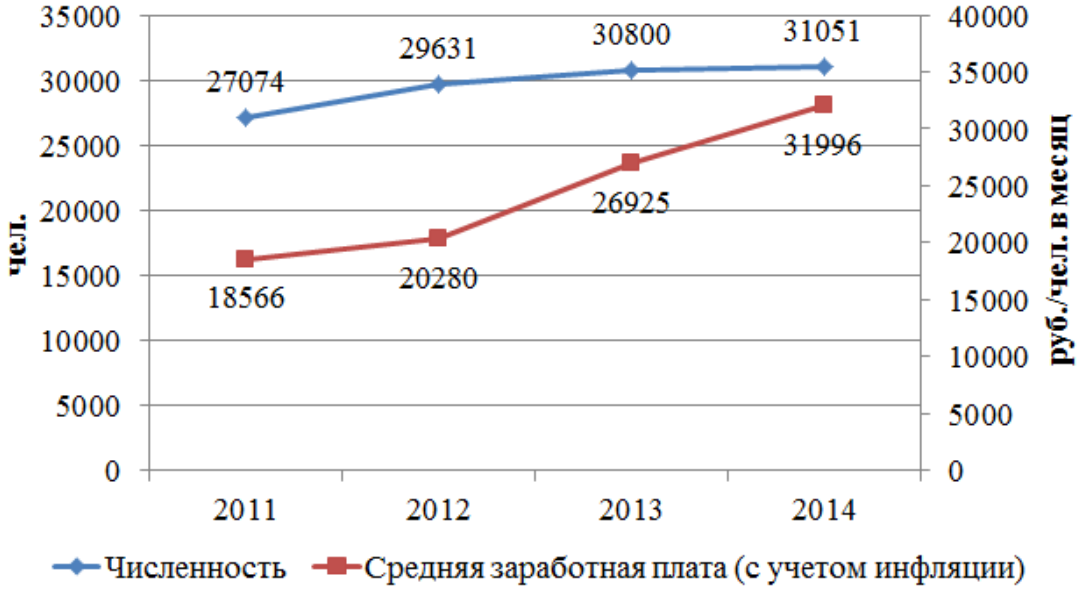


Рисунок 1 –Динамика среднесписочной численности с средней заработной платы работников ПАО «МТС»

Система оплаты труда в ПАО «МТС» основана на постоянной части оплаты труда (оклада) и переменной премиальной части. Размер фиксированной составляющей определяется с учетом диапазонов заработной платы, установленных для каждого должностного разряда (грейда) на основе анализа рынка труда в регионе присутствия. Переменная часть компенсации зависит от фактических результатов работы и направлена на стимулирование материальной заинтересованности всех категорий работников в постоянном повышении эффективности работы для достижения стратегических, финансовых и операционных целей Компании. Соотношение переменной и фиксированной частей совокупного дохода сбалансировано для каждой из должностей в соответствии с ее потенциалом влияния на бизнес-результаты. Чем больше влияние – тем выше доля переменной компоненты.

В Компании действует система премирования для работников, занятых продажами и абонентским обслуживанием. Отличительной особенностью этой системы является структура дохода с большей переменной частью и иная частота выплат. Отражение эффективности данной системы рассмотрим, основываясь на данных о расходах на персонал.

Представленные результаты показывают, что в компании стабильно сохраняется взаимосвязь затрат на оплату труда и численности персонала. Реальные расходы на персонал растут как в реальном выражении (рост составил 2,6 раза за весь исследуемый период), так и в расчете на 1 работающего (в 2,3 раза).

Проанализируем численность работников, прошедших обучение, переподготовку.

Рисунок 2 – Динамика расходов на персонал

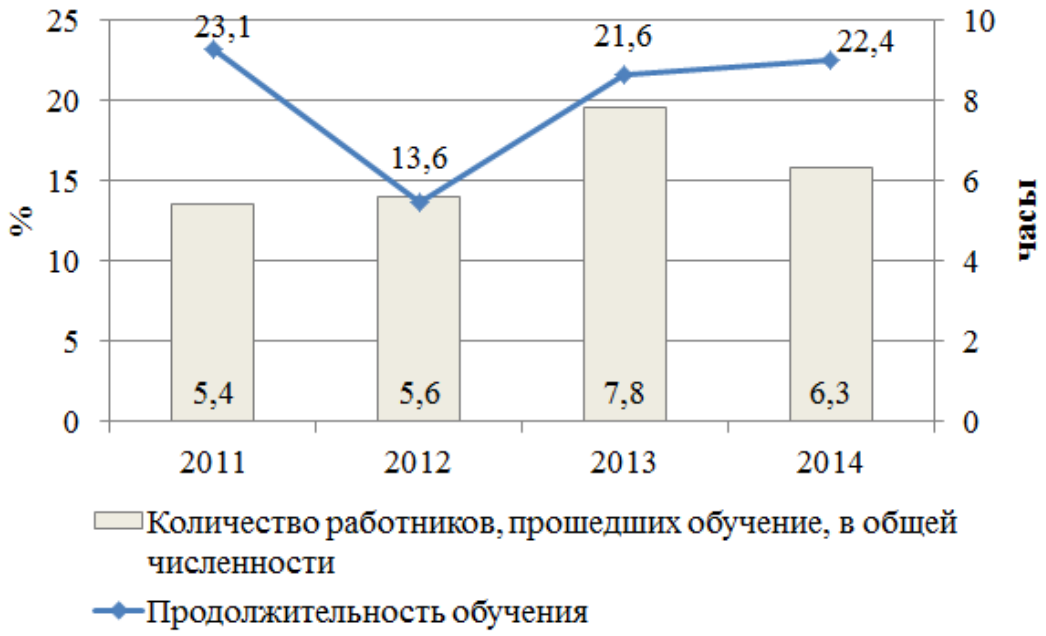


Рисунок 3 - Численность работников прошедших обучение, переподготовку

Представленные данные свидетельствуют о том, что в компании несколько выросла доля работников, прошедших обучение. При этом произошло снижение продолжительности курсов обучения. Таким образом, можно сделать вывод о стабильности программ обучения персонала. Вместе с тем, существующая система не подразумевает качественного роста образовательного уровня сотрудников, так как предполагается, что в среднем каждый работник проходит обучение 1 раз в 13-16 лет. Кроме того, в своих отчетах компания указывает, что в 2013 году МТС было реализовано свыше130 000 человеко-курсов, а в 2014 году – свыше 131,5 тыс. человеко-курсов. Особое внимание компания уделяет курсам, направленным на высокопотенциаль-

ных сотрудников, директоров и их преемников. Доля такого персонала в общей численности составляет порядка 10 %. Что говорит о недостаточной заинтересованности компании в развитии кадрового потенциала.

Рассмотрим затраты компании на благотворительность.

Согласно социального отчета компании благотворительные проекты МТС реализуются по следующим стратегическим направлениям: здоровье, культура и образование. Сотрудники Компании оказывают помощь пожилым людям, ветеранам Великой Отечественной войны и людям с ограниченными возможностями. Большое внимание также уделяется детям. Волонтеры МТС совместно с партнерами регулярно проводят различные мероприятия в детских домах, оказывают помощь детям из малообеспеченных и неблагополучных семей, детям с ограниченными возможностями. При этом, приоритетными являются проекты, направленные на повышение качества жизни общества и оказание помощи тяжелобольным детям. Компания заявляет, часть своих доходов направляет на финансирование проектов в области КСО и благотворительности.

Представленные данные показывают рост затрат на благотворительность за четырехлетний период в 3 раза.

Рисунок 4–Расходы ПАО «МТС» на благотворительность

Вместе с тем, доля таких затрат в выручке не превышает 0,2 %. При этом, развивая благотворительную деятельность компания большей частью вовлекает в данный процесс своих абонентов. Так, в 2014 году бюджет поддерживаемой компанией программы «Подари добро!» увеличился по сравнению с 2013 годом более чем в два раза до 42,1 млн. руб. В эту сумму входят средства, привлеченные в рамках SMS-голосования абонентов МТС в шоу «Голос» Первого канала, проекта «Поколение М», пожертвования партнеров и частных благотворителей, а также перечисления абонентов МТС че-

рез платный сервис. Собственные средства МТС в общем бюджете программы составили 8,5 млн руб.

Подводя итоги, можно прийти к выводу, что ПАО «МТС» представляет данные о социальной деятельности в очень ограниченном виде, оперируя не конкретными количественными показателями, а описанием проводимых мероприятий. Выражается тенденция к избеганию острых социальных вопросов в организационном контексте: содержание отчетов носит общий характер, отсутствуют стоимостные показатели; отчет соответствует требованиям GRI на низком уровне, отсутствует подразделение, отвечающее за разработку и реализацию социальной политики. Деятельность компании по планированию социальной деятельности и подготовке отчета нельзя назвать системной и интегрированной в процесс управления предприятием. Представленные компанией в отчете данные не могут быть использованы для сопоставления даже с отчетами предыдущих периодов, не говоря об отчетах других компаний.

Малый объем представленной количественной информации отражает расширение затрат компании на персонал и благотворительность. Но сделать выводы о том, в отношении каких уровней управления осуществляются эти расходы, нельзя. Так, несмотря на увеличение количества образовательных программ, очевидным становится, что они ориентированы на высший и средний менеджмент компании. Несмотря на рост объемов благотворительности, доля таких расходов не превышает 0,2 % от выручки предприятия. Многие положения, описываемые стандартом GRI, либо не раскрываются, либо представлены лишь в виде описаний и не подтверждены количественными данными. Это касается, например, текучести кадров. Так, стандарт предписывает раскрывать общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону, но такие данные в отчете не представлены.

Из этого можно сделать вывод, что ПАО «МТС» проводила недостаточную социальную политику. Компания в основном занималась пропагандой социальных программ и не предоставила отчетность по реальным количественным показателям.

Библиографический список

1. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/118-13931 (дата обращения: 11.02.2016).

2. Думова Л.В. К проблеме формирования корпоративной социальной ответственности в современной России / Думова Л.В., Гершгорин Э.С. // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения. Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Под общей редакцией Л.П. Мышляева. – Новокузнецк, 2008. – с. 171-175.

3. Официальный сайт ПАО «МТС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.company.mts.ru/comp/social_responsibility/soc_report/ (дата обращения: 16.02.2016).

4. Руководство по отчетности в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.portal-nko.ru (дата обращения: 11.11.2015).

УДК 338.264

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»)

Бачкова М.Я., Думова Л.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

На основе методики проведено исследование показателей эффективности системы корпоративной социальной ответственности (КСО) металлургического предприятия, выявлены тенденции и направления развития ОАО «Северсталь».

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальный отчет, стандарт, GRI, методика оценки эффективности.

Составление социальной отчетности является важным способом информирования акционеров, партнеров, сотрудников, общества о том, как и какими темпами, компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах цели экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

Социальный отчёт становится результатом длительного диалога с различными группами заинтересованных сторон, в нем не только обобщаются различные мнения, но и фиксируются определенные обязательства компании и их выполнение.

На данный момент существует большое количество стандартов социальной отчетности, и самым распространенным является стандарт GRI, т.к он учитывает все современные аспекты и требования.

Стандарт GRI подразумевает деление трех сфер ответственности предприятия: экологическая, социальная, экономическая и имеет два показателя: количественные и качественные, которые являются дополнением друг друга. Использование их дает полную картину экологической, социальной и экономической результативности.

Таким образом, формирование и анализ эффективности системы КСО является важным, потому что оно помогает получить мировому сообществу представление о компании, помогает ей быть конкурентоспособной на рынке.

Объектом исследования является компания ОАО «Северсталь» - одна из крупнейших в мире металлургических и горнодобывающих компаний с основными активами, расположенными в России и США, а также инвестициями в других регионах мира. Корпоративный социальный отчет ОАО «Северсталь» составляется с учетом требований стандарта GRI. Экономические результаты деятельности компании представлены на рисунке 1.

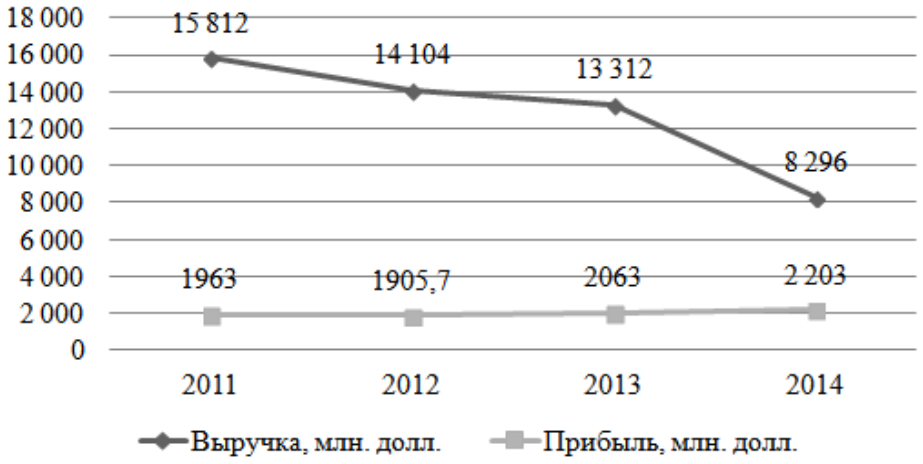


Рисунок 1 – Динамика финансовых показателей

На протяжении всего периода наблюдается снижение выручки, при этом прибыль предприятия находится на стабильном уровне.

Социальный отчет компании [3] содержит развернутую информацию об экологической, социальной и экономической результативности группы компаний ОАО «Северсталь», объеме капитальных инвестиций, масштабах организации, рядом стран, с которыми работает компания, а также дочерних предприятий размещенных в разных точках РФ и США. Отражен список заинтересованных сторон, показана структура управления. Приводятся данные, отражающие конкурентные позиции компании среди ведущих участников российского и мирового рынков. В отчете представлена система управления компанией, включая структуру корпоративного управления. Приводится информация о системе управления рисками, в том числе рисками социального и экологического характера. Сообщается о продолжении практики добровольной сертификации систем менеджмента, подчеркивается нацеленность на совершенствование систем управления по всем аспектам бизнеса и ответственной деловой практики. Освещается интеграция корпоративной политики социальной ответственности в Бизнес-систему «Северстали» – комплекс инициатив, который охватывает все стратегически значимые аспекты деятельности компании.

В соответствии с используемой методикой [1] количественные показатели, определяющие уровень развития системы КСО, разбиты на две группы: производственный персонал и местное сообщество.

Эффективность социальной работы с персоналом определяется изменением следующих показателей:

– среднемесячная заработная плата;

– среднесписочная численность работающих;

– затраты на внутренние социальные программы;

– доля работников, прошедших обучение и переподготовку.

Исследуя динамику данных показателей стоит учитывать, что данные, представленные в денежном измерении подлежат дисконтированию [2]. Это позволит сопоставить изменение затрат с учетом влияния фактора времени. Дисконтирование производится цепным способом.

Рисунок 2 – Динамика средней заработной платы и численности

Изменение заработной платы и численности имеют разнонаправленные тенденции. Так, постоянный рост заработной превышает темпы инфляции. одновременно происходит сокращение численности персонала и общее снижение составило 27 процентов от уровня 2010 года. Таким образом, повышение оплаты труда происходит за счет сокращения численности.

Сокращение численности обусловлено таким факторами, как передача на аутсорсинг низкоквалифицированных работ; выполнение мероприятий по повышению организационной эффективности; изменение организационных структур и снижение уровней управления. Вместе с тем, создания новых рабочих мест не произошло.

Для анализа инвестиций в повышение качества трудовых ресурсов проведем анализ доли работников, прошедших обучение (рисунок 3).

Основу системы подготовки рабочих кадров составляют собственные учебно-курсовые комбинаты «Северстали». Основные направления обучения: получение новых профессий; повышение разрядов по имеющейся профессии; обучение работе на новой технике; изучение технологических процессов соответствующих производств; изучение систем автоматизированного управления процессами; проведение курсов по безопасности.

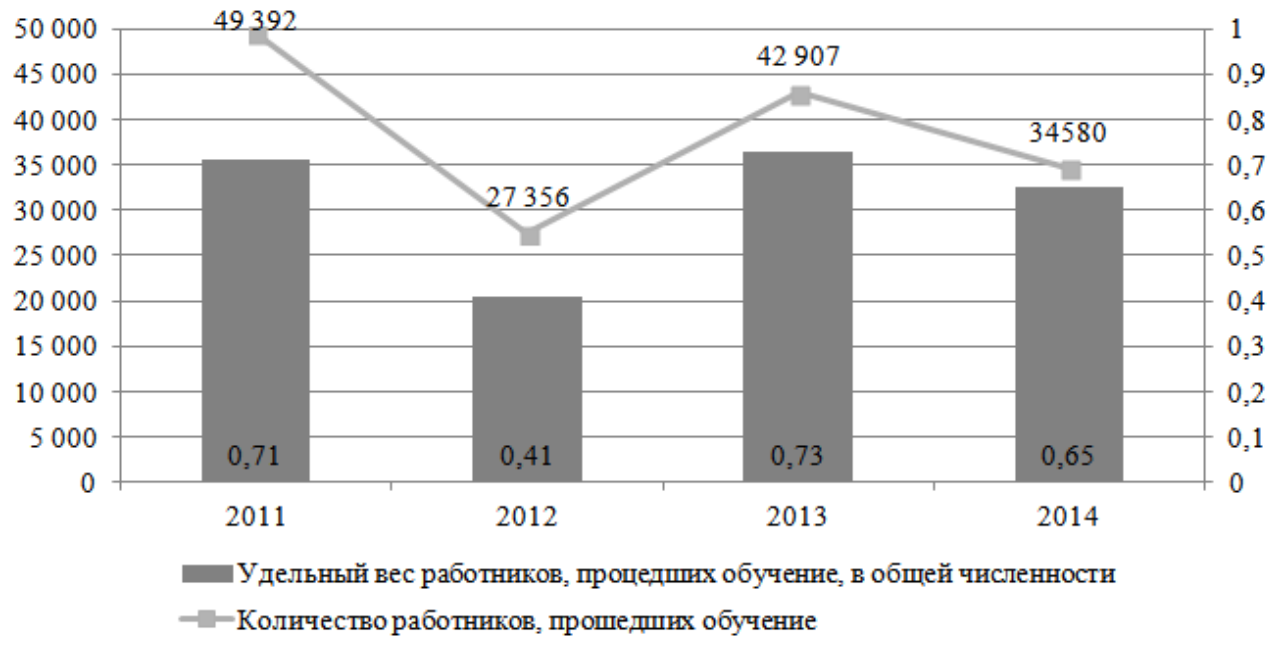


Рисунок 3 – Динамика численности работников, прошедших обучение

На диаграмме видно, что ежегодно более половины работников предприятия проходят обучение. Исключением стал лишь 2012 год, когда доля обученных работников сократилась почти на 40 %.

Далее проведем анализ затраты на внутренние социальные программы (рисунок 4).

Рисунок 4 – Динамика затрат на внутренние социальные программы

Приведенная динамика затрат отражает их значительный рост в 2013 году – более, чем в два раза. После чего в 2014 году произошло их снижение на 20 % в 2014 году. В состав данных затрат входят программы отдыха и оздоровления детей, жилищные программы, медицинское обслуживание и т.д.

Проведенный анализ показал, что внутренняя политика компании в области корпоративной социальной ответственности направлена на повышение благополучия работников и уровня их жизни, но достигается данная цель путем сокращения численности персонала. Проведение мероприятий по техническому перевооружению вызывают снижение трудоемкости работ и, тем самым, приводят к высвобождению численности. Вместе с тем, среди стратегических перспектив развития компании отсутствует инвестирование в создание новых производств и рабочих мест. Таким образом, сохраняется сырьевая направленность компании.

Библиографический список

1. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/118-13931 (дата обращения: 11.02.2016).

2. Думова Л.В. Практические аспекты оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности промышленных предприятий / Л.В. Думова, К.Б. Фокин // Вестник горно-металлургической секции Российской академии естественных наук. Отделение металлургии. – 2014. – № 33. – С. 146-151.

3. Корпоративные социальные отчеты ПАО «Северсталь» [Электронный ресурс]: https://www.severstal.com/rus/about/index.phtml.

4. Методика определения степени социальной ответственности предпринимательских структур [Электронный ресурс]: http://www.e-rej.ru/Articles/2006/Rudenko.pdf

УДК 338.264

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»)

Безикова Е.С., Думова Л.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Проведено исследование содержания социального отчета, на основе модели оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности (КСО) предприятий, основанной на применении как качественных показателей, определен уровень развития системы КСО ОАО «РЖД».

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), социальный отчет, стандарт, GRI, методика оценки эффективности КСО.

Актуальность подготовки социальных нефинансовых отчетов, или отчетов в области устойчивого развития, во многом обусловлена процессами глобализации, которые усиливают влияние крупных компаний на экономическое развитие и накладывают на них дополнительные обязательства. Международный аспект деятельности определяет необходимость для хозяйствующих субъектов нововведений в таких областях, как технологии и управление, с учетом современных достижений науки. При этом ключевым объектом этих изменений остается трудовой капитал – качество трудовых ресурсов и мотивация работников. Недостаточное исследование влияния управленческих и социальных технологий на конечные финансовые результаты компаний усложняет процесс триединого диалога, участниками которого являются государственная власть, хозяйствующие субъекты и общество. Социальное ответственное управление базируется на принципах корпоративного управления, которое закладывает основы для достижения социальных, экономических и экологических целей предприятия.

Проявление социальной ответственности начинается с определения приоритетов и разработке программ развития на уровне организации. Особенно важную роль, при этом, играет высшее руководство организации, которое осуществляет стратегическое управление.

Формирование системы корпоративной социальной ответственности (КСО) начинается с разработки социальной политики, которая является базовым документом и в дальнейшем детализируется в социальных программах предприятия. Дальнейшее осуществление различных мероприятий и программ в области социальной ответственности позволяет повышать качество жизни и степень удовлетворенности персонала работой, совершенствовать технологические и управленческие процессы в организации, повышать качество производимой продукции, оказывать воздействие на заинтересованные стороны, выявлять очаги социальной напряженности. При этом скоординированные действия в области социальной ответственности создают условия для повышения экономической эффективности.

Ключевыми элементами, позволяющими оценить эффективность системы корпоративной социальной ответственности, являются отчеты, обобщающие информацию о социально ответственных действиях компании.

Одним из способов формирования объективной информации о социальной результативности компании является корпоративный социальный отчет.

В настоящее время существует множество стандартов, регламентирующих порядок подготовки и содержание таких отчетов. Наибольшее распространение в международной практике получил стандарт GRI.

Особенностью отчетов, составленных в соответствии с требованиями GRI, является группировка показателей по трем областям устойчивого развития: экономическая, экологическая и социальная. При раскрытии информации эти показатели могут иметь как количественное, так и качественное представление.

В ходе проведенного исследования была проанализирована система корпоративной социальной ответственности ОАО «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД»).

ОАО «РЖД» является российской государственной вертикально интегрированной компанией, которая владеет инфраструктурой общего пользования, значительной частью подвижного состава и является важнейшим оператором российской сети железных дорог. По состоянию на 2012 год, компания входила в тройку крупнейших транспортных компаний мира. ОАО «РЖД» является крупнейшим работодателем в России, а вклад компании в ВВП России составляет 2,5 процента.

При подготовке отчета компания заявляет о его соответствии требованиям GRI. Для того, чтобы оценить это соответствие, было проведено сравнение требований стандарта и содержания отчета компании.

В соответствии с требованиями стандарта, содержание отчет должно отражать пять основных направлений.

Первый раздел «Видение и стратегия» предполагает описание стратегии организации в области устойчивого развития, включая заявление руководителя.

В отчете ОАО «РЖД» присутствует обращение президента компании, где отражены проблемы с которыми столкнулась организации в течении года и достигнутые результаты. Также раскрыто видение направлений будущего развития. Стратегия компании представлена в отдельном разделе.

Второй, требуемый стандартом, раздел «Характеристика» должен содержать обзор структуры и деятельности организации, а так же области, охватываемой отчетом.

В отчете ОАО «РЖД» характеристика организации представлена в разделе «Общая информация о компании». При этом можно отметить достаточное полное представление сведений о компании: полное и краткое название, основные виды и структура деятельности, описание основных подразделении, филиалов, представительств и дочерних организаций. Раскрыты регионы присутствия компании, а также страны, с которыми компания взаимодействует. Указаны сведения о форме собственности, организационно-правовой форме и рынке, на котором работает компания.

Особое внимание уделено описанию масштаба организации: количество сотрудников представлено в отдельной главе «Проведение единой корпоративной политики по управлению персоналом в ОАО «РЖД». Особое внимание уделено количественным показателям деятельности: объем произведенной продукции и услуг, финансовые показатели.

Третий раздел, требующий раскрытия – «Структура управления и системы менеджмента» – должен содержать описание структуры организации, политик и систем менеджмента, включая усилия по вовлечению заинтересованных сторон.

В анализируемом отчете структура организации полностью раскрыта и совместно с ней представлены сведения о совете директоров. Отдельный раздел отчета посвящен вовлечению заинтересованных сторон.

Четвертым разделом является «Указатель содержания GRI», который должен представлять специальную таблицу, указывающую, на расположение информации, требующей раскрытия.

В отчете ОАО «РЖД» такая информация отсутствует.

Пятый раздел «Показатели результативности» должен содержать характеристики, отражающие воздействие или влияние деятельности организации, сгруппированные по экономическим, экологическим и социальным показателям результативности.

В отчете ОАО «РЖД» эти показатели приводятся полностью. Экономические и экологические показатели представлены в самостоятельных разделах. Сведения о показателях в социальной сфере разбиты по отдельным разделам: «Взаимодействие с персоналом», «Соблюдение прав человека», «Взаимодействие с обществом», «Ответственность за продукцию и услуги».

На основании проведённого анализа можно сделать вывод, что отчет компании «РЖД» большей частью соответствует требованиям стандарта. Единственной областью, не раскрытой в отчетности, является указание местонахождения элементов, включенных в отчет.

Анализ эффективности системы корпоративной социальной ответственности следует дополнить исследование качественного показателя эффективности. В соответствии с используемой методикой [1] выделены следующие качественные признаки эффективности КСО:

1) наличие коллективного договора;

2) наличие общих документов регулирующих социальную деятельность предприятия;

3) наличие ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе;

4) наличие в организационной структуре специализированного подразделения отвечающего за социальную деятельность.

Исследуя качественные показатели деятельности ОАО «РЖД» в области КСО можно сделать вывод о наличии или отсутствии этих признаков.

Так, компания имеет коллективный договор, принятый в 2014 году и действующий до 2016 года. Коллективный договор «РЖД» находится в открытом доступе.

Документы, регулирующие социальную ответственность предприятия, представлены в открытом доступе на сайте компании в виде: Кодекса деловой этики, Стратегии развития холдинга на период до 2030 года, Экологической стратегии. Помимо этого в организации разработано большое количество социальных программ.

Корпоративные социальные отчеты публикуются ежегодно с 2006 года и находятся в открытом доступе.

В общей структуре предприятия выделен функциональный филиал, занимающийся вопросами в области социальной сферы.

В соответствии с используемой методикой уровень развития системы КСО в компании можно охарактеризовать как высокий, так как присутствуют все четыре признака.

Вывод: проведенный анализ показал высокую степень соответствия содержания социального отчета ОАО «РЖД» требованиям стандарта GRI. Дополнительный анализ позволил оценить уровень развития качества системы КСО как высокий.

Библиографический список

1. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/118-13931 (дата обращения: 11.02.2016).

2. Думова Л.В. О реализации социальной политики промышленных предприятий в России / Думова Л.В. // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов (сборник научных статей).– Новокузнецк, 2009. – с. 341-347.

3. Корпоративные социальные отчеты ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://rzd.ru/static/public (дата обращения: 11.11.2015).

4. Думова Л.В. Практические аспекты оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности промышленных предприятий / Л.В. Думова, К.Б. Фокин // Вестник горно-металлургической секции Российской академии естественных наук. Отделение металлургии. – 2014. – № 33. – С. 146-151.

УДК 622.6

ОТБОР И ОЦЕНКА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Безикова Е.С., Грекова Н.Ю.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье описывается возможность применения компетентностного подхода в области первичного отбора персонала, а также в период работы в организации. Путем анализа разработаны методики отбора и оценки ППС, которые позволят сделать данный процесс качественным и соответствующим внешним условиям.

Ключевые слова: Болонский процесс, компетентностный подход, компетенции преподавателя вуза, модель компетенций, первичный отбор, пролонгированный отбор.

Мир не стоит на месте, и Россия, как часть мирового сообщества, также вынуждена следовать мировым тенденциям и развиваться. Как правило, в нашей стране принято вносить изменения в различные сферы жиз-

ни общества путем внедрения лучших практик зарубежных стран. Этот принцип с 2011 года коснулся и образования.

С 2011 года произошла интеграция высшего профессионального образования России в Болонский процесс, в соответствии, с требованиями которого все высшие учебные заведения нашей страны перешли на двухуровневую систему образования, что привело к большому количеству изменений разного характера, и одним из ключевых изменений стал переход от квалификаций к компетенциям.

В соответствии с компетентностным подходом, студент по окончании ВУЗа должен обладать заявленным компетенциям в рамках его направления подготовки. В соответствии с таким положением возникает вопрос и о компетенции преподавателя, который в свою очередь и формирует необходимые компетенции у студента.

Для того, чтобы перейти к модели компетенций преподавателя вуза необходимо дать понятие профессиональной компетенции.

Компетенция (от лат. competentio от competo добиваюсь, соответствую, подхожу) — это личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников).

На основе компетенций строят модели компетенций, которые представляют собой набор компетенций, необходимых для успешного выполнения данной работы в данной организации. Модель компетенций может включать в себя самые различные знания, умения, навыки и индивидуально-личностные характеристики.

Следует отметить, что существуют типовые модели компетенций, и онине является обязательными для применения, для наилучшего ее функционирования она должна быть адаптирована к вузу и области преподавательской деятельности.

Модель компетенций, предстает намобраз «идеального сотрудника», именно человек, обладающий всеми этими компетенциями, сможет наилучшим образом выполнять поставленную задачу, а значит, и организация будет достигать свои стратегические задачи и повышать уровень конкурентоспособности. В соответствии с этим можно сделать вывод, что на основе модели компетенций можно осуществлять первичный и пролонгированный отбор ППС в ВУЗе.

Начнем с первичного отбора, компетенции в данном случае будут играть роль эталона, чтобы оценить кандидата по каждой из компетенций нужно будет подобрать комплекс необходимых методик. Однако следует отметить, что в данном случае нужно определить важность каждого параметра для объективности оценки, это необходимо для избегания ошибок при отборе. Для определения каждой компетенции примем по каждой группе максимальное значение равное 100%,ипримeнительно к практике, линейный руководитель, наиболее успешный работник и сотрудник служ-

бы отбора персонала должны расставить проценты по важности (таблица 1).

Таблица 1 – оценка компетенции у соискателя

Группа	Компетенция	Метод оценки	Важ-ность
1.Общекуотурные компетенции	Способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;	Собеседование (беседа)	19%
	Способность понимать значение культуры как формы человеческого существования и руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества;	Собеседование (беседа)	14%
	Способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе	Собеседование (беседа)	9%
	Готовность использовать нормативные правовые документы в своей деятельности;	Собеседование (беседа)	10%
	Способность понимать движущие силы и закономерности исторического процесса, место человека в историческом процессе, политической организации общества	Собеседование (беседа)	15%
	Способность использовать навыки публичной речи, ведения дискуссии и полемики	Центр оценки	22%
	Способность к коммуникации на иностранном языке, применению базовой и специальной лексики языка, профессиональной терминологии на иностранном языке	Собеседование (беседа)	11%
2.Профессиональные компетенции	Умение адекватно оценивать собственные профессиональные возможности	1)Собеседование; 2)тест на уровень самооценки	12%
	Глубокое знание предмета	Тестирование	12%
	Знание последних мировых достиже-	Тестирование	18%

	ний по преподаваемой дисциплине		
	Владение основами педагогики и знаниями основ психологии	Центр оценки	8%
	Способность находить и применять новые образовательные технологии	Центр оценки	9%
	Умение активизировать учебно-познавательную деятельность студентов	Центр оценки	13%
	Способность к эффективному коммуникативному взаимодействию со студентами (индивидуально-ориентированному и групповому), в т.ч. неформальному, способствующему достижению положительного результата учебно-педагогического процесса в целом	1)Тест на тип личности 2)центр оценки.	12%
	Способность формировать у студентов творческую сознательно-активную установку на будущую профессию, чувства гражданской и профессиональной ответственности за результаты своей деятельности, развитие общей культуры, широкого кругозора	Собеседование (беседа)	16%
3.Личностные компетенции	Постоянное стремление к самообразованию	Собеседование (беседа)	11%
	Умение рационально распределять время	Центр оценки	20%
	Умение справляться со страхом и стрессом	Тестирование (психологический тест)	15%
	Стремление к соблюдению здорового образа жизни	Тестирование (два вида психологический и опросный)	18%
	Доброжелательность, внимательность, контактность, корректность	Тестирование (психологический тест)	20%
	Устойчивость к психо-эмоциональным и физическим перегрузкам	Тестирование (психологический тест)	16%

В результате применения такой методики оценки процесс отбора персонала будет значительно упрощен и будет выглядеть следующим образом:

1. Прием резюме соискателя сотрудником службы отбора персонала;
2. Приглашение сотрудника на собеседование;
3. Проведение мероприятий по оценки компетенций совместно с психологом и линейным руководителем;
4. Получение результатов;
5. Принятие решения.

Перейдем к пролонгированному отбору. Пролонгированный отбор позволяет оценить сотрудника и принимать решения по его карьерному росту, развитию и заработной плате, а также позволяет избавляться от неэффективных сотрудников.

В данном случае для оценки преподавателя будем использовать компетентностный подход, и модель компетенций представленную выше.

Для того чтобы оценить деятельность преподавателя нужно чтобы его оценивали: коллеги, руководитель и студенты. Конечно, при такой оценке стоит помнить о человеческом факторе и личной неприязни, однако именно при оценке всеми группами респондентов можно будет получить более точные данные.

Для каждого респондента будет представлен свой опросный лист с вопросами, при анализе ответов на которые можно будет определить уровень соответствия компетенции.

В результате при получении данных, каждый сотрудник попадет в определенную категорию 1-5, которая будет валять на премию сотрудника (таблица 2).

Таблица 2 – Категории сотрудников в зависимости от соответствия компетенции

Категория	Соответствие компетенции	% ПРЕМИИ
I	Свыше 90%	100%
II	80%-90%	75%
III	70%-80%	50%
VI	60%-70%	25%
V	Менее 60%	0

Таблица 3 – оценка преподавателя высшей школы(пример)

Преподаватель кафедры «Управление персоналом»; Петров Илья Иванович; Дата проведения:05.02.2016					
Параметры оценки	Оценка			Итого (ср. знач.)	Вывод:
	Рук.	Кол.	Студ.		
Способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;	От 1 до 19			11,3	На основании полу-ченных результатов, данномусотруд-нику присваивается III категория т.к. средний процент за три группы составил 77,4%. Однако, следует отметить, высокий показатель по профессиональны м компетенция, для подержания такого уровня следует применить метод не материального
	15	10	9		
Способность понимать значение культуры как формы человеческого существования и руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества;	От 1 до 14			9,7	
	12	10	7		
Способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе	От 1 до 9			5,3	
	8	5	3		
Готовность использовать нормативные правовые документы в своей деятельности;	От 1 до 10			8,0	
	10	8	6		
Способность понимать движущие силы и закономерности исторического процесса, место человека в историческом процессе, политической организации общества	От 1 до 15			13,0	
	15	14	10		
Способность использовать навыки	От 1 до 22			19,0	

публичной речи, ведения дискуссии и полемики	20	16	21		стимулирования. Не очень высокий показатель по личностным компетенциям, нужно чтобы с сотрудником поработал психолог, а уже он сделает выводы с чем это связанно. Относительно общекультурных компетенций, так же нужно провести анализ по каждому пункту и возможно организовать курсы по обучению.
Способность к коммуникации на иностранном языке, применению базовой и специальной лексики языка, профессиональной терминологии на иностранном языке	От 1 до 11			7,7	
	10	6	7	По разделу: 74%	
Умение адекватно оценивать собственные профессиональные возможности	От 1 до 12			11	
	10	11	12		
Глубокое знание предмета	От 1 до 12			11,7	
	11	12	12		
Знание последних мировых достижений по преподаваемой дисциплине	От 1 до 18			13,7	
	13	15	13		
Владение основами педагогики и знаниями основ психологии	От 1 до 8			15,0	
	4	5	6		
Способность находить и применять новые образовательные технологии	От 1 до 9			6,0	
	5	6	7		
Умение активизировать учебно-познавательную деятельность студентов	От 1 до 13			10,0	
	10	11	9		
Способность к эффективному коммуникативному взаимодействию со студентами (индивидуально-ориентированному и групповому), в т.ч. неформальному, способствующему	От 1 до 12			11,0	
	10	11	12		

достижению положительного результата учебно-педагогического процесса в целом					
Способность формировать у студентов творческую сознательно-активную установку на будущую профессию, чувства гражданской и профессиональной ответственности за результаты своей деятельности, развитие общей культуры, широкого кругозора	От 1 до 16			13,3	
	15	13	12	По разделу: 91,7%	
Постоянное стремление к самообразованию	От 1 до 11			6,7	
	8	5	7		
Умение рационально распределять время	От 1 до 20			11,3	
	13	12	9		
Умение справляться со страхом и стрессом	От 1 до 15			8,7	
	10	7	9		
Стремление к соблюдению здорового образа жизни	От 1 до 18			14,0	
	14	15	13		
Доброжелательность, внимательность, контактность, корректность	От 1 до 20			13,7	
	12	13	16		
Устойчивость к психо-эмоциональным и физическим перегрузкам	От 1 до 16			12,0	
	12	10	14	По разделу: 66,4%	

После подведения итогов, можно будет сделать следующие выводы:

1) Если человек соответствует пятой категории несколько месяцев подряд, то нужно понять причины его несоответствия, если их возможно их устранить, дать ему время на устранение, в случае если этого не происходит человек подлежит увольнению;

2) Если сотрудник соответствует четвертой категории, то следует выяснить компетенции, которым он не соответствует, и помочь в их повышении;

3) Если соответствует третьей или второй категории, то следует применять методы не материального поощрения(похвала, подбадривание).

Так же следует отметить, что данный процесс должен быть публичным, для преподавателей, т.е. результаты должны висеть, например, на кафедре, чтобы они знали к чему стремиться и к каким компетенциями следует отнестись более внимательно.

Для понимания предложенного метода оценки представим пример оценки преподавателя высшей школы (таблица 3).Такой метод оценки позволяет, сэкономить время, и качественно оценить сотрудника.

Отбор персонала на основании компетностного подхода, это лишь один и способов применения компетенций, так же с их помощью можно:

1. Повысить обоснованность формирования групповых и индивидуальных планов развития персонала, на основе анализа разницы между желаемым и реальным уровнем компетентности;
2. Повышение имиджа университета.

Конечно компететностный подход – это новое направление, и перестроиться на него будет довольно сложно, однако каждый человек, который с этим сталкивается, должен понимать какую пользу может принести качественное истолкование этого подхода в различных сферах человеческой жизни и к какому уровню качества продуктов и услуг это приведет.

Библиографический список

1. Дульзон А.А, Васильева О.М. Модель компетенций преподавателя ВУЗА [Электронный ресурс]/А.А. Дульзон, О.М. Васильева.–Режим доступа: http://portal.tpu.ru/SHARED/v/VIZEPRES/nauch/Tab1/10.ht
2. Ходенкова О.П. Модель ключевых компетенций преподавателя ВУЗА, формируемая под влиянием послевузовского образования[Электронный ресурс]/ О.П. Ходенкова. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/model-klyuchevyh-kompetentsiy-prepodavatelya-vuza-formiruemaya-pod-vliyaniem-poslevuzovskogo-obrazovaniya

УДК 338.264

ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАТРАТ НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЛЙКОЙЛ»)

Т.Г. Глазкова, Е.Е. Грудева, Думова Л.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Проведено исследование системы корпоративной социальной ответственности в части затрат предприятия на внешние и внутренние социальные программы, а также экологические программы. Данные затраты имеют первостепенную роль при формировании трудового потенциала на территории деятельности предприятия.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальный отчет, социальная программа, экологическая программа, эффективность.

Нефтегазовый сектор экономики России является одним из лидеров по внедрению практики корпоративной социальной ответственности (КСО). На всех этапах процесса поставки продукта деятельность таких компаний оказывает негативное влияние на окружающую среду. Поэтому компании уделяют все больше внимания влиянию, которое они оказывают на общество и окружающую среду. Более того, были разработаны и внедрены крупные схемы КСО, направленные на развитие регионов присутствия. Также огромное значение имеет влияние вреда производства на человеческих фактор. Особое внимание требует безопасность сотрудников и их постоянное обучение.

Информационной базой для исследования является отчётность в области устойчивого развития ПАО «ЛУКОЙЛ» за период с 2010 по 2014 гг.[3] В настоящее время ПАО «ЛУКОЙЛ» – одна из крупнейших вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится более 2% мировой добычи нефти. В основных сферах своей деятельности Компания занимает лидирующие позиции на российском и мировом рынках.

Создание системы КСО основано на документах, руководствах и сборниках правил, формулирующим требования к отчётам частных компаний по итогам их деятельности. Данные нормативы служат в качестве основных принципов социального учёта, аудита и отчётности. Они используются многими транснациональными корпорациями и крупными компаниями как ориентиры при написании ежегодных отчётов о КСО. При этом следует учитывать три сферы проявления социальной ответственности: экономическую, социальную и экологическую.

В соответствии с используемой методикой [1] наличие документационной базы проявляется через коэффициент качественных параметров. Данный коэффициент основан на наличии или отсутствии следующих признаков: коллективный договор; общие документы, регламентирующие социальную деятельность предприятия; ежегодные публичные отчеты о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе; специализированное подразделение в организационной структуре, отвечающее за социальную деятельность.

На ПАО «ЛУКОЙЛ» разработаны общие документы, регламентирующие социальную деятельность: Кодекс деловой этики, Социальный кодекс, Положение о Комитете по стратегии и инвестициям, молодежная политика. Проведением социальной политики и подготовкой соответствующих отчетов занимается Управление корпоративных коммуникаций.

Вместе с тем, на сайте компании отсутствует информация о коллективном договоре, а социальные отчеты компании составляются не ежегодно, а объединяют результаты за два года.

В связи с этим, качественный уровень развития системы КСО на ПАО «Лукойл» можно оценить как средний.

Анализ количественных показателей [2] включает 2 направления деятельности предприятия: внутреннюю и внешнюю социальную деятельность. В рамках данного исследования были подвергнуты анализу социальные расходы, обеспечивающие поддержание и расширение человеческого капитала как самой компании, так и на территории ее присутствия. К таким расходам относятся: затраты на внутренние социальные программы; затраты на внешние социальные программы; затраты на экологические программы. Данные затраты должны анализироваться не только в абсолютном выражении, но и с учетом влияния инфляционных процессов. При этом 2010 год является базовым при расчетах.

Затраты компании на внутренние социальные программы включают следующие направления: улучшение условий труда работников; проведение учений и тренировок; осуществление планово-предупредительных мероприятий; оптимизация системы управления на основе унификации функций и стандартизации организационных структур; обеспечение приоритетных проектов компании персоналом необходимой квалификации; совершенствование системы вознаграждения; создание единой системы планирования потребности в персонале; совершенствование системы подготовки персонала.

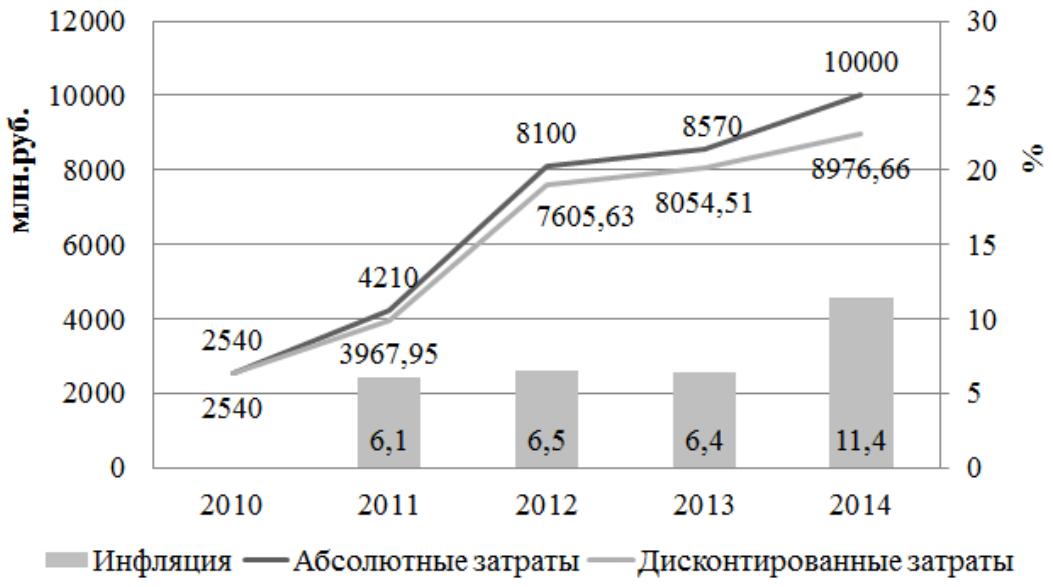


Рисунок 1 - Затраты на внутренние социальные программы на ПАО «ЛУКОЙЛ»

В ПАО «ЛУКОЙЛ» основными направлениями внутренних социальных затрат и инвестиций являются благоприятные условия работы сотрудников и их безопасности (проведение тренировок и учений, планово-предупредительные мероприятия; оптимизация системы управления; повышение квалификации и обучения персонала в связи с заменой старого оборудования). Из приведённых данных видно, что рост затрат на внутренние социальные программы с 2010 по 2012 год составил более, чем в 3 раза, несмотря на постоянное сокращение численности персонала.

Затраты компании на внешние социальные программы включают два направления: инвестиции в спонсорскую и благотворительную деятельность; социально-экономическое развитие регионов и обеспечение благоприятных условий проживания для местного населения.

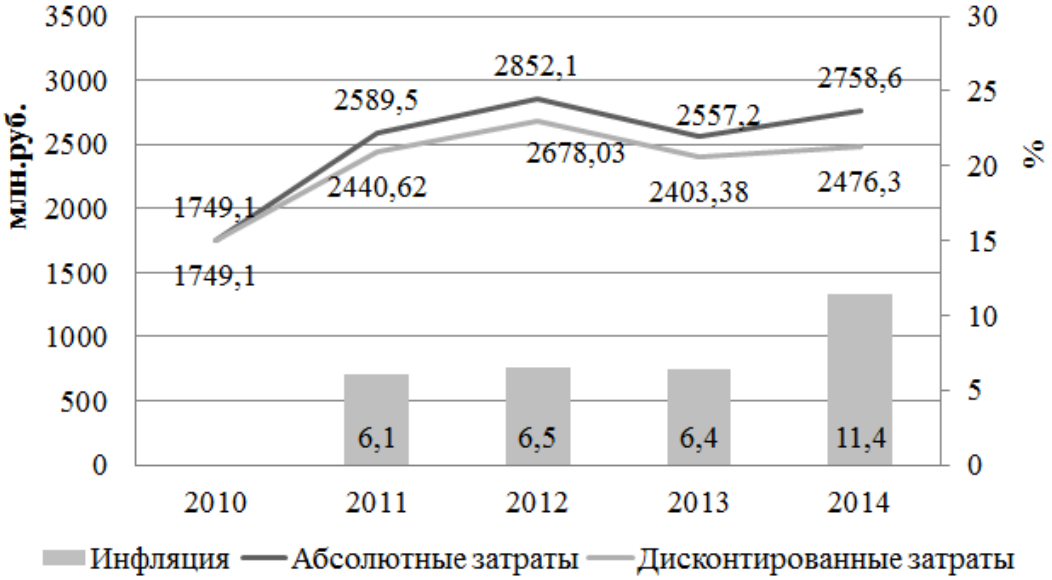


Рисунок 2 - Затраты на внешние социальные программы на ОАО «ЛУКОЙЛ»

В период с 2010 по 2012 год объем затрат на внешние социальные программы вырос почти в 1,5 раза, после чего произошло их сокращение. В целом за весь исследуемый период данные затраты увеличились на 41,5 %, в то время как совокупная инфляция составила почти 34 %. Таким образом, динамика внешних социальных затрат несколько опережает темпы роста инфляции, что отражает следование компании выбранной стратегии развития местных сообществ.

Экологические программы предприятия реализуются в следующих направлениях:

– экологическая безопасность;

– промышленная безопасность, улучшение условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

– рациональное использование водных ресурсов, предотвращение загрязнения водных объектов;

– сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу;

– утилизация накопленных нефтесодержащих отходов;

– предотвращение загрязнений и рациональное использование земельных ресурсов;

– сохранение биоразнообразия.

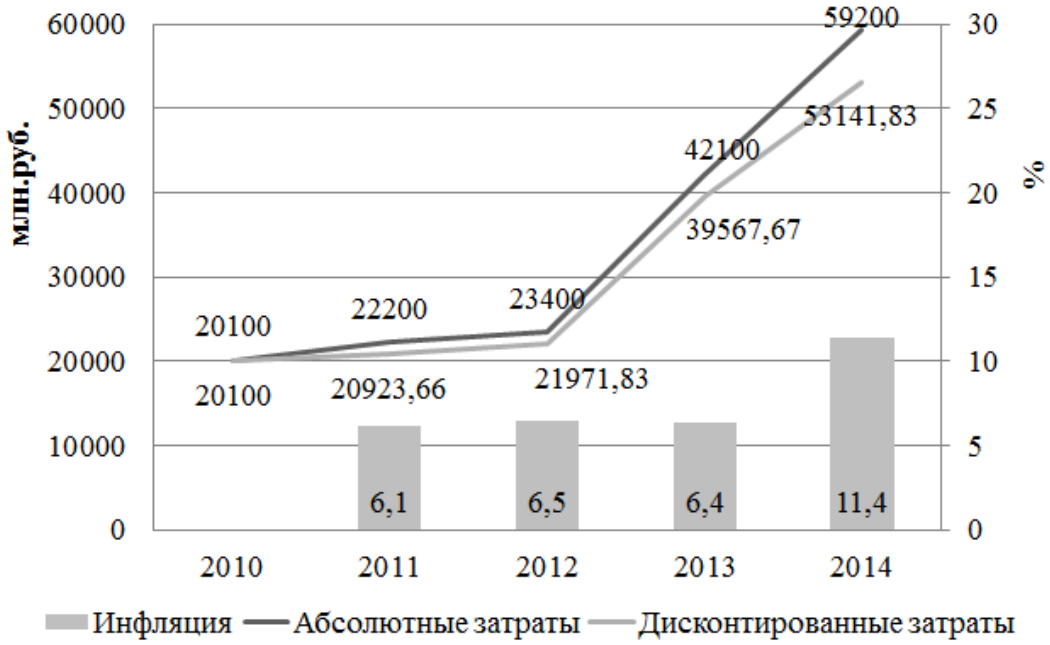


Рисунок 2 - Затраты на экологические программы на ОАО «ЛУКОЙЛ»

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в период с 2010 по 2012 год затраты на экологические программы оставались практически на одном уровне, а с 2012 по 2014 год происходит их резкое увеличение в 2,4 раза.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что стратегия компании в области социальной ответственности не является сбалансированной. Это проявляется через динамику затрат. Так, в период с 2010

по 2012 год активно растут затраты на внутренние и внешние социальные программы, в то время как затраты на экологические программы практически не меняются. а начиная с 2012 по 2014 год происходит обратная тенденция – социальные затраты урезаются, а экологические затраты – наоборот.

Вместе с тем, можно сделать вывод о соотношении данных затрат, так экологические затраты как в 2010, так и в 2014 году превысили совокупные социальные затраты в 4,6 раза. Наименьший разрыв – 2,1 раза – наблюдался в 2012 году.

Из проведённого исследования можно сделать вывод, что социальная деятельность ПАО «ЛУКОЙЛ» в первую очередь направлена на развитие экологических программ, а на втором месте с большим отставанием следуют внутренние социальные затраты. Затраты на поддержание же местного сообщества составляют лишь от 4 до 8 % в общей сумме затрат.

Библиографический список

1. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/118-13931 (дата обращения: 03.02.2016).

2. Думова Л.В. Практические аспекты оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности промышленных предприятий / Л.В. Думова, К.Б. Фокин // Вестник горно-металлургической секции Российской академии естественных наук. Отделение металлургии. – 2014. – № 33. – С. 146-151.

3. Корпоративные социальные отчеты ПАО «Лукойл»)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.lukoil.ru/static_6_5id_2131_.html (дата обращения: 03.02.2016).

УДК 338.264

АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «НК РОСНЕФТЬ»)

Панькова А.О., Думова Л.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается социальная деятельность компании ОАО НК «Роснефть» в отношении местного сообщества за 2010-2013 гг. Эта деятельность определяется динамикой двух показателей: затраты на социальные и экологические программы. В статье проводится анализ этих

показателей и выявляется их динамика. Делается вывод о том, какой уровень развития КСО имеет компания ОАО «НК Роснефть».

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальный отчет, GRI, социальные программы.

В настоящее время компании предъявляют интерес корпоративной социальной ответственности (КСО), так как это благоприятные для бизнеса долгосрочные перспективы. Социальные действия предприятий, улучшающие жизнь местного общества или устраняющие необходимость государственного регулирования, могут быть в собственных интересах предприятий в силу выгод, обеспечиваемых участием в жизни общества. В обществе более благополучном с социальной точки зрения благоприятнее условия и для деятельности бизнеса. Кроме того, даже если краткосрочные издержки в связи с социальным действием высоки, в долгосрочной перспективе они могут стимулировать прибыль, поскольку у потребителей, поставщиков и местного сообщества формируется более привлекательный образ предприятия.

В ходе анализа была исследована социальная отчетность компании ОАО НК «Роснефть» за 2010-2013 года. «Роснефть» – лидер российской нефтяной отрасли и крупнейшая публичная нефтегазовая корпорация мира. Основными видами деятельности ОАО «НК «Роснефть» являются поиск и разведка месторождений углеводородов, добыча нефти, газа, газового конденсата, реализация проектов по освоению морских месторождений, переработка добытого сырья, реализация нефти, газа и продуктов их переработки на территории России и за ее пределами.

Важными элементами анализа количественных [1] показателей, характеризующих эффективности системы корпоративной социальной ответственности предприятия, являются затраты на социальные и экологические программы. Проведем анализ результатов деятельности предприятия в указанных направлениях.

Проанализируем затраты на экологические программы (рисунок 1).

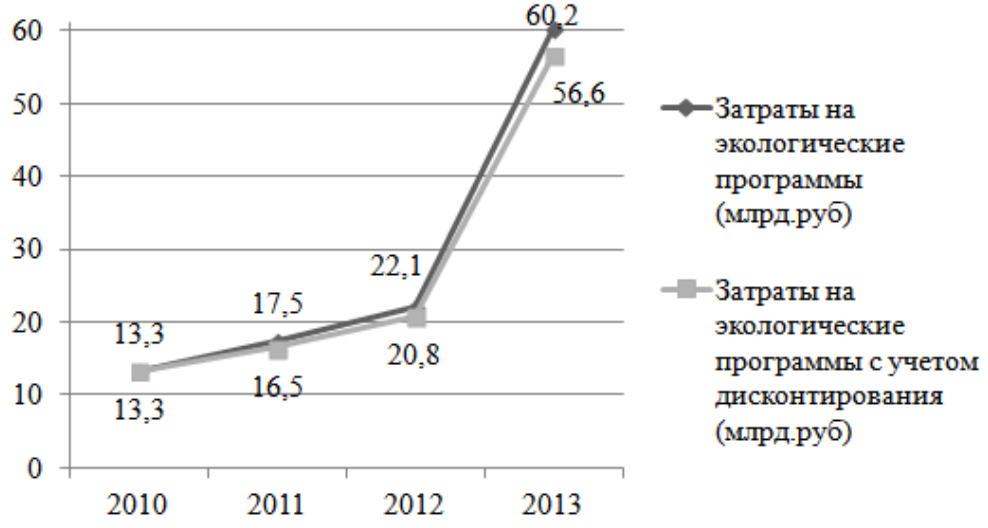


Рисунок 1–Затраты на экологические программы

С каждым годом затраты на экологические программы увеличиваются, так как растет производство, и, следовательно, необходимо расширение программ, разработка новых программ на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду. Затраты на экологические программы за период с 2010 по 2013 года возросли. В 2013 году по сравнению с 2012 затраты увеличились на 172%.

В сфере охраны окружающей среды в Компании уделяется особое внимание мерам предупреждающего характера, направленным на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду. В частности, Компания реализует Целевую экологическую программу на 2009–2014 гг., направленную на модернизацию природоохранных сооружений и оборудования. Программа включает в себя строительство и реконструкцию полигонов, оснащение предприятий современной техникой и оборудованием по переработке нефтешламов и ликвидации аварийных разливов нефти, строительство новых и реконструкцию старых очистных сооружений.

Одним из приоритетных направлений работы Компании в сфере защиты окружающей среды является сокращение выбросов вредных веществ в атмосферу. Для этого Компанией реализуются такие мероприятия, как строительство и капитальный ремонт газопроводов, регулировка горелочных устройств, котлов, печей, топливной аппаратуры, оснащение резервуаров понтонами и газоулавливающими системами, покраска их светоотражающими красками, постоянный мониторинг состояния атмосферного воздуха, проведение инвентаризации источников выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. В сфере охраны окружающей среды уделяется особое внимание мерам предупреждающего характера, направленным на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду.

Проанализируем затраты на социальные программы (рисунок 2).

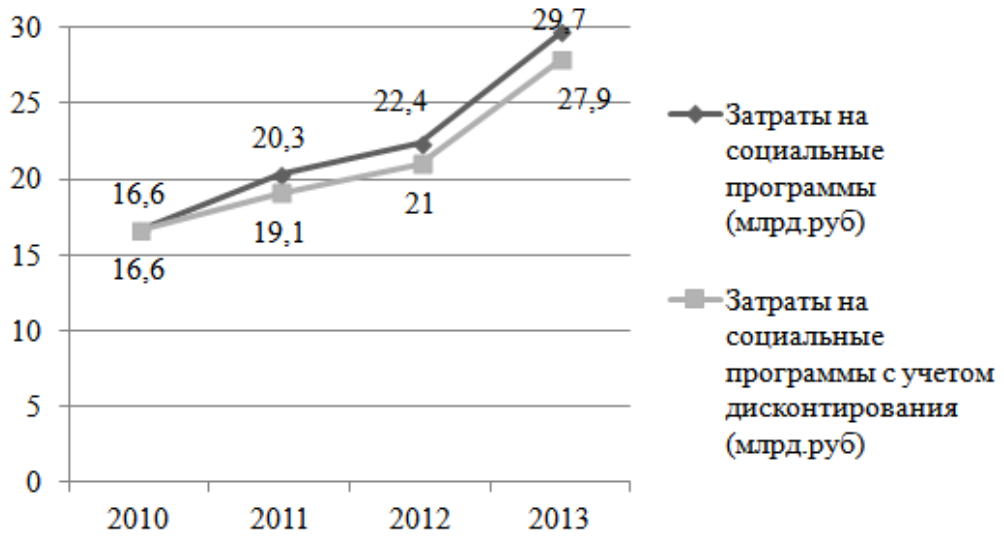


Рисунок 2–Затраты на социальные программы

Затраты на социальные программы каждый год увеличиваются. Это связано в первую очередь с ростом работников на предприятии, увеличивается

число персонала, значит и нужно больше средств на социальную политику компании. За период с 2010 по 2013 года затраты на социальные программы увеличились на 78%.

Социальная политика НК «Роснефть» как часть корпоративной стратегии направлена на обеспечение благоприятных и конкурентных условий труда и отдыха работников и членов их семей через реализацию комплекса социальных программ. Основные социальные программы Компании направлены на обеспечение безопасных и комфортных условий труда, поддержку здорового образа жизни, решение жилищных проблем и улучшение качества жизни сотрудников и их семей, профессиональное обучение сотрудников, материальную поддержку ветеранов и пенсионеров, социально-экономическое развитие регионов, оказание благотворительной помощи.

НК «Роснефть» последовательно и системно реализует молодежную политику, направленную на привлечение талантливой молодежи, создание условий для ее профессионального развития и эффективного включения в деятельность Компании. В рамках молодежной политики Компании активно реализуется корпоративная система непрерывного образования «школа – вуз – предприятие». Цель данного направления – обеспечение постоянного поступления в организацию высококвалифицированной молодёжи, имеющие навыки решения текущих, перспективных и инновационных задач, являющиеся выпускниками лучших российских высших учебных заведений.

В компании реализуется программа в области охраны здоровья персонала. Программа призвана обеспечить работников своевременным и качественным медицинским обслуживанием; построить системы оздоровления, санаторно–курортного и реабилитационно–восстановительного лечения; следить за профилактикой заболеваемости и пропагандой здорового образа жизни.

Обеспечение жилищных условий. В Компании многие годы действует жилищная программа, направленная на обеспечение работников дочерних обществ Компании жильем за счет: корпоративной ипотеки; строительства собственного жилого фонда; использования фонда служебного жилья

Корпоративная пенсионная программа предлагает расширенные возможности пенсионного обеспечения работникам Компании и ее дочерних обществ. Для формирования своей будущей пенсии за счет собственных средств работнику предлагается заключение договора индивидуального пенсионного обеспечения, а также участие в государственной программе софинансирования.

Используемой методика показала, что уровень развития КСО на ОАО «НК Роснефть» оценивается, как средний [2], так как присутствует три признака из четырех. В открытом доступе присутствуют коллективный договор, ежегодные отчеты о деятельности предприятия в области КСО и общие документы, регламентирующие социальную деятельность предприятия (Кодекс корпоративного управления ОАО «НК Роснефть», Кодекс деловой и корпоративной этики ОАО «НК Роснефть»). Но специализированного подразделения, отвечающего за социальную деятельность на предприятии, нет.

Подводя итог, можно сказать, что деятельность компании в области местного сообщества развита хорошо. Затраты на экологические и социальные программы с каждым годом увеличиваются, так как производственная деятельность компании расширяется.

Библиографический список

1. Думова Л.В. Применение модели оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности металлургических предприятий на примере ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» / Думова Л.В.// Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей Международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию СибГИУ. Сибирский государственный индустриальный университет. 2015. С. 53-66.

2. Думова Л.В. О реализации социальной политики промышленных предприятий в России / Думова Л.В. // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов: сборник научных статей. Новокузнецк, 2009. С. 341-347.

3. Корпоративные социальные отчеты ОАО «НК Роснефть» [Электронный ресурс]: http://www.rosneft.ru/Development/reports

УДК 338.264

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕШНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ТАТНЕФТЬ»)

Райцева В.В., Думова Л.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Исследована отчетность в области устойчивого развития и социальной ответственности ПАО «Татнефть» в части политики работы с местным сообществом и экологии. Проведен анализ содержания и затрат программ работы с местным сообществом и улучшения экологии. Полученные результаты свидетельствуют о постоянном росте данных затрат и высокой степени социальной ответственности компании перед обществом.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, КСО, устойчивое развитие, внешние социальные программы, экология, местное сообщество.

Опыт перехода российской экономики к функционированию в условиях рынка сопровождается снижением уровня и качества жизни большей части населения страны, потерей стабильности и уверенности в завтрашнем дне для многих семей, ростом числа безработных, сужением доступности качественного образования, получения медицинской помощи, рекреационных возможностей. Актуальность корпоративной социальной ответственности

(КСО) заключается в том, что социальная ответственность является важной задачей обеспечения социального благополучия и достаточного уровня жизни работников.

Исследование проводилось на предприятии ПАО «Татнефть». Оно одно из крупнейших российских нефтяных компаний, международно-признанный вертикально-интегрированный холдинг. В составе производственного комплекса Компании стабильно развиваются нефтегазодобыча, нефтепереработка, нефтехимия, шинный комплекс, сеть АЗС и блок сервисных структур. Татнефть также участвует в капитале компаний финансового (банковского и страхового) сектора.

Прежде, чем оценивать уровень затрат в области КСО рассмотрим экономические показатели, характеризующие масштабы деятельности предприятия. Такими показателями могут служить выручка и прибыль предприятия.

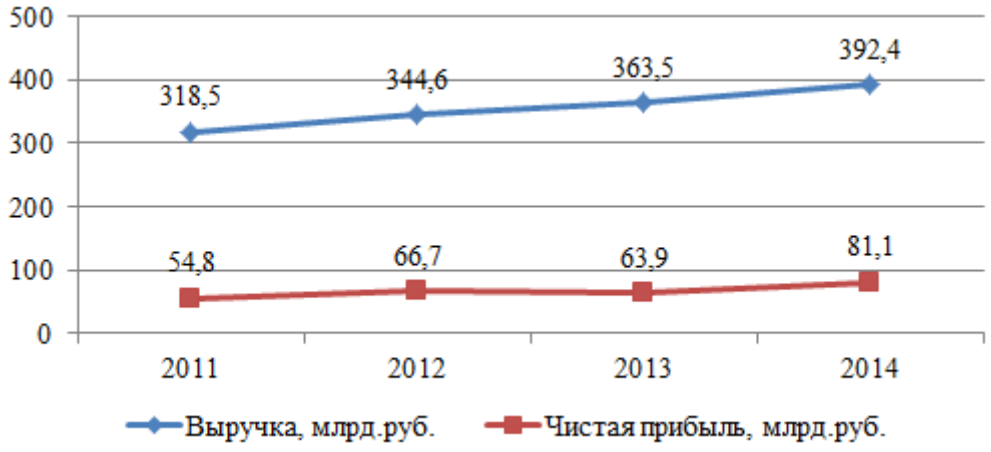


Рисунок 1 – Финансовые результаты ОАО «Татнефть» за 2011-2014 г.г.

Приведенные данные отражают положительную динамику в виде роста выручки и чистой прибыли компании, сто свидетельствует о финансовой устойчивости компании.

Источников информации о состоянии и развитии системы КСО на предприятии является нефинансовая отчетность. ПАО «Татнефть» представляет данные сведения в виде отчета об устойчивом развитии и социальной ответственности регулярно, начиная с 2004 года [3]. Отчет подготовлен на основе Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI), Стандарта взаимодействия с заинтересованными сторонами AA 1000 и Социальной хартии российского бизнеса. В ходе анализа были исследованы отчеты компании за 2011 – 2014 годы.

В соответствии с требованиями GRI выделяются 3 сферы ответственности: экономическая, экологическая и социальная. А показатели, которые рассматриваются в этих трех сферах могут быть представлены в количественном и качественном виде.

Копания декларирует взаимосвязанность социальной деятельности предприятия и его репутации: вкладывая в социальные программы, компа-

ния в перспективе ожидает благоприятное социальное окружение, а вследствие этого, устойчивое финансово-экономическое положение. Также заявляется о гарантированности социальных льгот сотрудникам несмотря на политику снижения издержек.

Наилучшим свидетельством соответствия заявлений компании реальному положению дел является, на наш взгляд, количественное выражение затрат внешние социальные и экологические программы [2].

К внешним относятся социальные программы, объектом которых является местное сообщество территории присутствия компании. Участие в развитии местного сообщества, в решении социально значимых проблем, стоящих перед страной, представляет собой важный элемент корпоративных стратегий и относится к существенным принципам социально ответственного предпринимательства. ПАО «Татнефть» разрабатывает и реализует следующие программы: развитие инфраструктуры городов и поселков; поддержка здравоохранения; развитие массового спорта и физкультуры; развитие хоккея; социальная помощь населению; поддержка образования, культуры и духовного возрождения; развитие сельского хозяйства; создание рабочих мест.

Для оценки существенности данных программ рассмотрим динамику затрат на их реализацию [1]. При этом необходимо учитывать, что значение имеет не только абсолютная величина затрат, но их скорректированное значение с учетом величины инфляции.

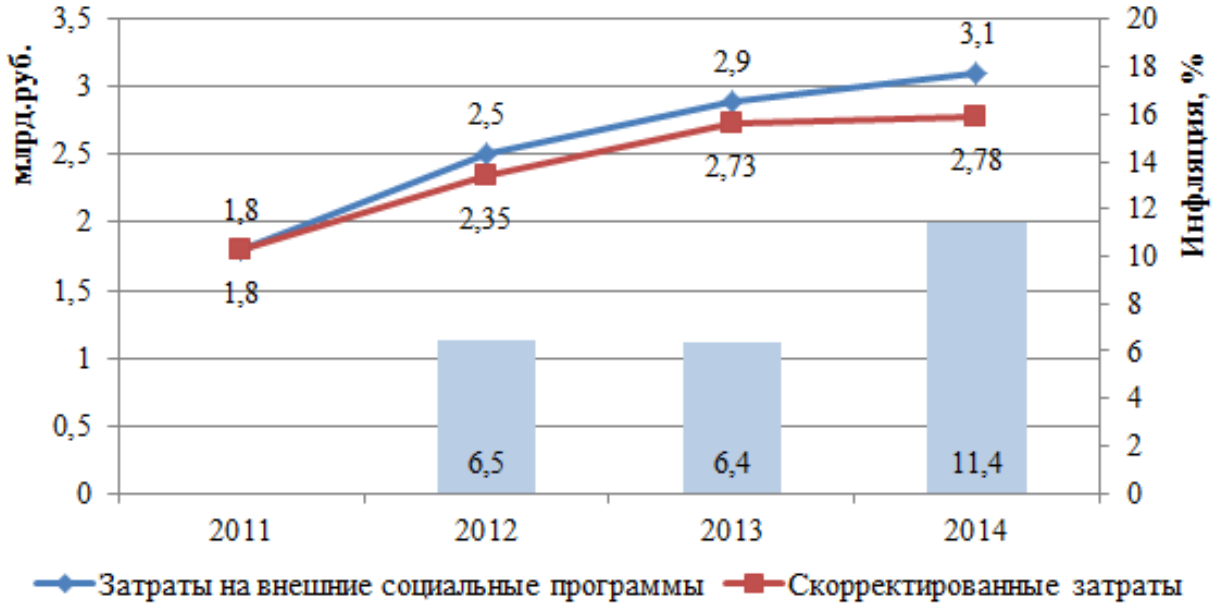


Рисунок 2 – Динамика затрат на внешние социальные программы

Приведенные данные свидетельствуют о постоянном увеличении затрат на внешние социальные программы на протяжении всего исследованного периода. При этом, динамика увеличения затрат превосходит динамику инфляционных процессов в стране. За период с 2011 по 2013 гг. реальная вели-

чина затрат выросла в 1,5 раза, а в 2014 году реальные затраты зафиксировались на достигнутом уровне.

Другим важным направление внешних затрат предприятия являются экологические затраты. В ПАО «Татнефть» к основным направлениям эксплуатационных затрат и инвестиций в охрану окружающей среды, обеспечение экологической безопасности и рациональное использование природных ресурсов отнесены:

1) охрана и рациональное использование водных ресурсов (очистка сточных вод; сбор мусора с акваторий рек; оборудование сооружений и территорий системами оборотного водоснабжения; строительство систем ливневой канализации, станций очистки; обустройство необходимыми береговыми надстройками объектов вблизи поверхностных водотоков и водоемов);

2) охрана атмосферного воздуха (монтаж установок для улавливания легких фракций углеводородов из различного емкостного оборудования, очистки попутного нефтяного газа от сероводорода; контрольно-регулировочных пунктов по проверке и снижению токсичности выхлопных газов автомобилей; применение мультифазных насосов для перекачки газосодержащих жидкостей);

3) охрана и рациональное использование земель (рекультивация земель, озеленение территорий);

4) охрана и рациональное использование лесных ресурсов;

5) переработка и обезвреживание отходов;

6) охрана недр и рациональное использование минеральных ресурсов.

Проведем анализ абсолютных и скорректированных с учетом инфляции затрат.

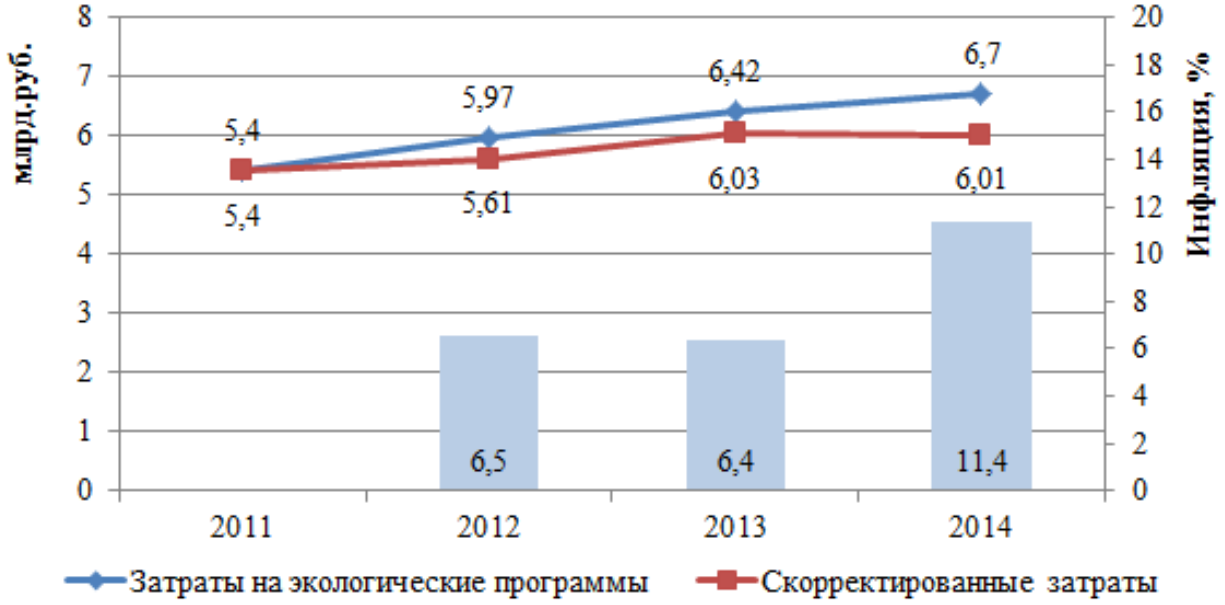


Рисунок 3 - Динамика затрат на экологические программы

В отношении экологических программ также наблюдается постоянный рост затрат, превышающий темпы роста инфляции. Рост затрат обусловлен

тем, что компания стремится к сокращению выбросов, загрязняющих атмосферу.

Таким образом, можно наблюдать что ПАО «Татнефть» поддерживает и пересматривает в сторону увеличения затраты на поддержание внешних социальных и экологических программ. При этом первостепенную роль играют инвестиции в развитие местного сообщества, что обеспечивает развитие человеческого капитала на территориях присутствия компании.

Проведенный анализ позволил сделать вывод, что заявленная ПАО «Татнефть» социальная направленность имеет под собой серьезную документальную и финансовую базу: разработаны четкие программы и стратегии развития компании в отношении местного сообщества и экологии.

Библиографический список

1. Думова Л.В. Исследование эффективности социальной работы с персоналом на ведущих металлургических комбинатах России с использованием методики интегральной оценки показателей / Думова Л.В., Уманский А.А. // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 10-2. – С. 366-371 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39181 (дата обращения: 10.12.2015).

1. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/118-13931 (дата обращения: 03.02.2016).

3. Корпоративные социальные отчеты ПАО «Татнефть» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.tatneft.ru/sotsialnaya-politika/sotsialnaya-otchetnost/?lang=ru (дата обращения: 11.11.2015).

УДК 005.962.13

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Соловьева А.А., Сенцов А.В.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Статья состоит из двух частей. В первой части говорится о факторах, влияющих на работоспособность предприятия в кризисную ситуацию. Во второй о значениях функций управления персоналом в условиях кризиса и особенности управления персоналом.

Ключевые слова: конкурентоспособность, качество персонала, принципы и методы, функционирование и развитие, разработка и реализация

Повышение уровня конкурентоспособности организации в современных условиях управленческой деятельности в кризисную ситуацию – важнейший фактор, который влияет на дальнейшую работу любого предприятия в условиях кризиса.

Современные условия управленческой деятельности определяются качеством имеющегося персонала: его квалификацией, потенциалом, степенью сплоченности, лояльностью к организации и мотивацией к высокопроизводительному труду.

Как правило, сама кризисная ситуация возникает по причине несоответствия принципов и методов управления персоналом современным условиям рыночной экономики.

Правильное использование сотрудников и ресурсов организации является главной причиной ее успешной работы.

Вообще, как показывает практика, предприятие, находящееся в условиях кризиса, чаще всего сталкивается не только с проблемами технологического или финансового характера, но и в сфере управления персоналом, основные из них:

- чрезмерная жесткость и иерархичность организационных структур;
- монополизация информации, полномочий и ответственности в рамках руководства предприятия;
- отсутствие четкого, рационального распределения функций между подразделениями, дублирование работ;
- низкая производительность и т. п.

Деятельность любой организации, как в период кризиса, так и после него требует управления, без которого невозможно не только ее эффективное функционирование и развитие, но и само существование. Более того, управление персоналом организации предопределяет отношение к этому всему других организаций и в известной мере влияет на их ответные управленческие решения. Это означает, что с управлением связаны интересы множества людей как в самой организации, так и за ее пределами.

Особенностью современного управления в условиях кризиса является его направленность на эффективное ведение хозяйства в условиях дефицитности ресурсов, постепенное уменьшение регулирования производства административными методами, интенсификации производства. Современное управление персоналом должно способствовать развитию рынков, товаро–денежных отношений, конвертируемости денег, стабилизации рыночных цен в условиях кризиса.

Значение понятия «управление персоналом» - это совокупность процессов, обеспечивающих поддержание системы в заданном состоянии или перевод ее в новое более жизненное состояние организации путем разработки и реализации целенаправленных воздействий [1].

Управление персоналом – это комплексная организация управленческими структурами, включающая в себя, помимо вопросов производственного характера, следующие основные части [2]:

- подбор необходимых кадров и их распределение;

- выделение карьерных линий и направлений;
- бучение персонала, повышение квалификации;
- создание благоприятных условий работы и оплаты труда;
- возможность креативного подхода и инновационных предложений.

Выработка управляющих воздействий включает в себя сбор, передачу и обработку необходимой информации, принятие решений, обязательно включающее в себя определение управляющий воздействий.

Антикризисное управление имеет более сложный механизм, так как, помимо вышеперечисленных направлений, в него также входят социально-психологические факторы. Это связано с тем, что при наличии кризисной ситуации повышается стрессовое состояние людей, а это может привести к снижению эффективности работы и производства. Причинами являются нестабильное положение на предприятии или в организации, задержка выплаты заработной платы, страх перед возможным сокращением кадров.

Вообще, кризисная ситуация для управления является своего рода «проверкой на прочность», поскольку именно в такой ситуации проявляется весь организационный потенциал и одновременно недостатки социально-экономической системы.

Антикризисное управление персоналом признает необходимым принимать такие меры, как:

- пересмотр всех имеющихся трудовых ресурсов и отказ от неподходящих сотрудников;
- перепрофилирование (обучение, семинары) в связи с внедрением новых технологий или реорганизацией фирмы;
- привлечение молодых перспективных сотрудников и создание условий для их самореализации.

Библиографический список

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов сред. проф. учеб. завед. 3-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2013. - 224 с

2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами/ИНФРА-М,2013

УДК 331.101.3

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ЛИНЕЙНОГО ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Борисенкова М.С., Легкодымова В.И.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной статье рассмотрены особенности мотивации линейного персонала в сфере услуг. Изучена система мотивации сотрудников ресторана «Колизей» и рассмотрены проблемы ее эффективного функционирования. Предложены мероприятия по повышению эффективности мотивации персонала в ресторане «Колизей».

Ключевые слова: Мотивация персонала, материальная мотивация, нематериальная мотивация, демотивация.

Мотивация персонала — залог успешной работы сотрудников организации. Однако, как эффективно мотивировать людей, особенно в малом бизнесе, не всегда бывает понятно [1].

С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Эволюционируют и материальные формы стимулирования наемных работников. В материальном вознаграждении увеличивается доля выплат по результатам хозяйственной деятельности предприятия, большее значение придается развитию у наемных работников корпоративного мышления, развивается система социальных льгот.

Стимулирование эффективности и качества труда работников ведет к росту прибыли и повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

В современной экономике стимулирование работников не ограничивается только мерами материального вознаграждения, а направлено на совершенствование личности работника, формирование в нем заинтересованности в успехе организации в целом и включает в себя также другие формы, такие как социальные льготы, моральные поощрения, гуманитарные стимулы к труду и др.

Суть нематериальных способов мотивации кроется в ответе на вопрос: почему сотрудники работают именно в этой фирме при том, что другие компании платят столько же? Это происходит потому, что есть нечто необходимое, что нельзя купить за деньги. Если специалист получает это на вашем предприятии, то переманить его на соседнее будет очень нелегко.

Прежде всего это признание. Современным людям с детства внушили, что просить признания нехорошо, его нужно заслужить, и тогда окружаю-

щие безо всяких просьб признают ваши заслуги. Безусловно, это справедливо, так как иначе можно легко стать жертвой грубой лести. Но в глубине души каждый ждет похвалы и хорошей оценки своих поступков, слов и т.д.

У сотрудника, который признан начальством и коллегами, меньше поводов думать о смене работы. Способов выразить признание много, самый действенный - комплимент. Большинство руководителей страдает тем, что похвалу и положительное впечатление о подчиненном оставляет при себе, считая нужным указывать только на промахи. Шансов удержать хорошего специалиста у них гораздо меньше, чем у тех, кто умеет делать комплименты. Главное, не переборщить, так как частые и неискренние похвалы очень скоро перестают действовать на человека.

Факторы, повышающие нематериальную мотивацию:

- ответственные задачи, способные увлечь сотрудников;
- внимание и поддержка сотрудников;
- вовлечение сотрудников в процесс принятия решений;
- делегирование полномочий и создание условий для проявления инициативы;
- обратная связь: поощрение успехов и конструктивная критика;
- способность вдохновлять и заражать сотрудников своим энтузиазмом.

Корпоративная культура также может играть важную роль в повышении нематериальной мотивации у сотрудников, а именно наличие:

- системы взаимоотношений, принятой в компании;
- чувства причастности к компании;
- командных ценностей;
- корпоративных мероприятий;
- эффективной системы внутрикорпоративных коммуникаций [2].

Важными критериями премирования в небольшом ресторане являются следующие:

1. Общий объем продаж;
2. Критерий личных продаж, успешное выполнение особенно важных и сложных заданий руководства;
3. Полноценный учет интересов клиентов (отсутствие недовольных клиентов);
4. Личный вклад в формирование положительного имиджа;
5. Оказание помощи в работе молодым специалистам.

В связи с малой численностью персонала и широким кругом общения с клиентами разного уровня малый бизнес предъявляет повышенные требования к личным качествам. Чтобы оставаться важным и необходимым сотрудником нужно быть универсальным.

В ресторане «Колизей» слабо развита система мотивации и стимулирования персонала, в частности ее нематериальная составляющая. Линейный персонал ресторанов и кафе – официанты и их помощники – изначально мотивированы к работе, поскольку прежде всего работают за чаевые. В отличие от технических сотрудников сам оклад для них нельзя рассматривать как мо-

тивационный фактор. Все работники имеют равную, достаточно небольшую, часовую тарифную ставку, и более заинтересованы в получении премиальной части зарплаты и чаевых. Но работа ресторана в условиях кризиса, пошатнувшееся материальное положение большинства гостей ресторана, ощутимо отразилось на размере чаевых и, в общем, на посещаемости ресторана. В некоторых случаях стала прослеживаться демотивация персонала. Наблюдается высокая текучесть кадров, что крайне негативно сказывается на работе ресторана: отсутствует наработанный потенциал, в связи с чем страдает качество обслуживания у «новичков». У «старичков" происходит профессиональное выгорание, складывается целый комплекс отрицательных переживаний, связанных с работой: эмоциональное и физическое истощение, безразличие и плохое отношение к работе, коллегам и клиентам, а также ощущение собственной некомпетентности. Обстановка складывается довольно напряженная, и перед руководством встает вопрос – как мотивировать и поощрять сотрудников без лишних затрат?

Работодателю можно предложить следующие мероприятия:

1) Можно ввести бонусы за лояльность заведению, например, сотрудникам, которые работают в ресторане год и более, полагается повышение процента или оклада.

2) Купон на отгул. Это неплохая замена премии. Если сотрудник хорошо себя проявил или даже выиграл какое-то внутрифирменное соревнование, то он может получить дополнительный выходной в виде купона, который он сможет использовать в любой день. Как ни странно, такой купон пользуется очень хорошим спросом у персонала. Многие хотят его получить.

3) Выбор времени для отпуска

Чаще всего практически все сотрудники хотят уходить в отпуск в одно время – летом. Но всех одновременно не отпустишь – поэтому самые желаемые отпуска получают те, кто первый добрался до графика. Но можно сделать из этой регулярной проблемы особую систему мотивации. Официанты с самыми лучшими показателями первыми определяют период своих отпусков, а остальные довольствуются тем, что им осталось. Нужно заранее объявить о такой системе распределения отпусков, и сотрудники перестанут жаловаться на несправедливость того, что их отправляют в отпуск в самое неудобное время.

4) Хороший эффект дают конкурсы продаж по определенным позициям меню. Официантам, сделавшим максимальное количество продаж определенного блюда полагается подарок в виде билетов на нашумевший спектакль или в кино. В этом случае налицо как материальный компонент мотивации, так и “публичный” – работодатель признает заслуги сотрудника в конкретном направлении его деятельности

Таким образом, можно сделать вывод, что в нынешнее время нематериальная мотивация, как для предприятий, так и для самих сотрудников является неотъемлемой частью эффективного трудового процесса. Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации. Современный производствен-

ный процесс требует от человека большого интеллекта, осознанного принятия решений и гибкого реагирования. Нематериальная мотивация предполагает активизацию в индивиде творческого потенциала. Но следует отметить, что нематериальная мотивация не имеет смысла при неудовлетворенных низших потребностях.

Библиографический список

1. Школа бизнеса: Проблемы теории и практики управления [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.abireg.ru/sb/n_2179.html

2. Беляева И.Ф., Катульский Е.Д., Магун В.С. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом // Ключевой вопрос социологии труда. - М., 2013-365с.

УДК 005.96:008

РОЛЬ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

Гасюк В.М., Голенок В.В.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье ставится задача рассмотреть роль культуры в управлении человеческими ресурсами. В результате анализа становится ясно, что организационная и национальная культуры имеют тесную взаимосвязь, и пренебречь какой-либо из них, при построении стратегии управления человеческими ресурсами, ни в коем случае нельзя. Для повышения профессионализма менеджеров в области межнациональной организационной культуры, существуют специальные программы-тренинги.

Ключевые слова: Национальная культура, организационная культура, культура, ценности

Начнём с того, что понятие культура имеет огромное количество значений в различных областях человеческой жизнедеятельности. В основном, под культурой понимают человеческую деятельность в её самых разных проявлениях, включая все формы и способы человеческого самовыражения и самопознания, накопление человеком и социумом в целом навыков и умений.

Если же говорить об организационной культуре, то это понятие в английском языке стало популярным с начала 80-х гг. XX в. в литературе по вопросам управления. Также часто используется термин «корпоративная культура». Несмотря на то, что понятие организационной культуры занимает центральное место в теории организационного поведения, его смысл остаётся смутным, противоречивым и трактуется по-разному.

Основные значения термина «культура» в организационных теориях:

- совокупность ценностей, мифов, символов, историй и артефактов, которые являются общими для членов организации;
- общность базовых ценностей, существующих внутри наций или любой другой политической (социальной) единицы.

По взглядам на организационную культуру авторов можно разделить на две группы: одни считают – это то, чем обладает любая организация, другие – то, чем она является. Первое утверждение привело к созданию аналитического подхода и к увлечённости изменениями в организации, второе послужило появлению синтетического подхода и пристального внимания к вопросам понимания культуры. Хотя нет единогласно принятого определения, большинство автором публикаций по данной проблеме соглашаются, что организационную культуру можно охарактеризовать следующими параметрами: целостность, системность; историческая определённость; сформированность на социальной основе; ненавязчивость, мягкость воздействия; с трудом поддаётся изменениям [1].

Нидерландский социолог Гирт Ховстеде полагает, что организационную культуру можно понимать, как коллективное программирование мыслей, которое отличает членов одной организации от другой. Культура как коллективное программирование мыслей проявляется различными способами, чаще всего выделяют четыре элемента: символы, герои, ритуалы, ценности. Ядром культуры являются ценности – широко распространённые тенденции предпочитать одно положение вещей другому. Вопрос о ценностях как элементе организационной культуры не так прост, как кажется: ценности организаторов, лидеров могут не совпадать с ценностями рядовых сотрудников. Так, на формирование ценностей рядовых работников влияет пол, национальность, принадлежность к общественному классу, профессия. Поэтому организация стремится набирать персонал определённого пола, национальности, класса, образования или возраста. Их последующая социализация в организации зависит от символов, героев, ритуалов. Исследования показывают, что национальные культуры различаются в основном на уровне ценностей, организационные культуры – на уровне практики, т.е. символов, героев и ритуалов [2].

Таким образом, национальная культура влияет на все аспекты жизнедеятельности организации, в том числе и на систему управления в организациях. Теории и концепции управления, созданные в одной стране, нельзя применять в другой без предварительной проверки, если же они применимы, то только после определённой адаптации.

Также следует заметить, что на формирование организационной культуры, в основном влияют два аспекта: дистанция власти и стремление избежать неопределённости. Исследования формальных структур организаций показывают, что главными аспектами, отличающими структуры организаций, являются «концентрация власти» и «структурирование действий». На первый влияет дистанция власти, на второй – стремление избежать неопределённости. Показатели дистанции власти и стремления избежать неопреде-

лённости выявляют меру неформального, субъективного программирования мышления людей в пределах одной страны. Тот факт, что они систематически варьируются от одной страны к другой, объясняет, почему формальные структуры организаций тоже изменяются: формальные структуры входят в соприкосновение с неформальными потребностями культурного характера.

Национальные культуры, как условия формирования организационной культуры, определяются переменными, не обязательно связанными с границами государства, – язык, религия, история – и переменными, жёстко привязанными к границам государства такими как, правительство, законодательство, географические и экономические условия. Кроме того, предполагается, что на национальную культуру оказывают влияние события, происходящие в стране и мире. Таким образом, национальная культура стабильна, но эта стабильность относительна – национальная культура медленно, но изменяется под влиянием обстоятельств различного характера [3].

Эффективность организации будет расти по мере понимания менеджерами факторов, оказывающих влияние на поведение работников. Развитие транснациональной фирмы, будет более успешным, если в ней сочтут, что фирме подходят местные факторы, определяющие поведение. Хотя определить все факторы невозможно, отправной точкой могут стать национальная культура и сопутствующие ей ценности. Иначе говоря, международной фирме следует считаться с национальной культурой. Тем более, что деятельность организации определяется законодательными требованиями государства, и рабочая сила в каждом конкретном месте является по преимуществу национальной. Это означает, что система управления должна строиться с учётом национальных особенностей рабочей силы. Эффективность управления частично зависит от уверенности в том, что поведение людей будет адекватно принятому в организации. Это сделать не просто, поскольку на каждого из нас оказывает влияние родная культура [4].

Именно из-за различия национальной культуры и её значимости для управления человеческими ресурсами в разных странах существуют программы профессиональной подготовки для менеджеров. Их можно разделить на пять категорий:

- Программы по изучению культурных особенностей страны назначения. Сюда включаются инструктаж сотрудника и программы по культурной ориентации, предназначенные для того, чтобы дать сотруднику, проходящему подготовку, информацию по социальной и политической истории страны назначения, её географии, стадии экономического развития и установившихся в этой стране культурных нормативах. Содержание программы должно быть сугубо конкретным. Такая программа основывается на том, что знания будут способствовать появлению эмпатии, сочувствия к населению этой страны и сопереживания её истории, что поможет сотруднику изменить его поведенческие схемы и облегчит ему межкультурный диалог.

- Программа по культурной ассимиляции. В ней приводятся различные эпизоды, описывающие межкультурные столкновения. Эти эпизоды должны анализироваться целым рядом экспертов, в том числе сотрудниками, вер-

нувшимися из страны назначения, в процессе интерактивного рассмотрения ситуаций, возникающих при столкновении представителей двух различных культур.

- Языковая подготовка. Кандидат на должность изучает язык страны назначения, в особых случаях – только его разговорный вариант. Хотя знание языка страны назначения значительно облегчает межкультурное взаимодействие, зачастую необходимы месяцы или годы, чтобы кандидат овладел им в совершенстве.

- Тренинг сенситивности (эмоциональной восприимчивости, чувствительности. Во время прохождения этих программ особое внимание уделяется обучению на эмоциональном уровне с тем, чтобы развить у сотрудников-кандидатов «гибкость установок», т. е. способствовать не только их информированности относительно существования отличных (других) поведенческих и ценностных систем, но и готовности адаптироваться к ним.

- Работа в условиях страны назначения. Программа предусматривает посещение кандидатом либо страны назначения, либо мест компактного проживания представителей этой культуры в той стране, от куда родом претендент. Несмотря на то, что между обособленной микрокультурой и страной назначения существуют отличия, кандидат, столкнувшись с людьми новой микрокультуры, получает полезный опыт для будущей адаптации.

Оригинальность этих программ состоит в том, то касаются проблем поведенческого и эмоционального характера, имеют специфические методики инструктирования и содержание информации. Ни в коем случае нельзя заменять одну программу другой – они должны дополнять друг друга.

Таким образом, национальная и организационная культура непосредственно влияют на эффективность управления человеческими ресурсами. Следует помнить, что различного рода концепции управления, созданные в одной стране, нельзя применять в другой без предварительной проверки, ввиду разности культурных особенностей. Для менеджеров международных компаний важно свободно ориентироваться в культурных аспектах конкретных стран, в которых располагаются филиалы организации для успешной управленческой деятельности.

Библиографический список:

1 Крэй Д. Культура // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2012. – С. 19–26.

2 Ховстеде Г. Организационная культура // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2012. – С. 313–338. .

3 Паннетт Б. Дж. Культура, транснациональные аспекты // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2012. – С. 27–54.

4 Тан Розали Л. Управление человеческими культурами на международной арене // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2012. – С. 522–525.

УДК 005.96

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ И КОРПОРАЦИЯХ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ

Голубкин К.А., Алексеева В.А.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной статье предпринимается попытка сравнить абсолютно разные по локальным охватам, объёмам продукции или услуг организационные формы бизнеса – корпорации и малый бизнес. Выявить, по каким причинам необходимо выбирать разные по сути стратегии управления человеческими ресурсами и возможно ли найти в них элементы сходства.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, корпорации, малый бизнес

Управление человеческими ресурсами — это подход к управлению персоналом предприятия, при котором сотрудники рассматриваются как ресурс, обладающий существенной ценностью в конкурентной борьбе, который необходимо мотивировать и развивать для достижения стратегических целей организации. Основная цель управления человеческими ресурсами состоит в том, чтобы обеспечить организацию такими работниками, которые позволят организации эффективно достигать своих целей. В современных условиях, когда персонал предприятия оказывается критически важным ресурсом, одна из основных задач руководителей служб по управлению человеческими ресурсами состоит в том, чтобы участвовать в формировании стратегии предприятия, исходя из состояния человеческих ресурсов [1].

Управление человеческими ресурсами в корпорации существенным образом отличается от управления человеческими ресурсами в своей стране. Корпоративное управление человеческими ресурсами отличается более значительным влиянием факторов внешней среды, большей разнородностью функций управления и дифференцированным подходом к подготовке управленческого персонала. На выделение особенностей корпоративного управления человеческими ресурсами, прежде всего, влияют: культурные и экономические факторы, стиль и практика управления, различия рынков труда и трудовых затрат, проблемы перемещения рабочей силы, факторы отношений в промышленности, национальная ориентация и факторы контроля. Функции управления человеческими ресурсами в корпорации чрезвычайно усложняются потребностью приспособления политики и процедур, связанных с персоналом. В частности, культурные различия регионов или стран, если речь идёт о транснациональных корпорациях, различия в экономическом развитии и законодательных системах могут потребовать от корпорации адапта-

ции программ найма, увольнения, обучения и оплаты труда для каждой страны, в которой открываются филиалы.

Эффективная кадровая политика в многонациональной компании должна основываться на сопоставлении ряда факторов, обеспечивающих достижение стратегических бизнес-целей организации и удовлетворение потребностей персонала. Перемещение сотрудников с его оперативной и стратегической ролью в международных организациях представляет собой главный компонент в исследованиях и практике корпоративного управления человеческими ресурсами. Перемещение персонала предполагает перевод по службе наемных работников (и часто членов их семей) в интересах работы на другое место и на продолжительный период, который связан с изменением места жительства и необходимостью приспособления к местным условиям. Именно эти перемещения позволяют максимизировать отождествление штатного персонала с корпорацией и способствовать накоплению знаний о глобальной организации, учитывая специфику, связанную со всеми местами нахождения ее подразделений.

В бизнесе совокупность этических принципов и норм делового общения, управление человеческими ресурсами является неотъемлемой частью ведения корпоративного бизнеса, и занимают в нем одно из важнейших мест. Основные управленческие решения совершаются через кадровое наполнение и эффективную культуру компании.

Преимущественный интерес, связанный с управлением человеческими ресурсами в корпорациях представляет собой репрезентативность на примере изучения сверхкрупных (многонациональных и транснациональных компаний), в которых формируются нестандартные подходы к управлению человеческими ресурсами. В международной среде управление человеческими ресурсами имеют отличия от «домашнего» подхода работы с персоналом. Основные моменты, влияющие на выбор вида кадровой политики и культуры критериев управления:

- местонахождение компании и ее филиалов
- корпоративная культура фирмы
- вид деятельности
- размер компании
- организационная форма
- политика конкурентной стратегии
- характер «поведения» на рынке
- правила, порядок и процедуры международной фирмы

Нравственный портрет международной компании, определяются основными категориями, а именно этикой бизнеса и деловым этикетом, которые могут изначально показаться не первостепенными элементами формулы успеха компании на международном рынке. Этика оказывает прямое влияние на создание и образование корпоративной культуры и свою законченную форму принимает в виде свода правил, порядков и норм бизнес-этикета.

Стиль выдерживания международной фирмой этических норм и правил определяет ее репутацию в международной среде, что в свою очередь

предоставляет результативность и долговременное решение вопросов приспособления фирмой к внешним условиям международного рынка [2].

Владение конструкцией образования системы этического развития международной компании, становление ее «нравственного характера» дает международному специалисту ключ к разрешению проблем корпоративного единства и устойчивости.

Корпоративная культура представляет собой систему ценностей, норм поведения, скидывающуюся из индивидуальных и коллективных интересов, принимаемых и разделяемых всеми членами организации.

С другой стороны, можно сказать, что под корпоративной культурной понимается собрание правил и приемов работы для решения проблем внешней адаптации и внутреннего сплочения работников, норм и правил, которые оправдали себя в прошлом и удостоверили свою актуальность в настоящем.

В системе управления человеческими ресурсами международной компании корпоративная культура является неотъемлемой частью становления реноме компании на внешнем рынке.

Многие компании распространяют корпоративную культуру, обеспечивая тем самым более тесные контакты между центральным офисом и филиалами из разных стран, для более быстрой и эффективной работы.

Управленческие проблемы международной фирмы, которые успешно решаются с помощью культурных инструментов, сводятся к следующему:

Культурные коммуникационные барьеры в сотрудничестве. Коммуникация с носителями других культур может столкнуться с непредвиденными трудностями. Возможны коммуникационные нарушения, обусловленные фактором культуры:

- помехи в результате отрицания культурных расхождений;
- искажение в восприятии реальности;
- шаблонное мышление;

Различие в стилях управления в разных странах. Для высокоразвитых стран (Северная Америка, Северная Европа) присущ демократичный стиль руководства, тогда как в развивающихся странах (в том числе с уже высоким уровнем развития) преобладают авторитарные методы [2].

Различия в социально-культурной компетенции и развитии персонала. Культурная социально-управленческая компетенция предполагает наличие определенной гибкости, которая выражается в следующем:

- принятие других культур;
- понимание собственных культурных взаимозависимостей;
- умение оценить возможность переноса ноу-хау в области управления персоналом из одной культурной среды в другую.

Руководители малых предприятий сталкиваются с трудностями в управлении персоналом чаще начальников крупных компаний. Как это ни парадоксально, но чем меньше организация, тем больше проблем в организации труда и отношениях в коллективе. Управленческие проблемы в малом бизнесе стоят намного острее, чем в большом. Немногочисленный персонал

требует от руководителя настоящего мастерства в управлении, знаний в психологии и, конечно же, выдержки, терпения и даже чувства юмора [3].

Управление персоналом в малом бизнесе – это лавирование между дружескими отношениями и отношениями «начальник – подчиненный». В небольших коллективах практически отсутствует разделение на административный и производственный персонал. Однако общая работа в большинстве случаев не устраняет социальных различий – заработная плата у начальников своя, а у подчиненных своя. Поэтому руководителям лучше не переходить грань, а выражать свою благодарность при помощи премирования.

Кроме того, в небольшом коллективе начальнику практически невозможно скрыть от персонала информацию о том, какими методами ведутся дела, об отношениях с клиентами и так далее. Чтобы обезопасить себя и избежать зависимости от чужих людей, руководство предпочитает нанимать личных знакомых, родственников или по рекомендации проверенных людей, что, с другой стороны, совсем не упрощает управление персоналом малого предприятия.

Персонал такого предприятия часто выполняет функции, не свойственные своим должностям. Это связано с тем, что небольшим организациям требуются скорее универсальные работники, чем профессионалы узкого профиля. И поэтому персоналу в малом бизнесе приходится выполнять различные виды работ и совмещать должности, причем чаще всего они обучаются этим навыкам в процессе [3].

Отсутствие многоуровневой организационной структуры приводит к расширению функций и усложнению обязанностей работников, роста их профессионализма и увеличению заработной платы, но не карьерного роста.

Показав тенденции управления человеческими ресурсами в корпорациях и малом бизнесе и суммируя вышесказанное можно сказать что:

Таблица 1 – Сравнение корпорации и предприятия малого бизнеса

Управление человеческими ресурсами	
Корпорации	Малый бизнес
Различия	
Значительное влияние факторов внешней среды	Значительное влияние факторов внутренней среды
Культурные экономические факторы, стиль и практика управления	Лавирование между дружескими отношениями и отношениями иерархии
Функции соответствуют должностям	Функции чаще не соответствуют должностям

Общее
Стиль ведения бизнеса формирует имидж организации
Требуется знание психологии для выстраивания благоприятного климата в коллективе
Организациям нужны качественные кадры для лучшего функционирования и конкурентоспособности
Персонал должен быть в курсе тенденций компании, её успехов и общего курса развития

Библиографический список

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2012. – 483с.

2. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд. доп. перераб. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 695с.

3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 328с.

УДК 005.96

НОВЫЕ ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Гуськов А.А., Гордиенко А.Н.
Научный руководитель: к.э.н., Борисова Т.Н.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье содержится анализ специфики содержания и сущности технологии управления человеческими ресурсами (государственными гражданскими служащими) в бюджетных учреждениях и проанализированы современные кадровые технологии воздействия на персонал государственной гражданской службы для достижения поставленных целей государственной политики. Рекомендации основаны на инновационных положениях современной концепции управления организациями и предполагают секторально-распределенное обособление функциональной сферы управленческой деятельности, непосредственно связанной с управлением развитием человеческого потенциала.

Ключевые слова: система управления, государственное управление, человеческое развитие, человеческий потенциал, инновации, формы.

Целью данной работы являлось исследование новых форм и направлений развития человеческих ресурсов в системе современного государственного управления.

Актуальность данной темы заключается в том, что на современном этапе социально-экономического развития новые формы и направления развития человеческих ресурсов в системе современного государственного управления приобретают все большее значение.

Изменения в современной модели управления, основанные на переходе российской экономики на инновационный путь развития, связаны с совершенствованием форм и направлений человеческого развития.

Проведенный анализ литературных источников [1, 2, 3, 4, 5] обозначил следующие наиболее важные признаки управления человеческими ресурсами в современных условиях:

− обеспечение непрерывного профессионального роста работников;

− совершенствование качества условий труда;

− взаимозависимость кадровой политики со стратегией организации;

− децентрализованная кадровая функция;

− акцентирование на создание команды;

− внедрение сильной корпоративной культуры;

− акцентирование на управленческий штат;

− открытость в обсуждении проблем;

− представление управления человеческими ресурсами на высшем уровне руководства;

− вовлечение менеджеров по персоналу в определение стратегии;

− долгосрочное планирование развития человеческих ресурсов.

На современном этапе развития общества многие ученые и практики видят дальнейшее развитие человеческих ресурсов с помощью капиталовложений в кадровый потенциал и стратегическое управление человеческим развитием [2].

Использование стратегического управления в государственной службе подразумевает непрерывное обучение и повышение квалификации, качественный отбор персонала, обеспечение гарантий занятости. Адаптивность организации возможно достичь на основе стабильности «человеческих» характеристик коллектива, который обладает общими ценностями и целями [2].

В рамках государственного управления традиционные подходы часто акцентируются на проблеме стоимостной эффективности расходования государственных средств, тем самым, измерение реального конечного результата степени человеческого развития остается неучтенным. При стратегическом управлении в государственной службе все внимание переносится на измерение и мониторинг результатов, которые получены непосредственно в процессе определенных действий государственной службы [2].

Ряд требований к государственному и муниципальному служащему продиктован спецификой государственной и муниципальной службы. От него необходимы, нейтральность, беспристрастность, строгая дисциплина, за-

конопослушность. Деятельность его осуществляется в границах нормативных правовых актов. Во многом это и характеризует специфику управления человеческими ресурсами в государственной и муниципальной службе [3], существенно ограничивая возможности реальной оценки уровня человеческого развития.

В современных экономических условиях в практике управления человеческими ресурсами государственной гражданской службы используются различные кадровые технологии, некоторые из которых уже стали традиционными, другие же применяются в ограниченном объеме. Государственная гражданская служба в качестве вида профессиональной деятельности обладает своими особенностями, и формирование ее кадрового состава, комплекса кадрового обеспечения подразумевает конкретные задачи применения кадровых технологий [6].

Одним из самых стремительно развивающихся направлений в совершенствовании технологий управления человеческими ресурсами в органах власти является внедрение информационных систем.

Конкретным примером служит разработка и открытие в Интернете сайта «Федеральный портал управленческих кадров». Пилотная версия данного сайта была размещена в сети 1 апреля 2009 года на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 года № 62-р и во исполнение перечня поручений Президента РФ, в соответствии с которым подразумевалось формирование базы данных вакансий на государственной гражданской службе в границах разработки и внедрения Программы формирования резерва управленческих кадров [7].

В концепции административной реформы в Российской Федерации [распоряжение Правительства РФ № 1789-р] отмечается, что одной из составляющих оптимизации функций органов исполнительной власти есть разработка и обеспечение применения аутсорсинга. Соответственно, с данной установкой в ряде регионов РФ были приняты основополагающие документы, касающиеся по внедрению аутсорсинга в практику деятельности органов государственной власти. Конкретным примером может быть утвержденный Правительством Ленинградской области Порядок применения аутсорсинга в органах исполнительной власти Ленинградской области [7].

Одним из наиболее успешных образцов следует привести опыт Ярославской области, в которой Управлением Правительства области по организационному развитию органов исполнительной власти совместно с Государственным университетом – Высшей школой экономики проводилось внедрение системы бенчмаркетинга качества государственных услуг, которые предоставляются областными органами исполнительной власти. В результате пилотного проекта было принято решение о дальнейшем развитии системы бенчмаркетинга качества услуг [7].

Определенные направления по применению компетентностного подхода к персоналу в государственных организациях предусмотрены в Указе Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»,

обозначающий компетентностный подход в качестве основы для формирования списка квалифицированных требований для замещения должностей государственной гражданской службы [7].

По итогам проведенного анализа можно сделать вывод о том, что в органах государственной власти Российской Федерации имеется сильный заряд инновационных решений, касающихся области управления человеческими ресурсами [7].

На сегодня в условиях экономической и технологической модернизации Российской Федерации, совершенствования системы органов государственного управления, совершает модернизацию и управление человеческими ресурсами [8]. Одним из главных факторов совершенствования и укрепления государственности является формирование профессионально подготовленного и динамично развивающегося кадрового аппарата служащих государственных органов власти. Соответственно важный компонент государственной службы представляет собой развитие ее кадрового потенциала, профессионального уровня [9]. Повышение результативности профессиональной деятельности государственных служащих становится одним из главнейших задач совершенствования государственной гражданской службы [5].

В современных условиях уровень эффективности государственной службы признается крайне низким. Основной проблемой является существенный разрыв между целями, задачами и показателями результативности, декларируемыми органами государственной власти в докладах о результатах и основных направлениях деятельности государственных органов, с одной стороны, и функциями, которые исполняют отдельные государственные служащие, − с другой [5].

Также недостаточно развиты системы регламентации, планирования и стимулирования, большая часть государственных гражданских служащих не заинтересована в результативности работы ведомств и не несет ответственности за изменение ситуации в подведомственной структуре. Способы, увязывающие индивидуальные стимулы и результаты деятельности государственных гражданских служащих с целями и задачами органов государственной власти не разработаны, а имеющиеся механизмы решения этой задачи не заслужили масштабного распространения, отсутствует взаимосвязь «процессы – результаты». В сложившихся условиях цели, задачи и показатели деятельности государственных органов оказываются не связанными с должностными обязанностями государственных гражданских служащих, которые должны их осуществлять. Данная ситуация ослабляет эффективность государственной службы и приводит к осуществлению частных интересов государственными гражданскими служащими [5].

Для совершенствования и реформирования системы государственной службы Российской Федерации необходимо проведение следующих важных усовершенствований в этой сфере:

− формирование должной системы материального и нематериального стимулирования государственных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности;

− повышение уровня правовой и социальной защищенности государственных служащих;

− внедрение в систему организации и планирования профессиональной служебной деятельности государственных служащих принципов, которые ориентированы на результат;

− создание более эффективных условий для прохождения государственной службы и устойчивой мотивации государственных служащих к результативной деятельности.

Можно сказать, что по показателям эффективности государственного управления и качества публичных услуг Россия в современных экономических условиях располагается в числе стран, имеющих более низкий уровень экономического развития и человеческого потенциала. Реформирование системы стимулирования государственных гражданских служащих, верное применение видов материального и морального стимулирования способно привести к положительным результатам и сделает систему государственной гражданской службы более эффективно функционирующей [5].

Изучив теоретические аспекты технологии управления человеческими ресурсами организации в современных экономических условиях, можно сформулировать различия в терминологических подходах к «управлению персоналом» и «управлению человеческими ресурсами». На основе анализа элементов управления человеческими ресурсами организации выявлены основные особенности воздействия на персонал с помощью инновационной технологии, включающей различные формы, процессы воздействия на человеческое развитие для достижения положительного эффекта между организацией и работающими в ней работниками на основе обоснования концептуальных подходов и принципов управления человеческими ресурсами. Выявлена и изучена специфика содержания, форм и направлений управления человеческим развитием в учреждениях системы государственного управления с учетом влияния современных кадровых технологий воздействия на персонал государственной гражданской службы для достижения поставленных целей государственной политики.

Библиографический список

1.Федорова Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2013. – 540 с.

2. Бикбаева Г.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами в государственной службе / Г.Н. Бикбаева. // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2011. − №2. – С. 152-156.

3. Куршиева Н.М. Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы / Н.М. Куршиева. // Муниципальная служба. – 2012. − №2(58). – С. 46-52.

4. Мавколенко А.С. Необходимость перехода к управлению человеческими ресурсами / А.С. Мавколенко. // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2012. − №17. – С. 125-129.

5. Мустафина С.А. Повышение эффективности стимулирования на государственной гражданской службе / С.А. Мустафина. // Современная научная мысль. – 2014. − №1. – С. 115-119.

6. Свирина И.В. Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы / И.В. Свирина. // Власть. – 2011. − №7. – С. 122-125

7. Эмиров Н.Д. Современные кадровые технологии в органах государственной власти / Н.Д. Эмиров. // Научный журнал НИУ ИТМО, серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2014. − №1. – С. 93.

8. Полтарыхин А.Л. Пространственные аспекты развития трудового потенциала должностных лиц государственных органов исполнительной власти / А.Л. Полтарыхин. // Вестник академии. – 2013. − №1. – С. 67-73.

9. Науменко Е.А. Основы профессиональной компетентности специалистов в сфере государственного управления / Е.А. Науменко. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: «Психология». – 2012. − №6. – С. 37-41.

УДК 005.95:37

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯСИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМИТЕТА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА

Кулешов Д.К., Персина А.П.
Научный руководитель: к.э.н. Борисова Т.Н.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк Россия

В статье содержится анализ особенностей управления персоналом на примере муниципальной службы г Новокузнецка. Статья раскрывает черты муниципальной службы и проблемы, с которыми она сталкивается с точки зрения управления персоналом.

Ключевые слова: муниципальная служба, персонал, должность, управление.

Целью данной работы являлось исследование специфики управления персоналом в Комитете по вопросам образования и науки администрации г. Новокузнецка (далее - Комитет).

Комитет образования и науки администрации города Новокузнецка является отраслевым органом администрации города Новокузнецка, входит в систему исполнительно-распорядительных органов местного самоуправле-

ния. Полное наименование комитета - Комитет образования и науки администрации города Новокузнецка. Сокращенное наименование –КоиН [1].

Основной целью Комитета является исполнение законодательства в области образования, контроль и координация деятельности муниципальных образовательных учреждений, повышение качества образования, осуществление принципов государственной, региональной и местной политики в области образования для реализации конституционных прав граждан г. Новокузнецка на образование в соответствии с их потребностями, способностями и возможностями, а также осуществление руководства деятельностью всех структурных подразделений Комитета.

На основе анализа деятельности Комитета и функциональных обязанностей муниципальных служащих мы выявили, что основной задачей служащих Комитета является обеспечение деятельности подведомственных образовательных учреждений и развитие сферы образования в городе. Комитет курирует 96 учреждений: 59 дошкольных образовательных учреждений, 22 школы,11 учреждений дополнительного образования [1].

Служащие Комитета выполняют большое количество функций, закрепленных в Положении о Комитете, а именно: организация предоставления основных образовательных услуг; осуществление контроля за оказанием образовательных услуг на территории г. Новокузнецка; создание условий для развития образования; совершенствование качества образовательных услуг, направленных на реализацию политики государства; удовлетворение образовательных потребностей общества и личности; совершенствование подходов к материальному обеспечению системы образования; реализация кадровой политики в области образования; организация и совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; повышение социального статуса работника образования; разработка и осуществление комплекса мер по социально-правовой защите и охране здоровья детей.

Таким образом, мы можем сделать вывод о наличии задач и функций, реализацию которых должна обеспечивать эффективная система управления персоналом, включающая в себя следующие основные функциональные направления: кадровое планирование, обеспечение персоналом и адаптация, развитие персонала, оценка эффективности деятельности служащих, мотивация и стимулирование, построение системы коммуникаций.

Для анализа системы управления персоналом и ее проблемных зон в Комитете был выбран метод опроса. С помощью данного метода опроса были решены следующие задачи:

- определение закономерностей работы с персоналом муниципальной службы Комитета;
- выявление проблемных зон в области управления персоналом;
- определение степени удовлетворенности муниципальными служащими своей деятельностью;
- выявление основных позиций в области работы с муниципальными служащими.

В ходе анализа данных опроса ответы были разделены на две части - ответы служащих, замещающих главные и ведущие должности муниципальной службы, и ответы служащих, замещающих старшие должности муниципальной службы. Такое разделение обусловлено тем, что служащие первой группы относятся к управляющим должностям и имеют сотрудников в своем подчинении, в то время как служащие второй группы являются непосредственными исполнителями в структуре Комитета [2].

Приоритетными направлениями деятельности Комитета, по мнению служащих ведущих и главных должностей, являются повышение качества общего образования и эффективности бюджетных расходов (100%), приведение учреждений в нормативное состояние (87,5%), снижение уровня правонарушений среди несовершеннолетних и обеспечение безопасности образовательного процесса (62,5%). Интересным является факт наличия ответов респондентов (37,5%) о необходимости обеспечения доступности услуг дошкольного образования (рис. 1).

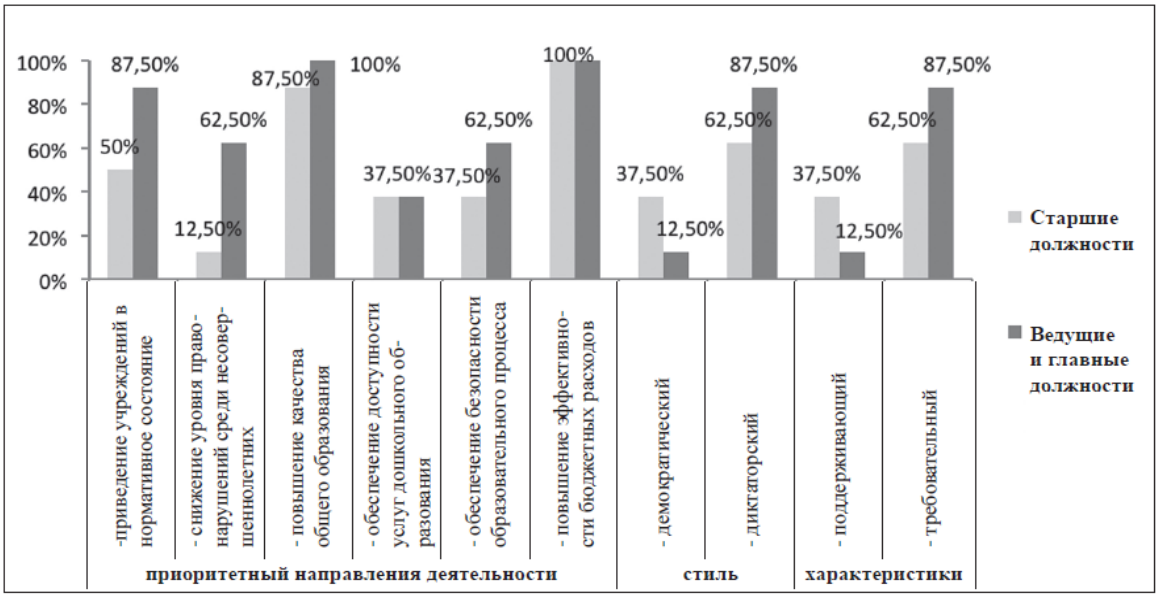


Рисунок 1. Распределение мнений респондентов относительно стиля управления и приоритетных направлений деятельности компании

Как видно из рис. 1, служащие обеих групп ощущают диктаторский, требовательный стиль управления. Возможно, это объясняется тем, что деятельность муниципальной службы жестко регламентирована и сопряжена с выполнением определенного рода заданий, проектов в конкретные сроки. Что касается приоритетных направлений, то обозначенные пункты соответствуют задачам, закрепленным в Положении о Комитете, а следовательно, служащие не только ознакомлены с этим нормативами, но и принимают их.

Представления служащих ведущих и главных должностей о видении и миссии Комитета значительно шире, чем у служащих старших должностей. Это объясняется степенью информированности о целевых потребностях Комитета на более высоких должностных позициях, а также управленческим статусом.

Персонал среди основных приоритетных направлений деятельности видит оптимизацию сети образовательных учреждений и повышение среднего уровня заработной платы педагогических работников (рис. 2).

Однако из диаграммы мы можем увидеть отсутствие единства в представлениях о целях, задачах и потребностях Комитета.

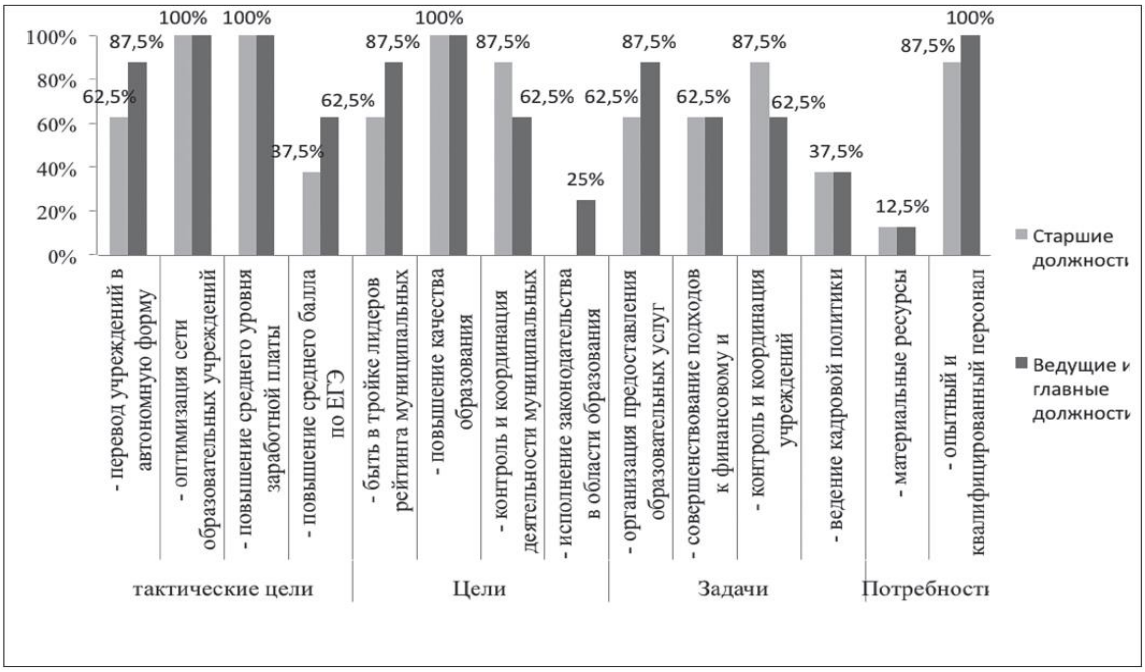


Рисунок 2. Цели, задачи и потребности комитета с точки зрения служащих

Таким образом, можно сделать вывод: в Комитете представлены отдельные элементы кадровой политики, большая часть опрошенных служащих ознакомлена с формальными целями и задачами, стоящими перед Комитетом, и реализуют их в своей каждодневной деятельности. Тем не менее наблюдается негативное отношение к стилю управления комитетом, в результате чего многие служащие демотивированы и не желают проявлять инициативу.

В системе управления персоналом Комитета в качестве наиболее значимых проблем можно выделить недостаточное удовлетворение служащих системой оплаты труда, неумение сотрудников работать в команде и несоблюдение сроков исполнения задач отдельными служащими.

Кроме того, были выявлены такие проблемы, как рассогласованность действий всего коллектива и исполнение обязанностей, не входящих в функционал.

Главный способ избежать трудностей, по мнению персонала, - развитие неформальных отношений, разработка системы мотивации. Более того, при решении проблем служащие ведущих и главных должностей предпочитают обращаться к коллегам, в то время как служащие старших должностей предпочитают обращаться к руководителю напрямую.

Проанализировав данные по оценке удовлетворенности служащих организацией работы, структурой работы и системой управления Комитетом, мы выявили, что все опрошенные выразили готовность вести професси-

ональную деятельность в данной организации на имеющихся должностях, но отмечают наличие нарушений в коммуникациях, трудностей, связанных со значительными затратами времени на оформление и согласование документов, высоко оценивают степень своей загруженности работой и подчеркивают необходимость выполнения не свойственной для своего функционала работы (рис. 3).

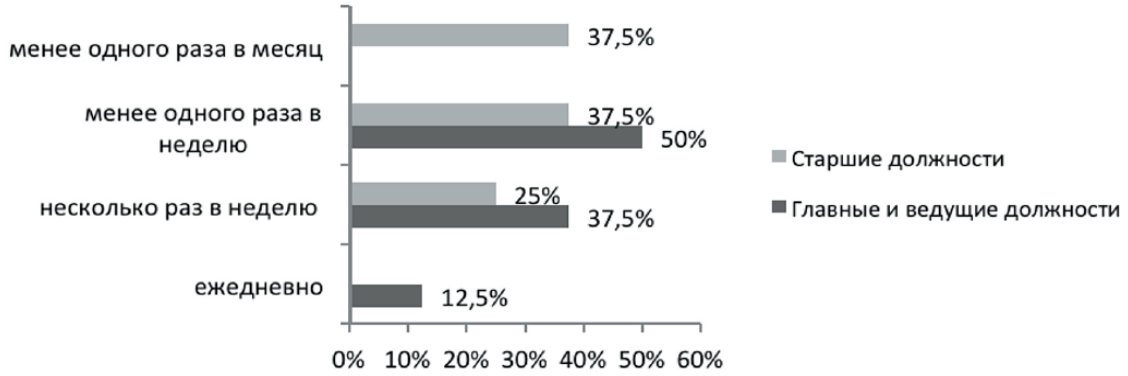


Рисунок 3. Частота решения несвойственных задач

Таким образом, на основании анализа системы управления персоналом можно сделать вывод об отсутствии ее целостности и наличии отрывочных действий, направленных на контроль выполнения задач. При этом анализ удовлетворенности персонала организацией работы показал средний уровень и выявил проблемы с чрезвычайной загруженностью служащих. Более того, отмечается проблема рассогласованности действий всего коллектива. Основные трудности сопряжены с большим объемом работы и недостаточным уровнем квалификации руководителей подведомственных учреждений. Персонал Комитета теряет мотивацию к деятельности в связи с созданием жестких условий работы со стороны руководства и малой материальной и нематериальной поддержкой.

В ходе анализа было выявлено неудовлетворение стилем управления Комитетом и «закрытостью» руководителя от служащих в решении каких-либо важных и значимых вопросов. В данном случае можно отметить, что выбранный стиль является вынужденным ввиду жестких временных ограничений, устанавливаемых регионом для конкретных заданий. Однако факт того, что служащие не могут обратиться к руководителю за помощью, может негативно сказываться на всей деятельности Комитета. Соответственно, необходимо использовать в работе политику «открытых дверей», когда служащие будут иметь возможность в обозначенные часы обращаться к председателю для решения проблем. Это позволит поднять значение коммуникационных сетей, способствовать большей информированности всех участников взаимодействия и повысить степень удовлетворенности от работы [3].

Следующий элемент системы - мотивация и стимулирование персонала - является наиболее проблемным, по результатам исследования. Несмотря на достаточно развитую систему материального поощрения, большинство служащих недовольны системой оплаты труда и в своих ответах

подчеркивали ее несовершенство, отсутствие форм нематериального стимулирования. Они также они выделили, что наиболее действенной формой нематериального стимулирования для них будут благодарности и признание, новые перспективы роста. Следует отметить, что оплата труда, в большей степени основывается не на результативности деятельности, а на статусе и выслуге лет, несмотря на то, что достижение целей в значительной степени определяется инициативностью и предприимчивостью персонала службы, его заинтересованностью в выполнении поставленных задач. Однако в зарубежных странах существует опыт оценки результативности отдельных сотрудников муниципальных и государственных служб и последующей связи ее с оплатой труда [4].

Таким образом, направлением последующих мероприятий может стать изучение этого опыта и его адаптация для рассматриваемой муниципальной службы. Соответственно, направление совершенствования системы заключается в создании системы оплаты труда по результатам и разработке критериев оценки деятельности муниципальных служащих.

В заключение отметим, что использование современных технологий управления человеческими ресурсами является перспективным направлением развития кадрового потенциала на муниципальной службе.

Библиографический список

1. http://www.koin-nkz.ru/

2. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2013. 238 с.

3. Комиссарова Т.А. Управление персоналом: учеб. пособие. М.: Дело, 2013. 312 с.

4.Хабибуллина С.А. Служба управления персоналом: от теории к практике // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 02 (18). С. 130-137.

УДК 005.96:008

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ МАЛОГО БИЗНЕСА

Славкина В., Селюгина А., Никульшина О.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Сегодня во всем мире развитие персонала рассматривается как насущная необходимость и как фактор успеха организации. В значительной степени это связано с интенсивным становлением экономики, основанной на знаниях, внедрением инновационных технологий.

Постоянное обучение персонала становится особо актуальным в условиях глобализации и интернационализации экономических отношений, интеграции российских предприятий в мировое и европейское социально-экономическое пространство.

Целью корпоративного обучения является обеспечение профессионализма работников, рассматриваемого как интегральное качество субъекта труда, основными характеристиками которого является профессиональная направленность, профессиональная компетентность и профессионально важные качества личности работника.

Особая роль малого предприятия в современных социально-экономических условиях определяет актуальность корпоративного обучения персонала как стратегии развития организации малого бизнеса. В обобщенном виде причины актуальности выглядят следующим образом. Во-первых, малое предпринимательство является важнейшей сферой современной рыночной экономики.

Во-вторых, малый бизнес является инновационным, и среди необходимых ему ресурсов интеллектуальные имеют особое, решающее, значение.

В-третьих, особую актуальность корпоративное обучение приобретает в условиях мирового финансово-экономического кризиса.

Корпоративное обучение должно обеспечить работнику широкий спектр компетенций, что позволит ему стать универсальным специалистом, готовым совмещать различные производственные функции в условиях ограниченности кадровых ресурсов на предприятии малого бизнеса.

Проектирование процесса корпоративного обучения в организации малого бизнеса требует определения четких методологических позиций, которые могли бы быть положены в основу конструирования конкретных моделей профессионального образования, а также конструирования содержания программ обучения сотрудников организации. С нашей точки зрения, в основу этого процесса могут быть положены такие научно-методологические подходы, как компетентностный, позволяющий рассмотреть в компетентностной парадигме основные цели и результаты как самого процесса обучения, так и формирования образовательного пространства обучающейся организации; акмеологический, выявляющий основы профессионализма работника предприятия малого бизнеса; андрагогический, позволяющий учитывать психологические особенности взрослых людей в процессе обучения, представляющих собой основную аудиторию слушателей и основных субъектов профессиональной деятельности в организации малого бизнеса. В процессе корпоративного обучения происходит не только расширение границ профессиональной компетентности сотрудников, развитие их профессионально важных качеств, но и процесс корпоративного воспитания, способствующий идентификации работников не только со своей профессией, но с организацией в целом. Слушатели соотносят ориентиры своего личностно-профессионального развития с реализацией стратегических целей и задач организации малого бизнеса, выполнения ее миссии. Аксиологической основой обучения персонала организации является гармонизация корпоративных

и личностных ценностей работников. На предприятии малого бизнеса личностные и организационные ценности являются значимыми факторами индивидуальной и групповой мотивации к повышению квалификации, достижению уровня профессионализма, отвечающего ожиданиям корпорации и сотрудника

Информационно-консультативная модель была экспериментально проверена на предприятиях малого бизнеса «СБС» (Великий Новгород) и «Энергосвязь» (Санкт-Петербург). На этих предприятиях на первом этапе эксперимента апробирование модели с помощью внешних консультантов был проведен обучающий семинар для высшего руководства компаний на тему «Педагогическая компетентность и управленческая культура руководителя». В ходе семинара моделировались педагогические функции руководителя. Консультанты обучали руководителей, как мотивировать подчиненных к учебной деятельности. Во время семинара руководители осваивали технологии построения педагогически эффективных взаимоотношений, доведения их до уровня педагогического сотрудничества. Отдельная часть семинара была посвящена концепциям обучающейся организации и методике построения ее пространства на предприятии малого бизнеса.

В результате внедрения информационно консультативной модели корпоративного обучения на предприятиях малого бизнеса были зафиксированы позитивные изменения по ряду позиций. Существенно улучшились экономические результаты деятельности компаний (рост годового оборота составил у «Энергосвязи» -12%, у «СБС» - 8%; количество реализованных проектов возросло у «Энергосвязи» - 20%, у «СБС» - 12%); результаты проведенной аттестации зафиксировали повышение профессиональной компетентности сотрудников, ее соответствие отраслевым нормам; изменились ценностные ориентиры у 12% работников в результате коррекции корпоративной культуры компаний; выросли профессионально-личностные показатели сотрудников («Энергосвязь» - 8%, «СБС» -12%).

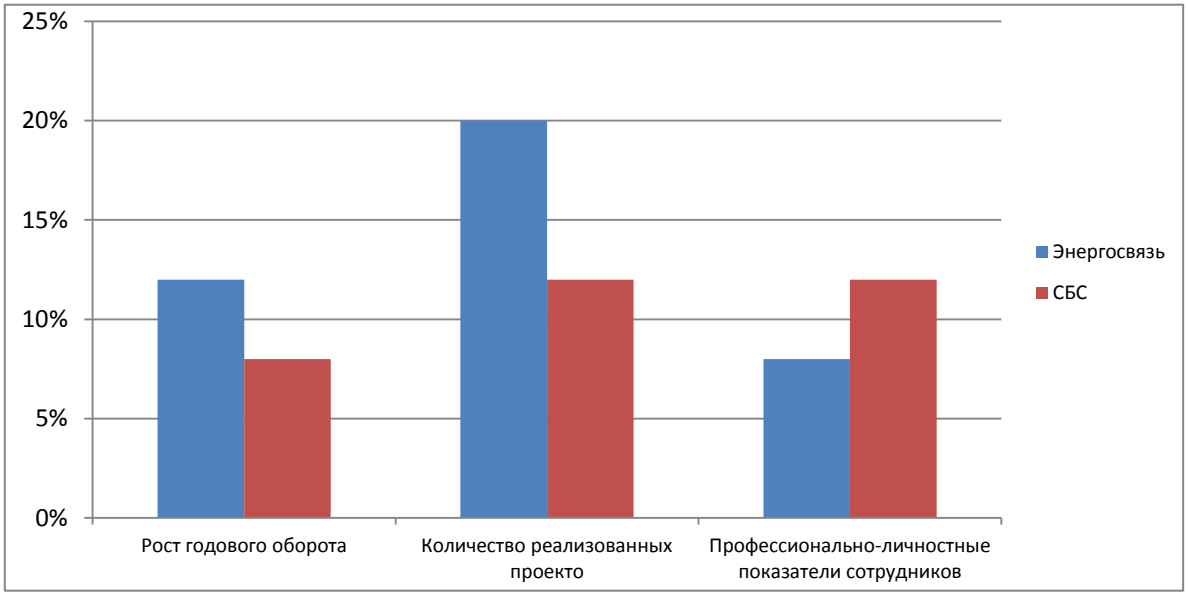


Рисунок 1- Результаты деятельности компаний.

Полученные данные свидетельствуют о том, что информационно-консультативная модель корпоративного обучения нашла свое практическое воплощение в пространстве малого предприятия, и процесс профессионального развития сотрудников перешел в самоуправляемую фазу.

Таким образом, интеграция процессов обучения и консультирования в рамках единой модели обеспечивает ряд положительных устойчивых эффектов успешной профессионализации сотрудников. Наиболее важным из них является эффект непрерывного производственно технологического и социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности специалиста. К положительным эффектам относится также эффект самоуправляемости профессионального развития на основе рефлексии собственного опыта, решения проблем организации и личностных проблем профессионального становления. Информационно консультативная модель позволяет также обеспечить эффект инновационного развития предприятия малого бизнеса как обучающейся организации на основе прогностического видения руководителем и сотрудниками основных векторов развития организации и собственных профессиональных перспектив. Следовательно, корпоративное обучение персонала предприятий малого бизнеса обеспечивает не только повышение уровня профессиональной и социальной компетентности сотрудников, но и формирует коллективное знание, представляющее собой значимый интеллектуальный ресурс организации, способный обеспечить ее успешное стратегическое развитие.

Библиографический список

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов сред. проф. учеб. завед. 3-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2013. - 224 с.

2. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в децентрализованной компании) / пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 249с.

3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. 3-е изд. -М.: Экономистъ, 2013. - 528 с.

4. Гельфман Э., Холодная М. Психодидактика школьного учебника. Интеллектуальное воспитание учащихся. - М., 2013.

5. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 236 с.

УДК 005.96

КАТЕГОРИЯ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Сковер А.Р., Михайлова Т.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается категория мотивации с точки зрения действий человека и государства. Авторы анализируют меняющуюся мотивацию людей в условиях кризиса отечественной экономики и её влияние на качество трудовой жизни.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, мотивация, причастность, качество трудовой жизни, политика доходов.

Прямо или косвенно мотивацию к труду определяют многие факторы. Сама внутренняя природа человека, мотивируя его на те, или иные действия находится под воздействием постоянно меняющихся социально-экономических реалий. Создание социально ориентированной экономики протекает в условиях извечной подчинённости человека экономическим условиям, заставляет всё большее внимание уделять моральным и культурным ценностям, определяющим поведение людей.

Часто справедливо утверждается, что экономическая реформа в России невозможна без существенного подъёма нравственности общества. Сегодня в России катастрофически упал престиж честного труда. Понятие нравственности меняется с развитием общества (в СССР, например, считалось нравственным запрещать частную собственность) – это результат диалектической взаимосвязи и противоречия нравственного и безнравственного. То, что сегодня в обществе принято считать безнравственным, работает на появление нравственных начал завтра. Денежка сотруднику ГИБДД за благосклонность к нарушителю, взятка чиновнику за скорое решение вопроса – это нравственно? Жизнь такая! Но согласитесь, мы, пусть медленно, но меняемся. От понимания того, что это безнравственно мы перешли к действию (особенно в условиях падения реальных доходов), образно говоря, платим по ценнику и требуем надлежащего количества и качества. А как оценивать мотивацию тех, кто увеличивает неформальную занятость? Трудовые права работающих в этом секторе граждан никак не защищены законом. Занятые здесь оказываются в очень уязвимом и незащищенном положении, лишенные многих трудовых прав и всех социальных льгот. Как и любые теневые доходы, наличные средства, обращающиеся в этом секторе не облагаются налогами, могут питать коррупцию и преступность - вопиющая безнравственность. Но, в условиях, когда в стране не наблюдается масштабной реструктуризации экономики в условиях значительного сокращения спроса на труд в формальном секторе и при отсутствии эффективной системы соци-

альной защиты – неформальная занятость является альтернативой безработице. Потерявшие работу имеют заработок и получают шанс избежать скатывания в беспросветную нищету. А, кроме того, занятая там наименее производительная часть рабочей силы поддерживает платежеспособный спрос населения, и что немаловажно в основном на отечественную продукцию, поскольку доходы невелики.

Классическая экономическая теория формирует понимание прогресса как рост возможностей удовлетворения потребностей общества, В этой трактовке очевидно, что прогресс ограничен исчерпаемостью потенциальных ресурсов. На первый план выходит эффективное управление человеческими ресурсами, что в свою очередь связано с пониманием объективного конфликта ценностей и интересов всех экономических субъектов, (как результата исторического развития, политической борьбы, эволюции самих интересов).

Важную роль в мотивации занимает политика доходов и качества жизни. Среди задач, которые призвана решать названная политика – установление государственных гарантий в области оплаты, уменьшение дифференциации доходов и др. Заработная была, есть и будет основным стимулом трудовой деятельности подавляющей части трудоспособного населения, а её прямое и косвенное государственное регулирование (минимальная оплата труда, регулируемые тарифы, индексация и т. д.) – важнейший рычаг управления человеческими ресурсами. Подробнее об этом авторы рассуждали ранее. [1]

Что сегодня происходит с политикой доходов и заработной платы? Под различными предлогами (оптимизация, объективное ухудшение экономических условий вследствие кризиса экономики и др.) проводится политика замораживания заработной платы. Не было бы кризиса, итог был бы тот же. Ведь подобная политика была продиктована логикой многих наших реформ, в ходе которых нарушался экономический закон – темпы роста заработной платы не должны обгонять темпы производительности труда. Взять ту же реформу системы оплаты труда в бюджетной сфере, в результате которой оплата труда не индексируется, а механизм стимулирования не работает. Расписываемые преимущества новой системы диаметрально расходятся с нашими ощущениями, результат – крайнее неудовлетворение действиями того же государства. Самый мощный рычаг мотивации к труду не работает. Парадокс, но отсутствие масштабных протестов на такое положение дел связано с нарастающими проблемами на рынке труда. Угроза потери работы страшнее падения реальной, а часто и номинальной заработной платы.

Надо, наконец, понять, – это уже вопрос доверия к государству в целом.

Значительное влияние на мотивацию к труду оказывает качество трудовой жизни (например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др.) Речь идет о

создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Среди прочих элементов качества трудовой жизни, в контексте данной статьи выделим следующие: работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда, возможность профессионального роста, уверенность в будущем (право на работу, правовая защищенность).

Качество трудовой жизни изначально неразрывно связано с теорией мотивации. Согласно теории Д. МакКлелланда, людям присущи три потребности: кроме власти, успеха ещё и причастность. Мотивация к труду это не только потребность в получении средств к существованию, но и социальная потребность в причастности, т.е. стремление к социальному общению. Очень важно, чтобы в наше непростое время качество трудовой жизни способствовало реализации чувства социального взаимодействия, привязанности и поддержки в наше непростое время.

Проявлением социальных потребностей является принадлежность не только к трудовому коллективу, но и ощущение причастности к делам страны в целом. Отсюда усиливаются потребности самовыражения, способствующие реализации потенциальных возможностей работника и развитию личности, расширяется процесс мотивации через потребности.

В настоящее время, когда кризис принимает все более угрожающие очертания, в условиях усиления централизации государственной власти мотивация поведения людей определяется субъективным пониманием справедливости. На наш взгляд, именно государство должно ярко выражено проявить сопричастность к судьбе своих граждан. Прежде всего, государство призвано организовать некие коллективные действия по созданию общественных благ. В то же время от государства ждут и справедливого распределения сокращающихся доходов. Посредством государственного регулирования заработной платы, цен и т.д., по сути дела, перераспределяются экономические возможности среди субъектов. При этом одни члены общества получают преимущества за счет других. Кроме того, для России характерно то, что механизм распределительных процессов остаётся скрытым, а уж результаты зачастую никак не согласуются с изначально декларированными целями. В любой ситуации перераспределение необходимо оценивать как с позиции экономической результативности, так и с точки зрения этических требований. Очень часто, положительные экономические результаты проводимых государством мероприятий в сознании людей выглядят этически неоправданными.

Важно понять, что в любой момент в обществе возникает выбор между эффективностью и справедливостью. С одной стороны, многие необходимые государственные программы, направленные на создание условий по стимулированию производительности труда в обществе (например, новая система оплаты труда в отраслях бюджетной сферы) кажутся неприемлимыми. С другой, несовпадение понимания справедливости подобных программ с позиции государства и в сознании граждан обусловлено сложившимся

приоритетом бюрократического интереса в ущерб государственному и личному. Под мотивом понимают побуждение человеческого поведения, базирующееся на субъективных ощущениях недостатков или личных стимулах. В настоящее время доминируют ощущения и стимулы чиновничьей братии. Недаром у нас в стране у властьпридержащих очень популярно выражение « Я убеждён, что…» после принятия очередного закона, позволяющего, по их мнению, установить всеобщую благодать с «понедельника». Все эти, на первый взгляд, теоретические рассуждения имеют прямое отношение к проблеме управления человеческими ресурсами. В обществе существуют общественные группы, для которых представления о справедливости ассоциируются с понятием свободы экономической деятельности и защиты прав собственности. Перенос акцента в государственном регулировании доходов с перераспределения на создание условий формирования доходов самим индивидом – наиболее перспективный путь перехода к устойчивому развитию.

Никто не отменял действие экономического закона опережающего развития производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. И сегодняшний курс на безусловное выполнение государством взятых на себя социальных обязательств в условиях экономической и политической стагнации приведёт к снижению всяческих социальных гарантий, в том числе и качества трудовой жизни.

Библиографический список

[1] Низкая заработная плата – проблемы и противоречия. Михайлова Т.А., Сковер А.Р. Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2014. № 18. С. 21-25.

УДК 005.962.13

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Сахтинова А.А., Алексеева И.Е.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается роль корпоративной культуры в управлении персоналом. Изучили формирование и поддержание организационной культуры. Выделили факторы влияющие на корпоративную культуру. Рассмотрели уровни организационной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, факторы

Основная цель корпоративной культуры, как явления, - помочь людям более продуктивно исполнять свои обязанности в организациях и полу-

чать от этого большее удовлетворение, что в свою очередь приведет к улучшению показателей экономической эффективности деятельности организации в целом. Удовлетворенный своими профессиональными достижениями работник, движимый единой целью, стремится к сотрудничеству с коллегами, а это в свою очередь приводит к сплоченности персонала. Сплоченный персонал работает как отлаженный часовой механизм, тем самым принося гораздо больше пользы общему делу, чем когда каждый работник пытается достичь самостоятельно успеха, не задумываясь об общем результате организации. Поэтому, целью наших исследований является оценка роли корпоративной культуры в управлении персоналом.

В современной литературе существует много определений понятий корпоративной и организационной культуры. Данной проблемой занимаются как зарубежные ученые (Д. Элдридж, А. Кромби, Э. Джакус, Х. Шварц и С. Дэвис и другие), так и отечественные (М. Магура, Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. и другие). Они организационную культуру трактуют как философию и идеологию управления, предположения, ценностные ориентации, верования, ожидания, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за её пределами.

Формирование организационной культуры - это попытка конструктивного влияния на социально-психологическую атмосферу, поведение сотрудников. Формируя в рамках организационной культуры определенные установки, систему ценностей или "модель мира" у персонала организации, можно прогнозировать, планировать и стимулировать желаемое поведение.

Организационная культура может быть сформирована, и существуют методы ее поддержания и укрепления. Рассмотрим на рисунке ряд следующих направлений [1].

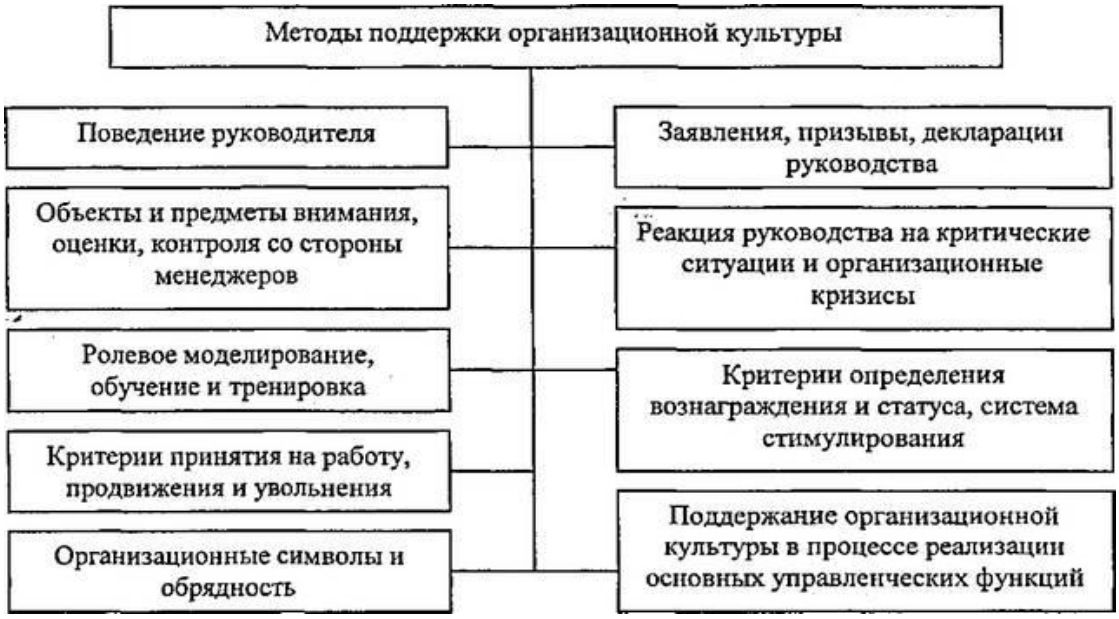


Рисунок 1 Методы поддержки организационной культуры

Рассмотрение путей формирования желательной организационной культуры предполагает восприятие организации не только как технико-экономической, но и как социальной системы. Решающее влияние на процесс формирования организационной культуры представителей высшего руководства повышает их ответственность за те последствия, которые может иметь для организационной культуры их стиль управления и особенности их поведения.

Структура организационной культуры состоит из нескольких элементов [1], которые представлены на рисунке 2.

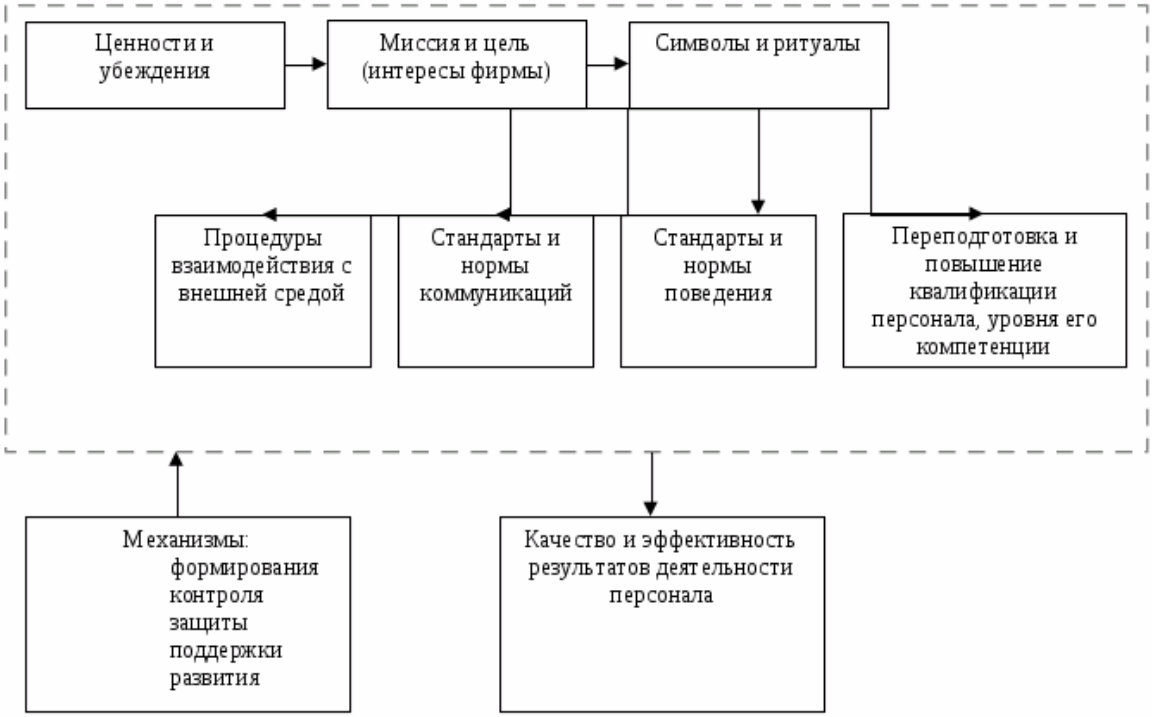


Рисунок 2 Элементы организационной структуры

Большинство функций корпоративной культуры ценны как для организации, так и для каждого её члена. Ценность организационной культуры состоит в том, что она усиливает организационную сплоченность и порождает согласованность в поведении сотрудников. С точки зрения работников, организационная культура служит своеобразным компасом для выбора правильного типа поведения, необходимого для успешной работы в организации. Однако не следует игнорировать некоторые негативные аспекты организационной культуры, которые во многом влияют на достижение организационных целей. Здесь имеется следующее: организационная культура иногда может приходить в противоречие с окружающим организацию условиями среды. Так, например, если окружающая среда подвержена быстрым изменениям, то выработанная годами организационная культура становится не соответствующей этим изменениям, и тогда компании придётся приспосабливаться к новым внешним условиям, формировать новую организационную культуру и предусматривать систему регулирования трудовых отношений в организации.

По мнению Э. Шейна организационная культура выполняет как минимум две функции: разрешения проблемных ситуаций, связанных с адаптацией организации к внешней среде, которые решаются путем изменения представлений, лежащих в основе "культурной парадигмы", и, с другой стороны, внутренней интеграции, функции, которые решаются с помощью следующих компонентов организационной культуры, определяемых на основании существующей "культурной парадигмы":

Корпоративная культура выполняет целый ряд функций [2], которые представлены на рисунке 3.

Рисунок 3 Функции корпоративной культуры

В настоящее время стало уже традиционным выделять три уровня организационной культуры [3], рассмотрим их на рисунке 4.

Рисунок 4 Уровни организационной культуры

На формирование и развитие организационной культуры влияет множество разнообразных факторов. Рассмотрим их на рисунке 5.

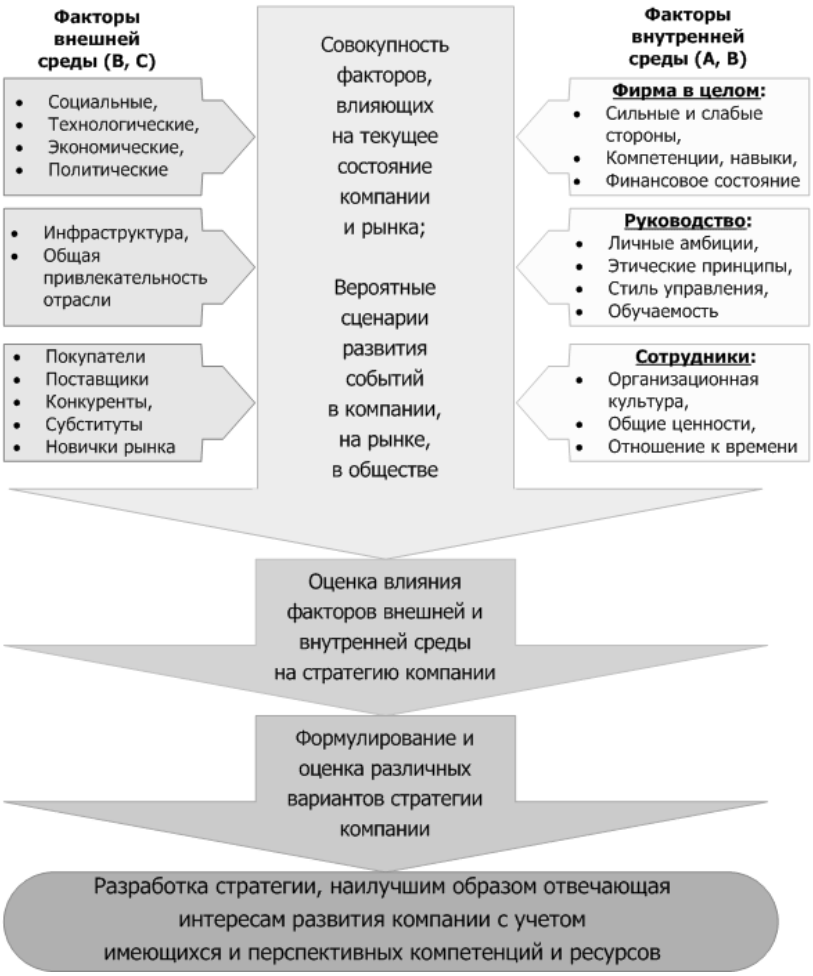


Рисунок 5 Факторы, влияющие на организационную культуру

Библиографический список

1 Магура М.И. Поиск и отбор персонала. М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001.

2 Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: Найм персонала. М.: Экзамен, 2002.

3 Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство; пер. с англ.В.А. Спивака / Э.Х. Шейн - СПб.: Питер, 2002., С 100.

4 Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Поведение в организации / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина - М.: ИНФРА-М, 1999. - С.185.

УДК 331.572.6

ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Головко А.А., Панькова А.О.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается оптимизация численности работников на примере ФБГОУ СибГИУ института ИТиАС. Предлагается оптимизировать численность работников путём проведения фотографии рабочего времени. Выявлена и обоснована необходимость проведения оптимизации персонала в период экономического кризиса.

Ключевые слова: фотография рабочего времени, оптимизация, численность работников, экономический кризис.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что в период экономического кризиса эффективность использования рабочего времени приобретает всё большее значение в оптимизации численности персонала. Основным фактором влияния на развитие кризиса, являются геополитические факторы, а именно обострение ситуации в международных отношениях, что обусловило санкционное давление на РФ.

В результате экономического давления на РФ произошло снижение курса рубля относительно основных мировых валют, рост цен на товары и услуги, что способствовало падению уровня заработной платы. Уровень инфляции за 2015 год составил 12,9%. Уровень безработицы растёт, из-за сокращения персонала и закрытия целых предприятий [1].

В этих условиях государство разрабатывает антикризисную политику и предлагает мероприятия по минимизации кризиса [2]:

1 Стабилизация международных отношений и формирование новой, глобальной мировой системы, которая сочетала бы принципы эффективности и справедливости, рыночной открытости и социальной защищённости;

2 Вывести из стагнации отечественную экономику за счёт развития отраслей, которые обеспечивают импортозамещение в отечественном производстве.

В условиях кризиса оптимизация численности работников применяется для сокращения издержек. Если к оптимизации численности подойти серьёзно, это позволит собственникам повысить эффективность своей предпринимательской деятельности. Проводя оптимизацию численности персонала, сокращается не только ФОТ и отчисления с него, но и все остальные расходы, связанные с персоналом [3].

Суть оптимизации заключается в том, что сводится количество персонала, работающего на предприятии, к минимуму, при выполнении двух ограничений:

Должно быть обеспечено гарантированное качественное выполнение заданной производственной программы;

Затраты на персонал не должны превышать некоторую заранее определенную величину.

Сокращая численности работников, эффективность производства не должна страдать. Это возможно достигнуть, внедрив новую технику и технологии, оптимизировав и организовав труд работников и процессы управления.

К проведению оптимизации численности персонала компании следует относиться как к отдельному проекту, который необходимо спланировать, то есть определить состав работ, их последовательность, сроки выполнения и ответственных. Прежде всего, необходимо [4]:

1. Систематизировать и проанализировать количество персонала в компании с учётом выполняемых функций и реальной загрузки (интенсивности и продолжительности работы).

2. Рассчитать оптимальную численность персонала, необходимую для качественного выполнения производственной программы с учётом оптимизации административных и производственных процессов.

3. Планирование программы сокращения, в которой нужно ответить на два непростых и болезненных вопроса: «кого?» и «как?» необходимо сократить.

Проведение оптимизации численности персонала необходимо на любом предприятии, и высшие учебные заведения не являются исключением. В качестве объекта исследования был использован институт информационных технологий и автоматизированных систем, который состоит из пяти выпускающих кафедр: автоматизации и информационных систем; автоматизированного электропривода и промышленной электроники; информационных технологий в металлургии; прикладной информатики и программирования; электротехники и электрооборудовании. А оптимизации подлежал учебно-вспомогательный персонал ВУЗа.

«Учебно-вспомогательный персонал вуза (УВП ВУЗа) - это категория персонала, трудовые функции которой связаны: во-первых, с обеспечением учебной деятельности преподавателей путем предоставления необходимых инструментов для их работы, освобождением времени для педагогической и научной работы; во-вторых, с предоставлением необходимой информационной помощи студентам.

Специфика деятельности УВП ВУЗа в том, что их работа напрямую не связана с учебной деятельностью; они – исполнители, основная цель их трудовой деятельности – организация работы структурного подразделения, выполнение поручений руководства, обеспечение бесперебойной работы технических средств ВУЗа и следовательно, для определения размера стимулирующих выплат этой категории персонала основной акцент делается на оценке отношения работника к своим должностным обязанностям и оценке уровня профессиональных умений и навыков.

Оценку труда УВП следует проводить ежегодно, в конце учебного года, с целью установления стимулирующих выплат для этой категории персонала на следующий учебный год. [5, С. 1-3]

Предметом исследования стали затраты рабочего времени.

Целью исследования затрат рабочего времени – стало выявление нецелесообразных затрат времени и оптимизации численности УВП института.

Исследования ФРВ УВП дали результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования ФРВ ИИТиАС

	ПЗ, мин	ОП, мин	ОРМ, мин	ПНТ, мин	НТД, мин	ОТЛ, мин	Нецелесообразные затраты
Дирекция института ИТиАС	23	931	-	-	-	6	-
Кафедра автоматизации и информационных систем	72	2246	-	3	-	75	599
Кафедра автоматизированного электропривода и промышленной электроники	77	1807	-	-	-	36	372
Кафедра информационных технологий в металлургии	28	1387	-	11	-	14	284
Кафедра прикладной информатики и программирования	15	456	-	-	-	9	235
Кафедра электротехники и электрооборудования	54	866	15	7	-	18	-
Итого	269	7693	15	21	-	158	1490

Потери рабочего времени по вине предприятия составили 1490 минут, так как работникам приходится выполнять малоквалифицированную работу, которую должны выполнять другие служащие с более низкой квалификацией (лаборанты, документоведы).

Так же в исследовании было выявлено, что в настоящее время в институте ИТиАС работает 19,5 человек, а по нормативам должно быть 13,5 человек.

Таким образом, для совершенствования организации труда института ИТиАС можно предложить следующие мероприятия:

– провести анализ потерь рабочего времени;

– провести реорганизацию персонала и классифицировать содержание труда;

– довести до каждого работника содержание его труда;

– планировать личное рабочее время в соответствии с рациональным режимом труда и отдыха;

– рабочее место должно быть оснащено нужными приборами, оборудованием, ЭВМ и другими установленными приборами.

Библиографический список

1. Таблица инфляции [Электронный ресурс] / Уровень инфляции в Российской Федерации. – Режим доступа: http://уровень-инфляции.рф/таблица_инфляции.aspx. – Дата обращения: 25.02.2016.

2. Мюнхенская конференция по вопросам политики безопасности [Электронный ресурс] / Выступление Дмитрия Медведева на панельной дискуссии. – Режим доступа: http://government.ru/news/21784/. – Дата обращения: 25.02.2016.

3. Последствия кризиса 2015 года для России [Электронный ресурс] / Последствия кризиса 2015 года для России. – Режим доступа: http://money209.com/posledstviya-krizisa-2015g-dlya-rossii/. –Дата обращения: 25.02.2016.

4. Оптимизация численности персонала [Электронный ресурс] / Кадровая политика. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/optimizaciya-chislennosti-personala. – Дата обращения: 25.02.2016.

5. Широкова Ю. Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения / Ю. Широкова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). - 2013. - № 5. - С. 1-3.

УДК 005.956.6

УВОЛЬНЕНИЕ ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ВСЛЕДСТВИЕ УХОДА НА ПЕНСИЮ: ОСОБЕННОСТИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ.

Кайгородова А.А., Южакова Е.А.
Научный руководитель: д.э.н., Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается увольнение из организации вследствие ухода на пенсию. Изучили особенности увольнения и рассмотрели выход на пенсию в России и за рубежом.

Ключевые слова: увольнение, выход на пенсию, кадровая служба, особенности увольнения.

Высвобождение персонала является крайне болезненным процессом, как для увольняемых сотрудников, так и для самой организации. Последствия неудачно проведенного высвобождения могут ощущаться на протяжении многих лет в виде демотивации оставшихся сотрудников, их недоверия к руководителям, открытой враждебности профсоюзов. Учитывая это, становится ясно, что управление высвобождением персонала представляет собой одну из важнейших функций управления персоналом и требует согласованных действий рук оводства организации и службы управления персоналом.

Высвобождение персонала -движение работников, обусловленное ликвидацией рабочих мест или такой их реорганизацией, при которой изменяются требования и профессии (специальности) или квалификации работника, а также в связи с расторжением трудового договора по иници ативе одной из сторон (работодателя и работника) или уходом на пенсию.

Высвобождение работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов и должн о сопровождаться организационно- психологической поддержкой со сторон ы администрации организации, где работает увольняемый работник. Увольн ение работника установленная законодательством процедура освобождения от служебных обязанностей при расторжении трудового договора с ним [1].

Основным законодательным документом, на который должны ссылаться кадровые работники при увольнении пенсионеров является закон №173-ФЗ от 17.12.2001. Но с 01.01.2015 вступил в силу новый- №400-ФЗ. Согласно ему пенсии сейчас называют страховыми. Главные изменения коснулись страхового стажа.

Также введена новая переменная для начисления выплат- индивидуальный пенсионный коэффициент. По умолчанию он составляет 6,6. Ежегодное увеличение- 2,4, максимальное значение- 30.

Увольнение в связи с выходом на пенсию. Правильный документооборот при увольнении на пенсию является обязанностью работодателя. Но и сотрудник должен знать тонкости процедуры.

Основываясь на вышеописанных законодательных актах, составляется требуемый пакет документов. Общие этапы выполнения этой процедуры заключается в таких действиях: Заявление служащего, составление корректного приказа по организации, начисление положенных выплат, запись о прекращении трудовых отношений в трудовой книжке [2].

Процесс увольнения из организации в связи в выходом на пенсию отличается от других видов увольнения рядом особенностей:

-во-первых, дата выхода на пенсию заранее известна.

-во вторых, это событие связано с весьма специфическими изменениям и в личной жизни. Для некоторых это кульминация карьеры, время, когда можно отдохнуть и не волноваться о проблемах работы. Для других выход на пенсию является серьезной травмой, так как в один момент постоянно занятому человеку приходится привыкать к довольно странному (и не всегда приятному) опыту постоянного пребывания дома без дела. Поэтому процесс выхода на пенсию, а также нахождение человека в новой социальной роли должен стать объектом пристального внимания администрации. Сейчас очень много говорят о повышении пенсионного возраста, но эта идея практически не имеет сторонников среди россиян- такие инициативы правительства поддерживает всего 2% россиян.

В оценке предстоящего пенсионирования человеку свойственна некоторая раздвоенность, определенный разлад с самим собой. Поэтому процесс выхода на пенсию, а также нахождения человека в новой социальной роли является в цивилизованных странах объектом достаточно пристального внимания. Внимание к данным проблемам исходит как от государства, так и от организации, где человек трудился и вносил свой вклад в ее развитие. Данный вопрос особенно актуален для нашей страны, так как исследователями установлено изменение структуры работающего населения - сдвиг основной массы работников в более старшие возрастные группы. Если в 1970 г. большая часть работающих приходилась на возрастную группу от 25 до 40 лет, то сейчас она концентрируется в возрасте 35 - 55 лет. Эти трудовые ресурсы (если не по содержанию подготовки, то по ее типу и степени освоения навыков) гораздо более подготовлены к эффективной, качественной работе, чем пришедшие на рынок труда в последние 10 - 15 лет. Установлено, что после 60 лет человек, наработавший интеллектуальный капитал, сохраняет свою интеллектуальную работоспособность и может ее использовать. В старших возрастах человек потенциально в наибольшей степени готов интегрировать свой опыт, ассимилировать в него новое, его возможные преимущества состоят в гибком использовании собственного интеллекта, в умении мыслить методологически. Как показывает практика, в этом периоде жизни можно также успешно обучаться новому, причем эффективность этого процесса за-

висит от сложившейся когнитивной автономности, способности самостоятельно организовать и направлять процесс собственного обучения.

Исследование показало, что наиболее пригодны работники старших возрастов к такой деятельности, как судейство, многофакторная экспертная оценка, выработка взвешенных решений, консультирование, разработка сложных многокомпонентных проектов и тому подобная. Ведь достижение пенсионного возраста подразумевает не отход от дел, а дополнительные возможности как для личности, так и для общества. Выход на пенсию должен представлять не уменьшение трудовой активности, а возврат работнику того, что он в определенный период своей жизни произвел сверх необходимого для удовлетворения своих потребностей.

Привлечение лиц старше 60 лет к активной работе представляет собой бонус, который государство может получить дополнительно за ранее проведенную работу с человеческими ресурсами. Но в нашей стране складывается ситуация, когда из общественного производства исключается ценный человеческий ресурс, чей потенциал по своим качественным характеристикам в настоящее время даже не вскрыт, мало исследован. Резко обозначаются водоразделы поколений, что нарушает и целостность общества, и ограничивает возможности индивидуальной реализации данных категорий граждан. Нарушение данной связи фактически означает исключение пенсионеров из общества, потерю рабочих качеств, социальную изоляцию и равнодушие к ним со стороны государственных структур.

Рассматриваемый вид увольнений предполагает еще одно направление работ с высвобождающимися сотрудниками.

Курсы подготовки к выходу на пенсию, предполагающие изучение:

- правовых норм и положений, связанных с уходом на пенсию;
- дальнейшего участия в жизни организации;
- экономических аспектов дальнейшей жизни;
- медицинских проблем и льгот;
- возможностей построения активного досуга.

В зарубежных организациях проводятся курсы подготовки к выходу на пенсию, которые помогают сотрудникам перейти в то положение, в котором они могут проработать проблемы, связанные с пенсионированием, а также могут познакомиться с характерными чертами нового жизненного этапа. Содержание таких курсов и их методическое построение отличаются большим разнообразием. Они могут проводиться в форме лекций, бесед, однодневных и многодневных семинаров, консультаций.

Рассмотрим "Скользящее пенсионирование" - это система мероприятий по последовательному переходу от полноценной трудовой деятельности к окончательному уходу на пенсию, а также ряд мероприятий, обеспечивающих сопричастность пенсионера с трудовой жизнью. Так называемое скользящее пенсионирование весьма распространено в зарубежной практике.

Отличительной особенностью системы скользящего пенсионирования являются ее достаточно точные временные рамки по отношению к конкретному сотруднику. Действия организационно-экономических мероприятий начинаются с установленной даты и заканчиваются в основном по достижении пенсионного возраста. Данные мероприятия предполагают постепенный переход к неполной занятости, изменения в оплате труда, установление порядка выплаты пенсионной страховки. В некоторых случаях после увольнения в связи с выходом на пенсию сотрудник приглашается в качестве консультанта, эксперта для решения возникающих производственных проблем, участия в совещаниях, наставничества, управления адаптацией новых сотрудников. В настоящее время на российских предприятиях остро стоит проблема старения кадрового состава. Эффективным направлением решения проблемы является использование стареющего персонала в качестве наставников молодых специалистов, а также путем передачи и формализации знаний для автоматизированных систем управления. Таким образом, в России постепенно развиваются и приживаются новые формы, технологии и методы управления процессами высвобождения работников, появившиеся за рубежом, но учитывающие специфику российских компаний и экономической системы [3].

Американское издание Internationalliving.com составило рейтинг стран мира, куда стоит переезжать после выхода на пенсию. Первое место заняла Камбоджа. Основным аргументом стала дешевизна жизни в королевстве. Составители списка сравнивали ежедневные затраты жителей- покупки в продовольственных магазинах, билеты в кино, средний чек в ресторанах, коммунальные услуги и т.п., но они уточнили, что речь идёт о тех, кто получат пенсию в долларах. На втором месте рейтинга располагается Никарагуа, а на третьем- Колумбия.

Библиографический список

1. http://ipopen.ru/kadry/uvolnenie/uvolnenie-v-svjazi-s-vyhodom-na-pensiju.html

2. http://bs-life.ru/rabota/personal/uvolnenie-pensionerov.html

3. Мелкова Е.Ю. Пенсионный возраст: анализ Российских и зарубежных подходов// Современные проблемы науки и образования. - 2015.- № 1-1.

УДК 331.526

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Быкова В.Я., Ходячий А.И.
Научный руководитель: д.э.н., О.А. Затепякин

Сибирский государственный индустриальный университет

г. Новокузнецк, Россия.

Выявлены проблемы высвобождения персонала в период экономического кризиса и предложены пути их решений. Рассмотрены антикризисные программы РФ и профилактика социальной напряженности в связи с кадровыми сокращениями.

Ключевые слова: кризис, высвобождение персонала, кадры, антикризисные программы, законодательство.

Понятие кризис имеет много уровней и трактовок. Выражение "кризис" происходит от греческого слова "crisis", которое означает "приговор, решение по какому-либо вопросу, или в сомнительной ситуации". Также Экономический кризис – это резкое ухудшение экономического состояния страны, проявляющееся: в значительном спаде производства; в нарушении сложившихся производственных связей; в банкротстве предприятий; в росте безработицы. Результатом экономического кризиса является снижение жизненного уровня населения и уменьшение реального валового национального продукта.

В настоящее время цикличные кризисы стали носить мировой характер. К цикличным кризисам добавились структурные – это кризисы, порождаемые с диспропорциями развитий отдельных сфер и отраслей производства. Они носят длительный характер и не укладываются в рамки одного экономического кризиса. Их главная функция временное разрешение противоречий международного разделения труда.

Данный вопрос широко рассматривает, Дёмин Ю.М. уделяя особое внимание управлению кадрами в кризисных ситуациях. Ольга Голодец и Игорь Шувалов долгое время занимаются вопросом антикризисных программ. Ю. Лобусова, И. Дураков и В. Спивак совместно изучают тему управления персоналом и их реструктуризацией.

В 2015 году в рамках принятого плана планируется реализация мер, которые бы способствовали активизации системообразующих подразделений, сбалансированности трудового рынка, снижению уровня инфляции, а также смягчению ценовой политики для семей с низким уровнем доходов.

На ближайшие месяцы основными направлениями деятельности считаются:

1. Помощь в развитии малого и среднего бизнеса за счёт снижения размеров административных и финансовых издержек;

2. Поддержание экспорта и импортзамещения продовольственных и непродовольственных товаров;

3. Компенсация издержек инфляции самым незащищенным категориям населения (многодетные семьи, пенсионеры и т.д.);

В представленном плане существует раздел «Активизация экономического роста», который включает в себя снижение издержек бизнеса, меры по поддержке не сырьевого экспорта, различные стабилизационные меры, а также помощь среднего и малого предпринимательства. Так же разделе антикризисной программы обеспечение социальной стабильности разрабатываются методы изменения структуры трудоустройства, реформы в области здравоохранения, социальная поддержка населения, а также увеличение поставок медикаментов и лекарственных препаратов. Помимо этого, план предусматривает контроль и постоянный мониторинг ситуации в экономическом секторе.

Основным пунктом антикризисного плана является поддержка сельского хозяйства. Согласно документу, в 2015 году правительство выделит около 50 млрд. руб. на поддержку и развитие сельского хозяйства.

Власти РФ намерены поддержать и рынок труда. Объем субсидий для реализации мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, в 2015 году может составить до 52,2 миллиарда рублей. Средства выделяются, в том числе на организацию общественных работ и опережающего профессионального обучения.

Государством составлен план о помощи предпринимателям. На текущий год запланировано выделить 5 миллиардов рублей на спонсирование малых промышленных компаний. Отмечается, что будет упрощена процедура, в результате которой предприятие признается представителем малого или среднего бизнеса. Ожидается снижение всяческих проверок и ФАС, а также более лояльное налоговое законодательство, предусматривающее «финансовые каникулы» для всех зарегистрированных предпринимателей. В некоторых пунктах антикризисного плана идет речь о взаимодействии власти с представителями малого и среднего бизнеса.

Правительство планирует потратить до 82,2 миллиарда рублей на снижение напряженности на рынке труда и помощь безработным россиянам. Соответствующая информация содержится в антикризисном плане, опубликованном на сайте кабина 28 января[1, с.219].

26 января вице-премьер Ольга Голодец сообщила, что мониторинг безработицы ведется в режиме онлайн как на федеральном, так и на региональном уровне. «Безработица не увеличивается, она остается на уровне 5,1 процента», — сказала вице-премьер и добавила, что это низкий показатель, но «ситуация может измениться».

23 января в ходе Давосского форума первый вице-премьер Игорь Шувалов сказал, что России нужно готовиться к росту безработицы.

Для эффективной работы организации необходимо проводить профилактику социальной напряженности в связи с кадровым сокращением.

Социальная напряженность – это особое состояние общественного сознания и поведения, специфическая ситуация восприятия и оценки действительности. Одним из показателей уровня этого явления выступает психологический микроклимат в среде персонала.

Взаимоотношения работников в компании непосредственно влияют на производительность труда и отношение персонала к своей деятельности, друг к другу, к руководителю.

Одна из насущных задач управленческой системы – умение снизить социальную напряженность и создать хорошее настроение в коллективе, так как это равносильно умножению производительной силы труда [2, с.336].

В настоящее время существует множество стратегий по снижению социальной напряженности. Они предусматривают множество предприятий, например, таких как отсутствие лишних работников и вакансий; соблюдение психологической совместимости персонала и его оптимальный подбор, распределение; выбора неформального лидера и подчинения одному руководителю не более 5-7 человек; предупреждение и разрешение межличностных конфликтов; применение методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия.

Основа всех мероприятий по сокращению численности или штата работников – соблюдение требований ТК РФ и других нормативных правовых актов, помимо этого, проводятся следующие мероприятия:

Во-первых, прежде всего в реформируемое структурное подразделение прекращается прием и перевод работников из других подразделений (если это не нарушает технологического процесса производства).

Во-вторых, осуществляется также перевод работников реформируемого подразделения на вакантные должности в другие структурные подразделения.

Сокращение численности персонала необходимо проводить с учетом трудового законодательства.

Прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если одновременно соблюдены следующие требования:

1. Есть указанное в федеральном законе основание увольнения;
2. Соблюден порядок прекращения трудового договора по данному основанию;
3. Есть юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении);
4. Есть фактические обстоятельства, соответствующие основанию прекращения трудового договора [3, с. 513].

Проблемы, возникающие при высвобождении персонала, возникают из функций труда, которые складываются в индустриальном обществе:

1. Труд выполняет непосредственную функцию материального обеспечения жизни. Как правило, он является главным источником дохо-

да. Решение этой проблемы – это сокращение продолжительности рабочего времени; введение укороченной рабочей недели.

2. Труд в большинстве случаев идентифицируется с потенциалом того или иного работника. Для решения этой проблемы организация может проводить перемещение сотрудников в другие отделы производства

3. Почти все высвобождаемые работники по своему профессионально-квалификационному составу не отвечают требованиям, предъявляемым к ним работодателем, и, следовательно, в целях дальнейшего трудоустройства они нуждаются в соответствующем профессиональном обучении. Для решения этой проблемы организация должна ввести «положение» опережающего профессионального обучения [4, с.344].

В России хорошо зарекомендовали себя различные меры по сдерживанию массового высвобождения, принятые в мировой практике: поддерживались инициативы работодателей по растягиванию сроков высвобождения, уменьшению его масштабов и предотвращению. В большинстве регионов работодатели получают финансовую поддержку для выплат работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы, работающим неполное рабочее время.

Опыт регулирования массового высвобождения убеждает в том, что сами по себе вышеназванные меры малоэффективны без стратегических программ развития занятости и предотвращения массового высвобождения. Активная политика государства в вопросах подготовки и переподготовки работников, повышения их конкурентоспособности на рынке труда, поддержание программ по созданию новых рабочих мест создают условия для бескризисного развития рынка труда.

Библиографический список

1.Демин, Юрий Михайлович. Управление кадрами в кризисных ситуациях / Ю. М. Демин. — СПб. и др.: Питер Питер принт, 2014. — 219 с.

2.Спивак, Владимир Александрович. Управление персоналом : учебное пособие / В. А. Спивак. — Москва: Эксмо, 2010. — 336 с.

3.Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко; Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (РЭУ). — Москва: Юрайт, 2014. — 513 с.

4. Мелихов, Юрий Евгеньевич. Управление персоналом. Портфель надежных технологий : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Москва: Дашков и К, 2010. — 344 с.

УДК 005.32

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Абдрахимова А.Р., Грудева Е.Е.
Научный руководитель: профессор, д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Статья раскрывает сущность и необходимость формирования и развития организационной культуры в инновационной организации. Научные знания, технологии и инновации, несмотря на свою важность во все времена, в современных условиях превращаются в важнейшие факторы роста предприятий, и именно организационная культура служит необходимым источником создания данных факторов.

Ключевые слова: инновации, организационная культура, организация, формирование, управление.

В последнее десятилетие предметом пристального изучения стала организационная культура российских предприятий. Такой интерес к феномену организационной культуры обусловлен следующими обстоятельствами:

1) возрастанием значимости человеческого капитала как важнейшего ресурса социально-экономического развития предприятия и общества в целом;

2) необходимостью использования адекватных человеческой природе социальных технологий управления развитием социума.

Данные обстоятельства органично взаимосвязаны между собой, поскольку проблемы управления напрямую соотносятся с необходимостью развёртывания человеческого потенциала как основы социально-экономического и культурного развития, а эффективность использования человеческих ресурсов находится в прямой зависимости от используемых в организации, на предприятии методов управленческого воздействия на персонал[1].

Организационная культура помогает людям более продуктивно осуществлять свои обязанности в организациях и получать от этого большее удовлетворение. Особенности организационной культуры человека в том, что это функция от индивидуальности личности и окружающей среды. Кроме того, поведение, личность и окружающая среда оказывают взаимное влияние друг на друга. На организационную культуру человека оказывают влияние привычки и склонности, потребности и интересы, политические взгляды, профессиональные интересы, моральные ценности, темперамент, и т.п.

В условиях ускоряющегося процесса социальных, экономических, политических и технологических преобразований развитие предприятия во всё большей степени связывается с нововведениями, с организационными изме-

нениями, с профессиональным ростом персонала, с его готовностью к этим нововведениям.

Сегодня инновации обуславливают конкурентоспособность предприятия, становятся важнейшим средством его развития, которое охватывает не одну узкую область, а включают в себя все области, влияющие на общий результат - обучение персонала управление, маркетинг, финансы и т.д. Переход к инновационной экономике диктует острую потребность в пересмотре сложившихся методов управления персоналом, поиске новых технологий управленческого воздействия на сознание и поведение работников [2].

Организационная культура, являясь по своей природе социальной инновацией, позволяет осуществлять организационные изменения, а также формировать у персонала необходимую мотивацию к их реализации. В то же время целенаправленное управление процессами развития культуры на предприятии позволяет существенно влиять на инновационную активность персонала.

Эффективность деятельности компании во многом зависит от своевременности и правильности изменения организационной культуры, а руководство должно создавать благоприятные условия для своевременного и адекватного осуществления изменений. При этом необходимо помнить, что любое изменение часто встречает сопротивление. В компаниях сопротивлением является любая установка или поведение, демонстрирующее нежелание проводить или поддерживать желаемые изменения.

По данным социологического исследования, проведенного на базе предприятий города Белгорода, специализирующихся в инновационных технологий лишь подтвердилась необходимость изучения, формирования и внедрения организационной культуры в корпоративном управлении [4]. По мнению руководителей, организационная культура - это неотъемлемый ресурс процветания предприятия, а так же важнейший фактор конкурентоспособности и креативности.

Формирование и изменение организационной культуры в инновационной сфере осуществляется под влиянием многих факторов. Один из признанных специалистов в области организационной культуры, Э. Шейн, выделяет пять первичных и пять вторичных факторов, которые определяют процесс формирования организационной культуры. Рассмотрим данные факторы более подробно [3,С.65-68].

Первичные факторы:

1.Система ценностей и верований, поддерживаемые высшим руководством;

2.Реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации;

3.Лидерство и стиль поведения руководителей;

4.Система мотивации сотрудников;

5.Критериальная база отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации.

Вторичные факторы:

1.Организационная структура организации, уровень делегирования полномочий;

2.Система передачи информации и организационные процедуры;

3.Внешний и внутренний дизайн помещения, в котором располагается организация;

4.Мифы и истории о важных событиях и ключевых лицах в организации;

5.Формализованные положения о философии и целях существования организации.

Необходимо отметить, что только взаимодействие данных двух групп факторов способствуют эффективному формированию и развитию организационной культуры [3].

Формирование организационной культуры связано, прежде всего, с развитием и реализацией творческого потенциала самого работника. В тоже время существует множество других факторов, учет и активное использование которых может существенно способствовать повышению эффективности инновационной деятельности. Рассмотрим факторы, способствующие и препятствующие развитию организационной культуры на предприятиях в сфере инновационных технологий.

Факторы, способствующие развитию организационной культуры:

1.Поддержка высшего руководство внедрения инноваций, способность эффективно выходить из конфликтных ситуаций;

2.Децентрализованная система управления, делегирование полномочий;

3. Мера готовности к риску и внедрению инноваций;

4. Неформальные и доверительные отношения.

Факторы, препятствующие развитию организационной культуры:

1.Непонимание руководством необходимости создания благоприятных условий труда и значения организационной культуры;

2.Высокая степень централизации, решения принимаются «наверху»;

3.Противодействие работников, боязнь перемен, «нежелание что-то менять»;

4. Атмосфера напряженна, нервозная.

Итак, именно культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни [4].

Инновационная культура отражает целостную ориентацию человека, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения. Она показывает как уровень деятельности соответствующих социальных институтов, так и степень удовлетворения людей участием в них и его результатами.

Для формирования организационной культуры компании в сфере инновационных технологий, можно предложить четкие этапы, позволяющие управленцу построить целостный образ организационной культуры, донести

его до персонала и внедрить в деятельность для достижения наиболее эффективных социальных и экономических показателей:

1.Принятие руководителем решения о формировании организационной культуры, направленной на инновации.

2.Создание команды единомышленников по формированию организационной культуры, направленной на инновации.

3.Определение целей формирования организационной культуры.

4. Внедрение организационной культуры.

5. Мониторинг сформированной организационной культуры.

6. Определение требуемых форм, методов и средств внедрения сформулированных ценностей, установок, убеждений, норм.

7. Адаптация, обучение и мотивация персонала.

Таким образом, предложенные этапы дают возможность сформировать инновационную культуру организации, которая будет связана, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека – ее субъекта. В то же время существует множество других факторов и условий, учет и активное использование которых может существенно способствовать эффективности инновационной деятельности.

Библиографический список

1. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура / А. Николаев // Наука и наукознавство. – 2010. - №2. – С. 15-18с.

2. Ахмаева Л.Г. Формирование организационной культуры как фактора развития инновационной деятельности компании: автореф. дис. канд. экон. наук. – М., 2013. – 21с.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн – СПб: Питер, 2010. – 336 с.

4. Шаповалова И.С. Социогенетическое моделирование организационной культуры: автореф. дис. докт. соц. наук. – Белгород. – 42с.

УДК 331.572

МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Глазкова Т.Г., Дмитриева А.Е.
Научный руководитель: профессор, д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Выявлены проблемы привлечения персонала, рассмотрены внутренние и внешние источники подбора и предложены методы привлечения работников в условиях кризиса.

Ключевые слова: привлечение персонала, методы привлечения, источники подбора.

В новых сложных экономических условиях успех деятельности компании во многом зависит от эффективности использования всех ее ресурсов. Работодатели стремятся к сокращению издержек на персонал и к повышению эффективности использования трудовых ресурсов организации.

В условиях кризиса у компании нет средств на применение дорогостоящих методов поиска персонала, таких как headhunting, но есть альтернативные способы привлечения работников не требующие больших затрат.

В настоящее время разработано много надежных и эффективных систем набора и отбора кадров. Новая система набора и отбора кадров должна идеально соответствовать модели организации, для которой необходимо сформировать адаптированный к ней, эффективно действующий корпус специалистов. Необходима серьезная работа по составлению научно - обоснованных профессионально - квалифицированных требований к должностям.

Целью данной работы является разработка мероприятий по повышению эффективности процесса профессионального привлечения персонала в условиях кризиса.

Привлечение персонала - мероприятия по найму и приему персонала с целью удовлетворения в перспективе потребности организации в кадрах за счет внутренних и внешних источников [1].

Внутренний поиск — это закрытие вакансий уже работающими в компании сотрудниками [2].

Внутренние источники привлечения персонала – использование людских резервов организации для заполнения необходимой вакансии [3]. К ним относятся:

1. Собственная база данных.
2. Привлечение кандидатов сотрудниками организации.
3. Временные бывшие работники.

Внешний поиск - это поиск подходящих кандидатов с помощью сторонних источников [3].

К внешним источникам подбора персонала относится неопределенное количество людей, способных работать в организации, но не работающих в ней в настоящий момент.

К ним относятся относят: государственные и коммерческие агентства по трудоустройству, ярмарки вакансий, случайных претендентов, самостоятельно обращающихся по поводу работы, набор через объявления в СМИ, Интернете, на специальных стендах и рекламных щитах, поиск среди выпускников учебных заведений, использование личных связей и рекомендаций знакомых и коллег, *Хэдхантинг* (метод прямого поиска кандидата, осуществляется в основном посредством переманивания ценного специалиста у конкурентов), отклики на объявления, работные сайты [4].

Активные методы - к ним прибегаю в случае, когда на рынке труда спрос на рабочую силу, особенно квалифицированную, превышает ее предложение [3].

1. Вербовка персонала, т. е. иначе говоря, налаживание организацией контактов с теми, кто представляет для нее интерес в качестве потен-

циальных сотрудников. Ее обычно проводят непосредственно в учебных заведениях, и это является преимуществом, так как кандидаты «неиспорченные» и их не нужно «ломать». Вербуют сотрудников у конкурентов, через государственные центры занятости и через частные посреднические фирмы. Сравнительно дешевле обходится привлечение сотрудников с помощью личных связей работающего персонала.

2. Презентации. Путем проведения презентаций и участия в ярмарках вакансий, праздниках, фестивалях и формируя свой имидж, организация может также осуществить набор кадров. Презентации позволяют привлечь случайных прохожих или живущих неподалеку лиц, и кто ищет дополнительные заработки.

3. Ярмарка вакансий в основном предназначена для людей, желающих поменять работу.

4. Праздники и фестивали привлекают квалифицированных специалистов, интересующихся именно данной организацией.

К пассивным методам набора кадров прибегают, когда предложение рабочей силы на рынке труда превышает спрос. Одной из разновидностей данных методов является размещение объявлений о вакантных должностях, об уровне, требованиях к кандидатам, условиях оплаты труда и сведений во внешних и внутренних средствах массовой информации [3].

Телевидение позволяет обеспечить более широкую аудиторию, однако стоимость рекламы чрезвычайно высока, адресность незначительна.

Реклама по радио обходится многократно дешевле и аудитория также широка, но слушают его, как правило, только во время работы. В основном можно привлечь лиц, желающих поменять работу.

Вторичный найм, т. е. набор во временные подразделения творческие группы. Подбор исполнителей или непосредственных руководителей производится на основе внутреннего конкурса. Для этого публикуется перечень должностей, на которые распространяется этот принцип. Каждый желающий подает заявление, которое может рассматриваться несколько раз. Данный метод позволяет создать в крупных организациях внутренний рынок труда, снижает издержки, позволяет быстро закрыть наиболее важные вакансии быстрым перемещением, поддерживать стабильность коллектива.

Преимущества внутреннего привлечения персонала:

- появление шансов для карьерного роста;
- низкие затраты на привлечение кадров;
- претендентов на должность хорошо знают в организации;
- претендент на должность знает данную организацию;
-сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации;
- быстрое заполнение освободившейся штатной должности, без длительной адаптации;
- освобождение занимаемой должности для роста молодых кадров данной организации;

- возможность целенаправленного повышения квалификации персонала;

- рост производительности труда (если перевод на новую должность совпадает с желанием претендента);

- решается проблема занятости собственных сотрудников;

- повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

Недостатки внутреннего привлечения персонала:

- ограниченные возможности для выбора кадров;

- возможно появление напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя;

- нежелание отказать в чем-нибудь сотруднику, имеющему большой стаж работы в данной организации;

- снижение активности рядовых работников, претендующих на должность руководителя, так как автоматически преемником является заместитель руководителя.

Преимущества внешнего привлечения персонала:

- более широкие возможности выбора;

- появление новых импульсов для развития организации;

- новый человек, как правило, легко добивается признания;

- прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах.

Недостатки внешнего привлечения персонала:

- более высокие затраты на привлечение кадров;

- ухудшается социально-психологический климат в организации;

- высокая степень риска при прохождении испытательного срока;

- плохое знание организации;

- длительный период адаптации;

-блокирование возможностей служебного роста для работников организации.

На основе рассмотренных теоретический аспектов можно предложить следующие методы привлечения персонала в условиях кризиса: во-первых, *сайты «покажи свою работу»* Это ресурсы, построенные на принципах UGC (используют контент, который создают пользователи). Сотрудники могут по собственному желанию рассказывать там о своих трудовых буднях, офисе, корпоративных праздниках и активностях, совещаниях и годовых отчетах. Создать сайт компании, где пользователи могут посмотреть презентации и информацию о вакансиях;

Во-вторых, *размещение видеоролика компании на YouTube.* Этот метод можно включить как во внутренние, так и во внешние источники подбора персонала. Видео можно создать самостоятельно или с помощью креативного агентства. Главное – отразить корпоративную культуру, настроения персонала, преимущества организации как работодателя;

В-третьихsms-рассылки. Смартфоны являются мощным средством современного общения, просто потому, что кандидаты держат их всегда при себе.

В-четвертых, блоги – ведение блогов сотрудниками компании, это можно использовать для посланий тем кандидатам, которые без особой активности занимаются в настоящее время поиском работы.

В пятых «Рекомендательные карточки». Это особые визитки, которые должны быть в арсенале тех сотрудников, которые часто представляют компанию на мероприятиях, выступают публично, участвуют в семинарах, тренингах вместе с персоналом сторонних организаций. Такие карточки можно вручать тем людям, которые произвели на сотрудников впечатление (кажутся интересными в качестве специалистов компании). Визитки-рекомендации – не слишком дорогой, но достаточно действенный способ привлечения персонала на предприятии.

Библиографический список

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2012.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебное пособие/ М. Армстронг.- 11-е издание — Спб.: Питер, 2013.
3. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Управление персоналом персонала: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2013.
4. [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.headhunter.ru, www.superjob.ru, www.job.ru.

УДК 331.21:378.125

ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА УВП (НА ПРИМЕРЕ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНОГО ИНСТИТУТА ФГБОУ ВПО «СИБГИУ»)

В.О. Грицун, Е.Э. Бокова
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье раскрываются сведения по оплате труда учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП). Выделяется должностной оклад, стимулирующие выплаты, различные доплаты и материальная помощь для УВП. Выявлены проблемы оплаты труда и главный недостаток в системе оплаты труда УВП вуза.

Ключевые слова: система оплаты труда, учебно-вспомогательный персонал (УВП), выплаты, компенсации.

Система оплаты труда является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, который является главным мотивирующим источником выполнения высокопроизводительного и качественного труда в обществе для повышения благосостояния работника. Экономиче-

ские преобразования и либерализация социально-трудовых отношений в стране требуют каждый год вырабатывать новые подходы к реформированию системы оплаты труда. Также реформирование системы оплаты труда затрагивает Высшую школу.

Необходимость в совершенствовании системы оплаты труда работников организаций УВП назрела в связи с падением престижа труда основных категорий работников данного сектора в Высших школах: учебный мастер, диспетчер (кафедры, института), специалист по учебно-методической работе, методист, а также преподавателей, учёных и других работников Высших школ, из-за снижения внимания государства к проблемам образования.

Формирование концепции совершенствования оплаты труда в Российской Федерации ставит перед экономической наукой и практикой комплекс проблем. Применительно в Высшей школе важно преодолеть стереотип ее восприятия как второстепенной. Подобный подход недопустим, поскольку он влечет за собой падение в массовом сознании престижа труда врачей, педагогов, ученых, работников культуры и искусства – людей, которые обеспечивают физическое и нравственное здоровье нации.

Актуальность совершенствования оплаты труда в Высших школах очевидна. Учет и анализ оплаты труда будут всегда одним из инструментов повышения эффективности среди персонала вузов. Вопрос с реорганизацией оплатой труда является существенным для всех высших учебных учреждений и предприятий в целом. В связи с изменениями закона оплаты труда в 2008 г. в бюджетных сферах, реорганизация оплаты труда УВП является очень значимым.

Проблемы системы оплаты труда в бюджетных сферах рассматривается многими учеными и практиками. Центр международного высшего образования Бостонского колледжа проводила исследование, в котором дало представление об особенностях национальных систем и размерах оплаты труда в высшей школе [1, с. 31-33]. Широкова, Ю.А., аспирантка кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета ЭиМ в своих статьях рассматривает аудит системы стимулирования труда и критерии оценки труда УВП высшего учебного заведения [2, с. 153-154].

Рамбли Л.Э., Паченко И.Ф., Альтбах Ф.Дж. провели международное сопоставление оплаты труда преподавателей вузов [3, с.108]. Ильина И.Ю. провела исследование по стимулированию труда преподавателей высших школ в условиях социально-экономической трансформации, выделив при этом опыт России, США и других стран с рыночной экономикой [1, с. 31-33].

Для УВП используется простая повременная система оплаты труда. Заработная плата работников (для всех категорий работников) определяется по следующей формуле [4, с. 31]:

$$ЗП = [ДО + КВ + СВ] \times РК \qquad (1)$$

где: ЗП – заработная плата работника;

ДО – должностной оклад;

КВ – выплаты компенсационного характера (за исключением РК);

СВ – выплаты стимулирующего характера;

РК – районный коэффициент (1,3 по Кемеровской области).

Проблема оплаты труда УВП состоит в том, что уровень оклада некоторых работников УВП не достигает величины прожиточного минимума трудоспособного населения пол Кемеровской области (на начало 2016 г. прожиточный минимум составил 9 078 руб.). Должностной оклад развивается в диапазоне от 7 459 – 13 258 руб. [4, с. 13-22].

В такой сложившейся ситуации снижается мотивация, желание работников работать в Высшей школе. Существующий уровень оплаты труда снижает их мотивацию и при этом ее улучшение. Да и к тому же, в следствие ситуацией, сложившейся на рынке труда, в настоящее время во многих вузах происходят глобальные сокращения штата, и в частности по данным категориям в Высшей школе.

Главный недостаток системы оплаты труда УВП заключается в том, что вознаграждение каждого рабочего более не основывается на его личных усилиях. Из-за того, что человек не видит, как его усилия ведут к желаемому вознаграждению, групповая схема может быть менее эффективна, чем индивидуальная. Но когда членам группы платили на основе показателей её лучшего работника, групповой план оказался столь же эффективным, как и индивидуальный.

Таблица 1 – Размеры должностных окладов работников УВП

Код кв. уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень		
3.1.1.	старший лаборант	7 459
3.2.1.	учебный мастер, диспетчер (института, факультета), специалист по учебно-методической работе	
4.6.1.	заведующий лабораторией	13 258
Второй квалификационный уровень		
3.2.2.	методист, учебный мастер 2 категории, старший диспетчер (института, факультета), специалист по учебно-методической работе 2 категории	7 992
Третий квалификационный уровень		
3.2.3.	учебный мастер 1 категории, специалист по учебно-методической работе 1 категории, старший методист	8 791
Четвертый квалификационный уровень		
3.1.4.	ведущий инженер	9 590

Таблица 2 – Штатное расписание УВП АСИ

Структурное подразделение	Должность		Кол-во штатных единиц
наименование	код кв. ур.	специальность, профессия, разряд, класс (категория) квалификации	
Дирекция архитектурно-строительного института	3.2.1.	диспетчер	2,00
Кафедра архитектуры	3.1.4.	ведущий инженер	1,00
	4.6.1.	заведующий лабораторией	
Кафедра инженерных конструкций и строительной механики	3.1.4.	ведущий инженер	1,00
	4.6.1.	заведующий лабораторией	
	3.1.1.	старший лаборант	
	3.2.3.	учебный мастер 1 категории	
Кафедра строительных технологий и материалов	3.1.4.	ведущий инженер	1,00
	4.6.1.	заведующий лабораторией	
	3.1.2.	инженер 2 категории	
	3.2.2.	учебный мастер 2 категории	
Кафедра теплогазоводоснабжения, водоотведения и вентиляции	3.1.4.	ведущий инженер	1,00
	4.6.1.	заведующий лабораторией	
	3.2.3.	учебный мастер 1 категории	2,00

Для решения перечисленных проблем и недостатков могут поспособствовать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда. Но для этого для начала мы рассмотрим систему оплаты труда УВП (на примере АСИ ФГБОУ ВПО «СибГИУ»).

Для работников УВП вуза существуют следующие порядки системы оплаты труда [5, с. 15-24]:

1. Оклад:

1.1. Размеры должностных окладов устанавливаются по соответствующим квалификационным уровням (подуровням) профессиональных квалификационных групп (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета;

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Выплаты компенсационного характера. Для УВП присущи следующие выплаты:

2.1. Доплата за увеличение объема работ (расширение зоны обслуживания) устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работ (зоны обслуживания) по этой же профессии и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) на срок совмещения профессий (должностей) в размере, определенном по соглашению сторон;

2.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, которое возникает в связи с его длительным отсутствием (по болезни более 2-х дней, отпуск, командировка, повышение квалификации и др.), без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Устанавливается в размере 100 % заработной платы замещаемого работника, если работник выполняет полный объем работ отсутствующего;

2.4. При выполнении работником работ различной квалификации с повременной оплатой труда его труд оплачивается по более высокой квалификации;

2.5. Оплата за сверхурочную работу, выполняемую по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, производится за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие – в двойном размере.

3. Выплаты стимулирующего характера – производятся по Порядку установления выплат стимулирующего характера на основе систем ы мониторинга эффективности деятельности ППС, кафедр и институтов университета, который является Положением 5 к Положению об оплате труда.

Для определения материальной помощи работникам университета учитывается их среднемесячный заработок. Исходя из среднемесячного заработка все работники условно подразделяются на три группы: группа А – низкооплачиваемые; группа Б – среднего уровня и группа В – выше среднего уровня. Границы разделения ежегодно корректируются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. На текущий период (2016 –2017 годы) приняты следующие границы:

- для группы А максимальный среднемесячный заработок установлен до 6 тыс. руб. включительно;
- для группы Б – свыше 6 тыс. руб. до 16 тыс. руб. включительно;
- для группы В - свыше 16 тыс. руб.

Работодатель оказывает материальную помощь работникам, которым необходимо санаторно-курортное лечение, ежеквартально рассматривая заявления на заседании специальной комиссии с участием представителей профкома. Заявления в комиссию принимаются от работников, проработавших в СибГИУ не менее трех лет. Материальная помощь оказывается один раз в три года.

Величина целевой помощи на санаторно-курортное лечение устанавливается персонально заявившему работнику, исходя из того, в какую группу он входит, а также исходя из принятого максимального размера помощи для группы А. На 2016 год для работников группы А работодателем устанавливается помощь, равная 15 тыс. руб. При оказании помощи работникам группы Б применяется понижающий коэффициент, равный 0,7; а для работников группы В – 0,4.

Работникам университета и их детям предоставляется возможность бесплатного пользования спортивными залами и сооружениями спорткомплекса университета, включая бассейн.

Работодатель устанавливает годовую оплату за обучение в университете работников университета и детей работников в размере 50 % стоимости обучения.

Работники УВП имеют право на получение бесплатнеой специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Работники УВП в архитектурно-строительном институте обычно получают такие средства индивидуальной защиты, как халат х/б и перчатки резиновые или с полимерным покрытием. Также для УВП предусматривается бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств: мыло или жидкие моющие средства [5, с. 61-82].

Таким образом, было выявлено, что некоторые мотивационные и стимулирующие факторы все же присутствуют для рассматриваемой категории работников. Однако, требуется доработка Положений системы об оплате труда и Коллективного договора.

Библиографический список

1. Ильина И.Ю. Стимулирование труда преподавателей высшей школы в условиях социально-экономической трансформации: опыт России, США и других стран с рыночной экономикой // Социальная политика и социология. – 2013. – № 5. – С. 31-33.

2. Широкова Ю.А. Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2013. - № 5. – С. 153-154.

3. Рамбли Л.Э., Паченко И.Ф., Альтбах Ф. Дж. Международное сопоставления оплаты труда преподавателей вузов // Экономика образования. – 2010. - № 1. – С. 108

4. Положение об оплате труда работников СибГИУ [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: http://www.sibsiu.ru/sveden/document/

5. Коллективный договор СибГИУ 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sibsiu.ru/sveden/document/

УДК 005.591.4

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ

Суслова Е. И.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский Государственный Индустриальный Университет, г. Новокузнецк, Россия

В статье изложен материал по высвобождению персонала по инициативе администрации. Проведен анализ высвобождения персонала на МБЛПУ «Станция скорой медицинской помощи».

Ключевые слова: Высвобождение персонала, увольнение, анализ.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического. [1,с.140]

В ситуации кризиса организации возникают специфические вопросы управления персоналом в условиях реформирования организационной структуры, определенного сокращения персонала. Особенностями этого периода являются высокий уровень конфликтности, нестабильность деятельности, необходимость переподготовки персонала и пр. В управлении персоналом кризисного предприятия на первый план выходят вопросы оптимизации кадрового состава, которые особенно важны для организаций, проходящих фазы кризиса или находящихся в ситуации спада. Для оптимального использования кадрового потенциала кризисного предприятия важно провести организационно-кадровый аудит, разработать программу реорганизации, выбрать наиболее эффективные методы руководства персоналом. В ситуации кризиса обостряются вопросы, связанные с эффективностью деятельности управленческих команд, высокопрофессиональных работников, адекватности персонала типу организационной культуры. Для сохранения устойчивости организации важно правильно провести процедуры сокращения персонала, избежать возможного в такой ситуации ухудшения социально-психологического климата.

Целью данной работы является оценка управления массовым высвобождением работников в условиях кризиса. [3, с. 80]

Задачей статьи являются:

1.Понятия кризиса и его основные характеристики.

2. Рассмотреть теорию высвобождения персонала.

3. Мероприятия по высвобождению персонала.

4. Рассмотреть практику высвобождения на конкретном предприятии.

1.Массовое увольнение персонала.

Высвобождение персонала – это вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников. Массовое высвобождение персонала подразумевает собой увольнение значительного штатного состава персонала по различным социально-экономическим причинам. [2,с.312-314]

Исходной позицией в управлении процессом высвобождения является признание серьезности и важности факта увольнения, как с производственной, так и с социальной, и личностной точек зрения. Планирование работы с увольняющимися сотрудниками базируется на несложной классификации видов увольнений. Критерием классификации в данном случае выступает степень добровольности ухода работника из организации.

\В данной статье мне бы хотелось уделить больше внимания увольнению по инициативе администрации:

Увольнение по инициативе работодателя переживается тяжело потому, что оно затрагивает все важнейшие стороны труда -- профессиональные, социальные, личностно-психологические. Профессиональная трудовая роль сотрудника находится в опасности, так как ему потенциально, причем на неопределенный срок, грозит безработица. Выход человека из определенной профессиональной среды имеет такие негативные последствия, как, например, потеря социальных взаимосвязей или статуса. Поэтому от того, как организован сам процесс увольнения, зависит, какое воздействие окажет на работника это событие, -- либо усугубит болезненность явления, либо смягчит его. В этой связи необходимо сказать о разработанной американскими специалистами комплексной программе мероприятий, проводимых при увольнении сотрудников. В последние годы методы работы, заложенные в такой программе, получили развитие в европейских странах. Данную программу мероприятий можно рассматривать, как попытку оказать помощь в преодолении тех проблем, которые возникают при увольнении. Причем полагается, что эти проблемы имеют отношение, как к сотруднику, так и к администрации. Главный акцент в программе делается на передаче сотруднику сообщения об увольнении и проведении консультативной работы по новой профессиональной ориентации и дальнейшему развитию персонала. Описанная в программе система мероприятий по работе с увольняющимися сотрудниками может строиться как на индивидуальной, так и на групповой основе. Реализация этой системы мероприятий позволяет решить несколько целевых задач, как с точки зрения организации, так и с точки зрения сотрудника. Организация преследует здесь следующие цели: оптимизация затрат, возникающих при увольнении; анализ и выявление «узких мест» в подготовке сотрудников; наглядность процесса увольнения для персонала организации. Соответственно решается целый ряд задач, встающих перед сотрудником.

Такие задачи можно разделить на монетарные, социально-психологические, «карьерные». Взаимодействие двусторонних целевых задач позволяет сделать процесс увольнения сотрудников не столь болезненным и помочь людям обрести уверенность перед лицом неизбежных пере-

мен. Решение целевых задач проявляется в следующем. С высвобождением персонала связаны определенные затраты. Они могут выражаться как в прямом, так и в косвенном виде. [4,с.108]

Сюда относятся:

а) затраты, определяемые законодательными или установленными отдельным договором нормами;

б) расходы, понесенные в связи с улаживанием правовых разногласий между сторонами;

в) потери производительности труда в период времени, предшествующий фактическому увольнению, и в период врабатываемости нового сотрудника. Следует также отметить

г) затраты, связанные с перестройкой рабочего процесса, перегруппировкой сотрудников.

С помощью программы мероприятий по массовому высвобождению персонала администрация пытается сократить период времени, в течение которого образуются указанные затраты, или свести эти затраты к минимальной величине. Процесс увольнения оказывает влияние не только на высвобождаемых сотрудников, но и на тех, кто остается работать в организации. Они наблюдают за процессом управления высвобождением, за взаимоотношениями администрации, непосредственных руководителей и сотрудников в процессе увольнения и сравнивают реальные действия с официально провозглашаемой политикой.

Полученные за счет такого наблюдения сведения влияют на дальнейшую трудовую мотивацию. Благодаря профессиональным действиям в процессе высвобождения персонала администрация пытается в максимально возможной для данной ситуации степени увязать интересы кадровой политики с интересами работников. Высвобождаемые сотрудники связывают с рассматриваемой системой мероприятий возможность хотя бы частичного решения своих материальных, социально-психологических и карьерных проблем, возникающих из-за увольнения. Служба управления персоналом пытается изыскать имеющиеся для этого возможности [2, с. 180].

Через целенаправленное использование методов самооценки, психологического тестирования или беседы с консультантом работник приходит к переосмыслению своих профессиональных и личностных позиций.

3. Массовое увольнение на предприятии МБЛПУ «Станция скрой медицинской помощи».

Руководство МБЛПУ «ССМП» в начале 2016 года объявило о сокращении численности персонала. Примерно 15% сотрудников могут лишиться работы.

По словам заместителя главного врача по персоналу, месячный фонд оплаты труда, который в 2015 году составил примерно 6 млн руб., сократили на 25%.

Сейчас «Станция скорой медицинской помощи» выплачивает сотрудникам ежемесячно зарплату и премии, размеры которых приблизительно равны. Теперь большинству рабочих придется либо работать без премий,

либо уйти в неоплачиваемый отпуск. Многие из них согласились покинуть предприятие, но также и сама администрация по своей инициативе планирует уволить сотрудников.

Один из начальников МБЛПУ «ССМП» заявил, что сократить необходимо от 50 до 100 сотрудников. Всего на МБЛПУ «ССМП» сейчас работает около 650 человек.

По словам заместителя профкома МБЛПУ «ССМП», сокращения начались еще в ноябре прошлого года, когда были уволены около 8 человек. В последний раз, масштабное сокращение на МБЛПУ «ССМП» случилось в 2008 г По словам исполнительного заместителя главного врача по персоналу, в начале 215 года. МБЛПУ «ССМП» наоборот, занималось поиском персонала. Ведь до осени 2015 года количество непринятых вызавов увеличивалось на 35%.

На данном предприятии также высокая текучесть кадров, а особенно среди врачей, санитаров, фельдшеров. Многие недовольны условиями труда и заработной платы.

1.Врачей.

2.Санитаров.

3.Фельдшеров.

Они не довольны также условиями труда в своей организации.

А администрация в свою очередь всегда старалась сохранить всеми силами совой персонал до данной ситуации случившейся в 2016 году. У них просто нет выхода и они увольняют по своей инициативе персонал.

По мнению заместителя главного врача по управлению персоналом, такое, что в связи со сложившейся ситуацией будет очень сложно поддерживать нормальную обстановку в сфере «спасения людей». Количество вызавов растёт с каждым днём, больных в связи со «свиным гриппом» всё растёт и растёт, а выездных бригад не хватает.

Библиографический список

1. Кафидов В.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012 -240с. – (Серия «Учебное пособие»).

2. Управление персоналом: курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект. Учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М., 2012. -431с. – (Высшее образование)

3. Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб, пособие. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011.

4. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. - М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2012.

УДК: 331.538

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Мусорин Е.С., Шуркин А.В.
Научный руководитель: профессор, д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Данная статья посвящена актуальной проблеме: исследуются классические методики, а также нестандартные методы отбора персонала, применимые в современных условиях.

Ключевые слова: персонал, методы, отбор, претендент, кадровый менеджмент.

Сегодня отбор персонала является одной из основных функций кадрового менеджмента. Руководители понимают, что кадры решают все. Для того чтобы они эффективно работали, необходимо подбирать соответствующих работников, которые имели бы стимул для работы в компании. Достигнуть такого результата возможно за счет эффективного отбора.

К классическим методам отбора относят: анкетирование, собеседование, тестирование, резюме и метод оценки [1, С. 34].

1) Анкетирование. Его используют с целью получения, в документальной форме, данных о потенциальном работнике, таких как: имя, фамилия, отчество, адрес проживания, сведения об образовании, опыте работы и тому подобное.

2) Собеседование. Является самым распространенным, на данный момент, методом отбора персонала. Посредством разговора работодатель получает достаточную информацию о кандидате: его предыдущем опыте работы, знакомится с личностными качествами претендента на должность, интересуется кругом его интересов и так далее. Преимущество собеседования заключается в том, что с его помощью можно получить невербальную информацию о кандидате, так как есть возможность оценить его жесты, интонацию и манеру поведения. Это поможет сделать более точные выводы в дополнение к другим методам отбора персонала.

3) Тестирование. Данный метод не так распространен, как, например, собеседование, хотя достаточно эффективен. Тестирование помогает основательно выявить общий уровень качеств и свойств претендента, которые необходимы конкретно для данной должности в данной организации.

4) Метод оценки. Зачастую он проходит в игровой форме с имитацией реальной рабочую обстановку, а кандидат по ходу игры должен выступить с речью перед присутствующими, принять какое-то решение, связанное с конкретной должностью, проанализировать какой-то факт, обосновать собственное мнение и тому подобное.

Все эти традиционные методы отбора персонала являются основными. Они неоднократно проверены и испытаны временем, что, несомненно, является плюсом. Однако, ситуация на рынке труда изменяется, организации развиваются и расширяются, и, соответственно, изменяются и возрастают требования к персоналу. Использования лишь традиционных методов для этого уже становится недостаточно для выявления требуемых качеств потенциальных сотрудников. Тогда на помощь специалистам по подбору персонала приходят абсолютно новые, современные методики. Далее рассмотрены некоторые из них.

1) Brainteaser-интервью. Данный метод заключается в том, что претенденты должны ответить на «заковыристые» вопросы или решить какие-то логические задачи. С помощью данного метода руководитель может проверить способность к аналитическому мышлению, а также выявить творческий потенциал кандидата. Зачастую brainteaser-интервью применяется при отборе работников умственного труда и «креативщиков». Brainteaser-интервью состоит из небольших логических задач с четко заданными ответами и задачи, у которых нет четкого ответа. Здесь в ответах оцениваются логичность рассуждений и нестандартность решения [2, С. 45].

2) Физиогномика. Физиогномика – это метод определения типа личности человека, его душевных качеств и состояния здоровья, исходя из анализа внешних черт лица и его выражения [3]. Мы считаем, что применение физиогномики может применяться при подборе персонала только при условии наличия практического опыта использования данной методики.

3) Френология. Под френологией понимается система знаний, основным положением которой является связь психики человека и строения поверхности его черепа. Основная цель френологии - изучение зависимости между индивидуальными признаками человеческого черепа и чертами его характера [4]. Но использование такой методики при подборе персонала довольно редко применяется в практической деятельности специалистами, так как сотрудники кадровых служб с недоверием относятся к данной науке.

4) Соционика. Это наука, которая изучает процесс переработки психикой человека информации из окружающего мира [5]. Идея соционики заключается в том, что психика людей имеет 16 возможных вариантов восприятия информации и её обработки. На основании принадлежности человека одному из данных типов можно выявить соответствие определенному социотипу, это позволяют сделать прогнозы поведения кандидата и взаимодействия его с людьми, имеющими другие типы. Для каждого типа можно составить определенные рекомендации как в сфере профессионального взаимодействия, так и в области личных интересов [6]. Использование соционики позволяет произвести отбор людей, которые наиболее подходят для выполнения данного рода работы и смогут хорошо вписаться в её коллектив. Это позволит повысить эффективность труда.

5) Графология. Такой метод достаточно распространен в западных компаниях и подразумевает под собой экспертизу почерка. Графология – учение, согласно которому существует устойчивая связь между почерком и

индивидуальными особенностями личности [7, С. 87]. Графологи помогают сформировать общее впечатление о почерке кандидата посредством изучения его особенностей и отличительных черт. Наличие ритмических колебаний, сила нажима на бумагу, направленность почерка и скорость письма - всё это в совокупности помогает сделать заключение об определенных качествах кандидата и соответствие их для желаемого рода занятий в организации.

6) Астрологии. Астрология – это учение, согласно которому будущее можно определить по движению и расположению небесных тел относительно друг друга [8]. Надо заметить, что в последнее время популярность гороскопов в бизнесе упала, но и по сей день остаются сторонники такой методики отбора персонала и принятия решений в соответствии с астрологическими предсказаниями.

7) Полиграф. С помощью полиграфических обследований выявляются и оцениваются лояльность по отношению к компании, истинные причины поступления на работу, наличие наркотической и/или алкогольной зависимости и так далее [9].

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что, несмотря на то, что многие компании используют множество нетрадиционных методов отбора персонала, специалисты по кадрам с недоверием относятся к ним, сомневаясь в эффективности их применения.

В заключение хотелось бы сказать, что нетрадиционные методики следует применять только для получения дополнительной информации в совокупности с традиционными методами подбора персонала. Ни в коем случае, нетрадиционную методику нельзя использовать в качестве основной и полагаться лишь на её результаты.

Библиографический список

1. Сидоров Е. А. Подбор персонала / Е. А. Сидоров - М.: Альфа – М, 2011г, - 365с.

2. Денисова А.А. Нетрадиционные методы подбора персонала/ А. А. Денисова - М.: Альфа – М, 2011, - 344с.

3. Физиогномика [Электронный ресурс] / Душевные качества. - Режим доступа: http://ru.wikipedia.org. – Дата обращения: 27.02.2016.

4. Френология [Электронный ресурс] / Связь психики человека и строения его черепа. - Режим доступа: http://www.phrenology.by.ru. – Дата обращения: 27.02.2016.

5. Соционика [Электронный ресурс] / Процесс переработки информации. - Режим доступа: http://ru.wikipedia.org. – Дата обращения: 27.02.2016.

6. Типология Майер-Бриггс [Электронный ресурс] / 16 вариантов восприятия информации. - Режим доступа: http://ru.wikipedia.org

7. Дуракова И. Б. Управление персоналом / И. Б. Дуракова - М.: Альфа – М, 2011г, -452с.

8. Астрология [Электронный ресурс] / Решения в соответствии с астрологическими предсказаниями. - Режим доступа: http://ru.wikipedia.org. – Дата обращения: 27.02.2016.

9. Полиграф тест [Электронный ресурс] / Кадровый отбор, проверка кадров. - Режим доступа: http://www.poligraftest.ru/testirovanie/kadrovyj_otbor/. – Дата обращения: 27.02.2016.54

УДК 005.95:004.4

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЯХ

Райцева В.В., Кравцов А.О., Коротченко А.А.
Научный руководитель: профессор, д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет

г. Новокузнецк, Россия

В работе рассмотрено понятие информационной технологии, ее цели и задачи. Этапы ее развития. Были выявлены недостатки и преимущества информационных программ.

Ключевые слова: технологии, возможность, современные, информационные.

Информационная технология (ИТ) - система взаимосвязанных методов и способов сбора, хранения, накопления, поиска, обработки информации на основе применения средств вычислительной техники.

Цель информационной технологии - производство информации для анализа человеком и принятие на его основе решения по выполнению какого-либо действия (управленческого решения) [1].

Особенностью ИТ является то, что в ней и предметом и продуктом труда является информация, а орудиями труда - средства вычислительной техники и связи.

Этапы развития ИТ:

1-й этап (до второй половины XIX в.) - "ручные" технологии: перо, чернильница, книга, элементарные ручные средства счета. Коммуникации осуществлялись путём доставки конной почтой писем, пакетов, депеш, в европейских странах применялся механический телеграф. Основная цель технологий - представление и передача информации в нужной форме.

2-й этап (конец XIX в. - 40-е гг. XX в.) - "механические" технологии: пишущая машинка, арифмометр, телеграф, телефон, диктофон, оснащённая более совершенными средствами доставки почта. Основная цель технологий - представление информации в нужной форме более удобными средствами, сокращение затрат на исправление потерь и искажений.

3-й этап (40-е - 60-е гг. XX в.) - "электрические" технологии: первые ламповые ЭВМ и соответствующее программное обеспечение, электрические пишущие машинки, телетайпы (телексы), ксероксы, портативные диктофоны. Организация доставки информации в заданное время. Акцент в ИТ начинает перемещаться с формы представления информации на формирование её содержания.

4-й этап (70-е гг. - середина 80-х гг.) - "электронные" технологии, основной инструментарий - большие ЭВМ и создаваемые на их базе автоматизированные системы управления (АСУ) и информационно-поисковые системы, оснащённые широким спектром базовых и специализированных программных комплексов. Центр тяжести технологий смещается на формирование содержательной стороны информации для управленческой среды различных сфер общественной жизни, особенно на организацию аналитической работы.

5-й этап (с середины 80-х гг.) - "компьютерные" ("новые") технологии, персональный компьютер с широким спектром стандартных и заказных программных продуктов широкого назначения. Создание систем поддержки принятия решений на различных уровнях управления. Системы имеют встроенные элементы анализа и искусственного интеллекта, реализуются на персональном компьютере и используют сетевые технологии и телекоммуникации для работы в сети.

6-й этап (с середины 90-х гг.) - "Internet/Intranet" ("новейшие") технологии. Широко используются в различных областях науки, техники и бизнеса распределенные системы, глобальные, региональные и локальные компьютерные сети. Развивается электронная коммерция. Увеличение объемов информации привели к созданию технологии Data Mining [2].

Вопросы продуманного управления персоналом занимают одно из ключевых мест в общей стратегии развития организации, ведь успешность любого бизнеса, не в последнюю очередь, зависит от организации системы управления персоналом. Важную роль в оптимизации управления сотрудниками принадлежит автоматизированным системам управления персоналом .

В России сегодня применяются следующие HR-системы.

1) БОСС-Кадровик. Одной из наиболее распространенных на российском рынке отечественных АСУП является БОСС-Кадровик. Она предназначена для установки в локальных вычислительных сетях в составе комплексных информационных систем учета и управления либо автономно.

Программное обеспечение БОСС-Кадровик относится к классу систем управления персоналом (Human Resource Systems) и решает, по мнению разработчиков, задачу централизованного управления человеческими ресурсами предприятия, включающую:

-планирование структурной организации, штатных расписаний и кадровой политики;

-оперативный учет движения кадров;

-ведение административного документооборота по персоналу и учету труда;

-планирование фондов рабочего времени и учет их использования;

-учет труда и расчет заработной платы;

-учет и разнесение затрат на оплату труда в общей номенклатуре затрат предприятия;

-предоставление статотчетности по труду и налоговой отчетности в госорганы;

-подбор персонала на руководящие должности;

-ведение кадрового резерва и мобильного персонала;

-аттестация и повышение квалификации работников;

-поиск специалистов на рынке труда;

-ведение архивов без ограничения срока давности;

-экспорт данных на магнитные носители для МНС и ПФР в требуемых форматах и многое другое [3].

Фактически, данная информационная система является единой, включает в себя базу данных и комплект настраиваемых приложений, работающих с ней, а структура данных и прикладная логика работы приложений реализуют базовую функциональность комплекса.

В БОСС-Кадровике поддерживается глубокий уровень разграничения доступа пользователей к данным, функциям, интерфейсным объектам приложений. Поэтому одной из центральной возможностей системы является возможность распределенной работы для использования в крупных холдингах. Развертывание корпоративной системы, в случае географически распределенной структуры, может быть сделано поэтапно

ПО БОСС-Кадровик обладает уникальным набором качеств, позволяющих целостно обеспечить автоматизацию управления персоналом предприятий и организаций любой отрасли, поддерживает многоуровневую структуру целей и задач.

2) АиТ:\Управление персоналом. Занимает определенную долю российского рынка и состоит из следующих модулей: заработная плата; кадровый учет; табельный учет; персонифицированный пенсионный учет; конфигурация системы; учет коллективных и бригадных работ. Отличительной особенностью комплекса является наиболее мощный из существующих на российском рынке ПО программный модуль расчета с персоналом. Он поддерживает самые сложные системы расчета заработной платы с работниками, позволяет произвести начисления по большому числу действующих на предприятиях коэффициентов и надбавок [4].

Недостатки, что для решения других задач кадрового менеджмента, например, аттестации и оценки персонала, нужно использовать дополнительные модули или специализированные продукты третьих производителей.

АиТ:\Управление персоналом функционирует на единой клиент-серверной базе данных как автономно, так и в комплексе с различными финансовыми системами и системами управления предприятием. Для различных по масштабам и географии компаний могут быть применены разные версии комплекса [5].

Рассмотрев данные программы были выявлены их преимущества и недостатки:

Основные преимущества системы управления персоналом «БОСС-Кадровик»:

- функциональные возможности: «БОСС-Кадровик» содержит всю необходимую функциональность для использования современных методов управления кадрами, а также наиболее полно и эффективно решает задачи кадрового учета и расчета заработной платы в условиях специфики России и СНГ. Система «БОСС-Кадровик» обеспечивает ведение учета нескольких юридических лиц и направлений бизнеса в рамках единой базы данных;

- производительность: Система управления персоналом позволяет управлять информацией о десятках тысяч сотрудников, выполнять необходимые операции и формировать отчетность;

- интеграция с внешними системами: «БОСС-Кадровик» содержит штатные средства интеграции с внешними системами (ERP, бюджетирования, бухгалтерскими, учета рабочего времени), что позволяет комплексно решать задачи управления кадрами и предоставления необходимых данных для целей бухгалтерского, налогового и управленческого учета.

Недостатками программы «БОСС - Кадровик» являются:

- высокая стоимость;

- высокие требования к аппаратному обеспечению.

Основные преимущества «АиТ:/УП»:

- обеспечение согласованной работы субъектов управления персоналом, исключение возможных противоречий и дублирования функций.

- возможность консолидации данных о сотрудниках при многоуровневой и территориально распределенной структуре предприятия, передача сведений при любом качестве каналов связи и даже при их отсутствии.

- возможность выбора состава программного комплекса исходя из специфики того или иного предприятия и конкретного рабочего места.

- настройка системы в соответствии со спецификой предприятия, адаптивность системы к любой организационной структуре, отсутствие ограничений по численности персонала.

- автоматический ввод массовых данных.

- полная адаптация к российскому законодательству.

- электронные архивы, предполагающие надежное бессрочное хранение информации.

- интеграция с финансовыми системами и системами управления производством, поддерживающая непрерывность деловых процессов, позволяя в полном объеме использовать информационные ресурсы предприятия.

Недостатки, для решения других задач кадрового менеджмента, например, аттестации и оценки персонала, нужно использовать дополнительные модули или специализированные продукты третьих производителей.

Библиографический список

1. Демушкина Е. А. Информационные технологии в кадровом менеджменте / Е. А. Демушкина, О. В. Лезина // Молодой ученый. - 2011. - №4. Т.3. - С. 83-87.

2. Иваненко Л. В. Проблемы функционирования современных информационных технологий в управлении персоналом. / Л.В. Иваненко, А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2012. - №6. - С. 111-113.

3. Информационные технологии управления: Учеб. пособие для вузов /Под ред. проф. Г. А. Титоренко. -5-е изд., доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010.- 280 с.

4. Романова Ю.Д. Информационные технологии в управлении персоналом (Учебник и Практикум для прикладного бакалавриата) Ю.Д. Романова, Т.А. Винтова, П.Е. Коваль , П.А. Музычкин // Успехи современного естествознания. - 2014. -№ 10. - С. 134-135;

5. Саак А.Э. Информационные технологии управления. / А.Э. Саак. - М. : Питер, 2008. – 320 с.

УДК 005.962.1

АУТПЛЕЙСМЕНТ И ЕГО СУЩНОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И НЕВОСТРЕБОВАННОСТЬ В РОССИИ

Ходырев С.А., Сукиасян Л.В.
Научный руководитель: профессор, д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Аутплейсмент (англ. outplacement; от out — вне + placement — определение на должность) — термин в менеджменте и управлении персоналом, связанный с деятельностью работодателя по трудоустройству увольняемых сотрудников, который может включать в себя следующие мероприятия:

- консультации по трудоустройству сокращаемых сотрудников за счёт бывшего работодателя;
- услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала;
- услуга по организации процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим способом, форма расторжения трудовых отношений между компанией и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания помощи в трудоустройстве уволенным сотрудникам.

Аутплейсмент оказывают кадровые и рекрутинговые агентства. Потребность в нём возникает в случаях реорганизации компании, необходимо-

сти сокращения персонала. Суть услуги сводится к тому, что компания вынуждена расстаться с компетентным и квалифицированным сотрудником, для которого в новых условиях нет места в компании.

Аутплейсмент (или как ещё называют консультирование и помощь в развитии карьеры) позволяет смягчить негатив от самого факта увольнения, проявить заботу о человеке и, таким образом, кроме помощи в дальнейшем трудоустройстве сохраняет позитивный имидж компании в глазах увольняемых сотрудников. Позитивный имидж оказывает влияние и на тех, кто продолжает работу в компании. Различают открытый и закрытый аутплейсмент. При открытом аутплейсменте увольнение проходит открыто, со стороны работодателя сотруднику оказывается помощь в подборе нового места работы. Закрытый аутплейсмент – «тонкая» услуга увольнения одного или нескольких сотрудников по конфиденциальному заказу руководства компании [1].

Цель работы – рассмотрение системы аутплейсмента.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

Рассмотрена сущность аутплейсмента в современных условиях.

Аутплейсмент рассмотрен, как метод увольнения персонала.

Рассмотрен аутплейсмент в России.

Экономический кризис конца 1998г. спровоцировал массовые увольнения сотрудников многих компаний. В это время и появился спрос на аутплейсмент. На базе современных зарубежных технологий известным кадровым агентством "АНКОР" была создана программа, помогающая уволенным сотрудникам адаптироваться к изменившимся условиям на рынке труда, обучиться современным технологиям поиска работы и, тем самым, сократить время на поиск новой вакансии.

Когда ситуация на рынке стабилизировалась, появились предположения, что сойдет на нет и потребность в аутплейсменте. Однако этого не произошло. Появилась новая тенденция - на смену коллективным программам, ориентированным на 40-60 человек, пришли индивидуальные проекты для одного, двух или трех сокращаемых сотрудников.

Аутплейсмент прочно завоевывает свое место среди других консалтинговых услуг. Основными заказчиками были и остаются иностранные компании, поскольку за рубежом эта услуга давно получила признание и стала привычной.

Использование компанией программы по аутплейсменту свидетельствует об уважении к своим сотрудникам, заботе об их будущем, позволяет уменьшить чувство разобщенности и незащищенности у работников компании. Программа необходима, когда сокращение связано с процессом реорганизации, и не является результатом невыполнения сотрудником своих обязанностей.

Аутплейсмент позволяет предотвратить резкое падение производительности труда, сохранить морально-психологический климат и ощущение стабильности в компании. Сохранение имиджа компании на рынке тоже играет не последнюю роль. Кроме того, максимальное ускорение процесса трудоустройства сокращенного сотрудника позволяет компании сэкономить

компенсационный пакет. Результаты аутплейсмента представляют ценность не только для компании, но и для тех, кого сокращают. Уволенные работники чувствуют себя растерянно и неуверенно перед необходимостью поиска новой работы, так как давно не занимались поиском работы и без дополнительной поддержки их трудоустройство может затянуться. Нередко аутплейсмент воспринимается некоторыми представителями компаний и участниками программы просто как услуга по трудоустройству. Однако начальный этап апробации программы показал, что простое предложение вакансий без предварительной консультационной подготовки участников неэффективно.

Причиной неуспеха были ошибки на поприще "самопродажи", растерянность и неопределенность мотивации. Дальнейшая работа показала, что в обучении навыкам эффективной самопрезентации нуждаются даже люди активные и коммуникабельные, а помощь в подготовке резюме, нужна буквально каждому.

Помимо работы над презентационными документами в консультационную часть программы входит и профессионально-психологическое тестирование, которое позволяет провести своего рода аудит профессиональных и личностных качеств, четко сформулировать требования к месту будущей работы, осознать мотивацию, стратегически спланировать карьеру. Групповой или индивидуальный тренинг, направленный на повышение эффективности самопрезентации, помогает участнику программы проработать ответы на типичные вопросы, еще и еще раз проанализировать свой опыт, карьерные цели, определить свои слабые стороны и преимущества, сформулировать профессиональные достижения. Подробный анализ профессионального опыта участника программы, беседа с опытным рекрутером, и подготовка индивидуального маркетингового плана помогает консультантам, работающим в этой программе, активно продвигать кандидатуру участника. Для этого используются все имеющиеся в агентстве ресурсы - обширная клиентская база, маркетинговые исследования определенных сегментов рынка труда; анализ информации о вакансиях в средствах массовой информации и интернете. Задача консультанта - установить контакт с потенциальным работодателем, организовать интервью в компании, обсудить условия будущей работы. Участнику программы полезно узнать о том впечатлении, которое он произвел на работодателя во время прохождения интервью. Это позволяет проанализировать возможные ошибки и избегать их в будущем.

Вопросы, которые обычно волнуют и компанию-заказчика, и каждого участника программы - это, во-первых, интенсивность поступления предложений от работодателей, и, во-вторых, гарантии успеха. Интенсивность поступления предложений, безусловно, зависит от притязаний соискателя - если его ожидания по уровню зарплаты высоки, а позиция уникальна, то ждать частых предложений не приходится. Обычно консультант об этом предупреждает заранее. И, напротив, ожидать появления предложений на стандартные позиции среднего уровня можно гораздо чаще, так как вакансий секретаря или торгового представителя на рынке гораздо больше, чем главного бухгалтера крупного банка.

Занимаясь продвижением участника программы по аутплейсменту, консультанты делают все возможное, чтобы получить информацию о новых вакансиях, однако от них не зависит принятие работодателем окончательного решения о приеме кандидата на работу. Таким образом, можно сделать вывод, что аутплейсмент - гибкий инструмент. Содержание программы, длительность проведения зависят от конкретных пожеланий заказчика. В программу могут входить групповые семинары, тренинги, индивидуальные консультации, тестирование с последующим обсуждением и разработкой рекомендаций, разрабатывается специальная экспресс-программа. Работа с сокращенными сотрудниками может ограничиваться только консультационной частью, что, кстати, соответствует модели проведения этой программы за рубежом, где аутплейсмент связывается не столько с трудоустройством, сколько с развитием карьеры. У аутплейсмента в нашей стране большие перспективы. Со временем он займет достойное место среди других консалтинговых услуг. На это указывает не только постоянная востребованность различных вариантов программы, но и появление постоянных клиентов, которые используют аутплейсмент как часть процедуры кадровой реорганизации своей компании.

Аутплейсмент - самый дорогой из существующих инструментов расставания с персоналом. Одно из украинских кадровых агентств запрашивает за корректное расставание с ТОП и senior менеджментом 15% годового фонда зарплаты специалиста. За эти деньги агентство обязуется помочь в трудоустройстве такого специалиста, используя личные деловые связи сотрудников агентства, разрабатывая индивидуальную презентацию и готовя рекомендации. В результате вероятность того, что ставший неугодным ТОП будет выгодно трудоустроен - 99%. Таким образом, компании получается избежать обид и негативных отзывов от ушедшего менеджера - ведь по словам сотрудников агентства порой его устраивают на лучшие условия, чем были. Что касается рядовых специалистов, то рекрутинговые агентства тоже берутся за их «трансфер», однако в пакет для «простых смертных» входит несколько меньше услуг. Так, при аутплейсменте младших и средних менеджеров рекрутер готов активно «продвигать» специалиста с помощью использования всех возможных средств массовой информации, в которых будет размещено его резюме и консультировать его относительно рационального позиционирования себя на рынке труда. Но на индивидуальную «опеку» сокращаемого специалиста рассчитывать не стоит, равно как и на стопроцентный успех «вывода» ненужного звена. Правда, и обходится аутплейсмент среднего звена гораздо дешевле, нежели топов - в 10% от годового зарплатного фонда специалиста. Однако, несмотря на крупные затраты на аутплейсмент, эксперты уверены, что в итоге игра стоит свеч.

«Прибегая к аутплейсменту, работодатели не только страхуют себя от неприятностей, связанных с увольнениями, - говорит Вера Александрова, руководитель направления «Тестирование, оценка и аудит персонала» кадровой компании «Анкор», - например, от сплетен, пересудов или даже судебных исков, которые нередко учиняют увольняемые, дабы испортить ре-

путацию своим бывшим начальникам, но и обеспечивают себе лояльность оставшихся работников. Видя, как работодатель заботится об уволенных, оставшиеся сотрудники станут, как и прежде, доверять своему начальству и, скорее всего, не будут из страха перед увольнением искать работу на стороне».

Также, по ее мнению, трудоустраивая сотрудников компания может оградить себя от их перехода к прямым конкурентам. В конце-концов, аутплейсмент позволяет компании не тратиться на обязательные при увольнении социальные выплаты, что тоже немаловажно.

Впрочем, аутплейсмент предполагает и более «элегантный» способ увольнения, нежели открытое оказание помощи по дальнейшему трудоустройству. «Это дорогая, но действительно очень умная услуга, которая позволяет уволить работника так, чтобы он никогда не узнал, что это инициировало его руководство. Аутплейсмент предполагает также привлечение компаний head-hunters, чтобы они переманили сотрудника. Все выглядит так, что они сами «выходят» на неугодного специалиста и забирают его, если кто-нибудь его пожелает. Все счастливы. Нежелательный для компании сотрудник ни о чем не догадывается и уходит в уверенности, что он лучший. Но это очень дорого. Зачастую стоимость такого гамбита составляет несколько окладов «забираемого» в размере нескольких зарплат этого человека [2, с.7].

В Россию аутплейсмент пришел после кризиса 1998 года, когда крупные западные компании были вынуждены провести масштабные сокращения штатов и впервые применили систему мягкого увольнения. Вообще на Западе эта услуга широко распространена, существуют компании, занимающиеся исключительно аутплейсментом и неплохо на этом зарабатывающие. Например, во Франции таких агентств насчитывается около семидесяти. У нас же эта услуга по сравнению с Западом пока находится в зачаточном состоянии, потому что существуют ошибочные мнения по поводу аутплейсмента.

Не востребованность. Отечественные компании медленно и неохотно признают необходимость аутплейсмента- к кадровым службам за соответствующими услугами обращаются в основном иностранные фирмы, работающие на российской территории. И кстати, ради безопасности компании они предпочитают закрытый аутплейсмент, при котором высокопоставленный сотрудник, переставший устраивать руководство, даже не догадывается, что его готовятся переместить в новую компанию. Наши руководители и бизнесмены предпочитают не задумываться о кадровых проблемах и решают вопросы одинаково топорно: заявлением «мы в ваших услугах больше не нуждаемся». Им недостаёт понимания важности создания и сохранения позитивного имиджа компании, а многие просто не задумываются о последствиях конфликтного увольнения сотрудника (потеря репутации, не говоря уж о репутации уволенных). По-прежнему преобладает устаревшая точка зрения: ценность работника имеет смысл, пока он у меня работает, а потом хоть трава не расти. В большинстве случаев клиентами услуг по аутплей-

сменту становятся компании, которые не хотят выплачивать работнику, попавшему под сокращение, большую денежную компенсацию и предпочитают иной формальный способ расставания.

Недостаток времени. Специалисты по аутплейсменту часто вынуждены общаться с кандидатом на увольнение в спешке, и у них просто не остаётся времени вникнуть в его профессиональные и психологические особенности, чтобы предложить реальную полезную помощь. Происходит это из-за того, что руководители обращаются в агентство слишком поздно, видимо, думая, что для увольнения будет достаточно провести одну беседу. Они или не знают, что иногда необходимо не меньше месяца, или, скорее всего, просто заказывают услугу ради «понтов». В результате эффект довольно низкий.

Пренебрежительное отношение. Некоторые компании очень хорошо представляют, что такое аутплейсмент в его основной форме, но почему-то уверены, что их работникам это всё не понадобится. Главное, они думают,- это найти для изгнанника новое хорошее место работы. И договор с представителем кадрового агентства сводится именно к этому конкретному вопросу. Правда, сюда могут быть включены дополнительные услуги - тщательный анализ рынка труда по запросу и прочие разовые исследования. Но самый распространённый так называемый «простой вариант» подразумевает только информацию о подходящих вакансиях и посредничество между клиентом и его потенциальным новым работодателем. Мысли и настроения клиента никому не интересны.

Чрезмерная забота. Другая крайность - стремление получить побольше. Заказывая аутплейсмент-пакет, руководители компаний почему-то уверены, что их сотрудникам необходимо абсолютно всё, что может дать соответствующий HR. Возможно, это делается ими из чувства тревоги - чтобы сотрудник не огорчился, пусть будет обласкан со всех сторон. Все доводы о том, что необходимость, например, прохождения тренинга по английскому языку или по выживанию в критической ситуации на рынке бывает вызвана лишь определенным запросом, не работают. Что ж, кто платит, тот и заказывает музыку, но при затраченных усилиях и времени непосредственная отдача бывает мала. Клиент всего лишь претендует на аналогичную должность, а бывший начальник организует ему комплексную переподготовку по всем пунктам.

Теневая политика аутплейсмента. На российском рынке труда происходят таинственные, «темные» процессы. Один из них - круговая порука, включающая интриги, взаимные обиды, долги и прочие особые отношения между компаниями, часто завязанные на больших и далеко не всегда легальных деньгах. Работники, попавшие под увольнение, оказываются втянуты в эти отношения, если занимают достаточно высокие должности. И вот тут начинаются проблемы для аутплейсмента - клиент занимает твёрдую позицию в негласном рейтинге топов, это осложняется невозможностью поступить на работу в ряд компаний, иногда запретной зоной оказывается целая сфера рынка. Сталкиваясь с закрытым для других миром, эйчар оказывается абсолютно беспомощным оказать какую-либо помощь клиенту, учитывая,

что сам факт увольнения последним рассматривается как передвижение шахматной фигуры в некоей таинственной комбинации, не ведомой эйчару. Руководитель компании, заказывающий аутплейсмент, часто лелеет надежду, что эйчар каким-то чудом выведет «фигуру» за пределы игральной доски. Из-за игры втёмную о рациональном подходе к исполнению услуги говорить не приходится.

Профессиональное разоблачение. Часто эйчару приходится сталкиваться с неправильно оценённым профессиональным уровнем кандидата на увольнение. Даже если тот является топ-менеджером, он может не соответствовать объективным рыночным требованиям и обладать низкой конкурентоспособностью. «Виноваты» и отсутствие единой шкалы ценности менеджеров среднего и высшего звена, и упомянутые выше тайные связи, в рамках которых на высшую позицию попадают недостаточно подготовленные профессионально люди. И возникают неприятные сюрпризы для карьерного будущего клиента - ему надо либо переучиваться, либо повышать квалификацию, либо соглашаться на понижение. [3, с.42].

Итак, аутплейсмент дает следующие преимущества участвующим в нем работникам:

- высвобождение с прежнего места работы происходит без излишних затрат сил, энергии и времени;
- сглаживание резкого эмоционального спада в период потери работы и «пробелов» в трудовой биографии;
- происходит оценка профессиональных перспектив работника, разрабатывается стратегия поведения на рынке труда в будущем.
- сопровождение работника специалистами агентства происходит на протяжении всего времени поиска новой работы;
- при неограниченных по времени программах индивидуального аутплейсмента консультации проводятся до тех пор, пока человек не найдет новую работу либо не станет самостоятельно ориентироваться на рынке труда.

Таким образом, при необходимости увольнения работника организация может прибегать к различным способам. Главной целью предприятия здесь должны стать не только сиюминутная выгода, но и «человеческое» отношение к своим, пусть и бывшим сотрудникам. Соблюсти этот хрупкий баланс помогут недирективные методы высвобождения персонала, в том числе – аутплейсмент.

Библиографический список

1. https://ru.wikipedia.org/wiki

2. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ - М.: Спарк, 2011г.

3. Сидоренко В.Н. Высвобождение персонала как элемент современной кадровой политики организаций. - М.: МГУ, 2013г.

УДК 331.108.43

АТТЕСТАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.

Черных Д.А.
Научный руководитель: д.э.н. Затепякин О.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной статье рассматривается взаимосвязь оценки и развития персонала. В качестве эффективного инструмента развития персонала через его оценку предлагается использовать аттестацию.

Ключевые слова: оценка, аттестация, развитие, персонал, управление, эффективность.

Оценка персонала - это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений по его развитию для повышение эффективности организационной деятельности. Развитие персонала с помощью его оценки осуществляется следующими функциями [1]:

1) административные функции: служебно-профессиональное развитие персонала. Каждая организация должна выполнять оценку труда своего персонала для принятия административных решений о повышении, переводе и прекращении трудового договора. Продвижение по службе помогает организации, поскольку позволяет ей заполнять вакансии служащими, которые уже проявили свои способности. Оно помогает и служащим, поскольку удовлетворяет их стремление к успеху, достижениям и самоуважению, то есть к развитию;

2) информационные функции. Оценка результатов деятельности нужна и для того, чтобы можно было информировать людей об относительном уровне их работы. При должной постановке этого дела работник узнает не только достаточно ли хорошо он или она работает, но и что конкретно является его силой или слабостью и в каком направлении он может совершенствоваться;

3) мотивационные функции. Оценка результатов трудовой деятельности представляет собой важное средство мотивации поведения людей. Определив сильных работников, администрация может должным образом вознаградить их благодарностью, зарплатой или повышением в должности. Систематическое положительное подкрепление поведения, ассоциирующегося с высокой производительностью, должно вести к аналогичному поведению и в будущем, то есть стимулировать работников к развитию.

Следовательно, информационные, административные и мотивационные функции оценки трудовой деятельности взаимосвязаны и развивают

персонал организации, т.е. информация, ведущая к административному решению о повышении по службе, должна положительно мотивировать человека к хорошей работе, и в конечном результате к развитию.

Оценка персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование сотрудников, отвечающих потребностям организации, и, в то же время, на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников организации.

Комплексной и совершенно самостоятельной развивающей методикой оценки персонала является аттестация. Когда решение принимается по результатам аттестации, оно является более взвешенным и объективным и вызывает меньше конфликтных ситуаций, чем кулуарно принятое.

«Аттестация» (от латинского «attestatio» — свидетельство) — определение уровня соответствия. Аттестация является одной из наиболее распространенных форм оценки работы персонала, а точнее — определения уровня соответствия работника занимаемой должности и (или) месту, на которое он претендует [2].

Аттестация персонала не является карательной мерой за дисциплинарные нарушения или же мерой устрашения. Поэтому при проведении аттестации персонала следует дать трудовому коллективу или сотруднику корректное разъяснение целей проведения данного мероприятия.

Аттестация представляет собой подведение итогов работы сотрудника по завершению срока действия его трудового контракта, оценка результатов его труда за весь период действия контракта, определение степени соответствия сотрудника установленным должностным требованиям (должностной инструкции), которые были положены в основу трудового контракта. Когда решение принимается по результатам аттестации, оно является более взвешенным и объективным и вызывает меньше конфликтных ситуаций.

Аттестация в умелых руках - мощный фактор мотивации развития работника. Работнику предоставляется возможность общения со своим руководителем, во время которого подводятся итоги работы за определенный период, отмечаются достижения и недостатки и пути их преодоления. Аттестация предоставляет возможность донести до каждого работника планы организации, и обсудить с ним эти планы и дать направления развития персоналу в контексте плановых мероприятий. Руководитель же узнает мнение работника о текущей ситуации и планах на будущее, тем самым получает обратную связь.

Аттестация помогает собрать информацию для взвешенного принятия решения об увольнении сотрудника из организации. И увольняющие, и увольняемый, и коллеги будут ясно понимать причины, что позволит избежать излишнего напряжения, предотвратить дальнейшие увольнения, так как сотрудники осознают, что считается неудовлетворительной работой. Вся эта информация будет стимулировать работника к переосмыслению своей жизненной позиции и к дальнейшему развитию

Однако, важно помнить, что аттестация - инструмент управления развитием персоналом и поэтому обязательно должна соответствовать этому принципу.

Существует множество различных методов аттестации, однако на практике для развития персонала используют следующие [3]:

во-первых, ранжирование, в рамках которого требуется расставить подчиненных по порядку в зависимости от их заслуг (достижений), причем, как правило, по их реальной способности выполнять работу, хотя иногда ранжирование проводится по нескольким выбранным характеристикам:

во-вторых, классификация, в рамках которой работников распределяют по нескольким заранее установленным категориям достижений (заслуг) на основании общей эффективности деятельности работников. Как правило, этих категорий пять:

в-четвертых, шкала оценок — наиболее часто использующийся метод аттестации. Его основу составляет список личностных характеристик или факторов, против каждой из которых размещается шкала, состоящая, как правило, из пяти пунктов, и менеджер (руководитель) отмечает на шкале, в какой степени тот или иной фактор или характеристика присущи работнику;

в-пятых, метод открытой аттестации представляет собой инновацию сравнительно недавнего времени, которая была введена в связи с неудовлетворительностью схемы шкалы оценки. Вместо того чтобы заставлять менеджера оценивать ряд персональных характеристик, которые не всегда являются подходящими для аттестации, новый метод сосредоточивает внимание на характере выполнения работы, при этом от менеджера требуется всего несколько фраз об аттестуемом работнике вместо проставления галочек в столбцах.

Таким образом, аттестацию персонала следует отличать от оценки персонала и рассматривать как систему периодической оценки труда персонала за определенный отчетный период, на правленый на его развитие.

Библиографический список

1 Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Эксмо,2015. – 567 с.

2 Что такое аттестация персонала? [Электронный ресурс]. – / Управление персоналом.- Режим доступа: http://www.tatsel.ru/delo/attestation/chto-takoe-attestaciya/.- Дата обращения: 16.03.2016.

3 Управление персоналом: аттестация работников. [Электронный ресурс]. - Управление персоналом.- Режим доступа: http://www.grandars.ru/college/biznes/attestaciya-personala.html/.- Дата обращения: 16.03.2016.

СЕКЦИЯ: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО САМОРАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 34.023-64

СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ

Шилова В.В.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Умнов В.С.

Новокузнецкий институт (филиал)
Кемеровского государственного университета
г. Новокузнецк, Россия

В статье приводятся результаты исследования профессиональных качеств, необходимых современному учителю, проведенного среди обучающихся школ, их родителей и учителей.

Ключевые слова: профессиональные знания, повышение квалификации, творческая личность, коммуникабельность, организаторские способности.

В настоящее время инновационное образовательное пространство рассматривается как взаимодействие инновационных образовательных систем и их компонентов, обеспечивающих не только получение знаний, умений и навыков, но и осуществление личностных изменений, направленных на формирование активных субъектов образовательного процесса [1, 3].

Поэтому условием успешного развития инновационных процессов становится как инновационный потенциал организации, так и инновационный потенциал каждого педагога, где главными являются профессиональные, специальные, моральные и мотивационные характеристики [2, 4].

Результативность деятельности любой системы, а образовательной системы в первую очередь зависит от наличия полноценной обратной связи между субъектами образовательного процесса.

В этой связи нами было проведено исследование среди 9-10-х классов ряда общеобразовательных школ г. Новокузнецка, их родителей, а также самих учителей с целью изучения их представления об образе современного учителя.

Исследование проводилось при помощи составленной нами анкеты, состоящей из 30 пунктов, охватывающих различные сферы учительской деятельности.

Проведя анализ анкет обучающихся, мы определили, что, по их мнению, современный идеальный педагог – это женщина 30 – 35 лет, в хорошей физической форме, обладающая высоким уровнем умственного развития,

стильно одетая, коммуникабельная, пунктуальная, дружелюбная, являющаяся хорошим организатором различных мероприятий, знающая о событиях, происходящих в мире, о технических новинках. Ребята отмечают, что только уверенный в себе, раскованный педагог, способный говорить с ними практически на любые темы притягивает их и заставляет прислушиваться к нему. Примечательно, что большинство обучающихся хотят видеть перед собой строгого педагога.

Проанализировав данные, полученные при анкетировании родителей обучающихся, мы определили идеальный образ современного педагога с точки зрения родителей. Это квалифицированный специалист, которому около 45 лет, творческая личность, не только обладающая глубокими знаниями своего предмета, но и информационными данными других областей науки, которые каждый день пополняются; человек аккуратный, пунктуальный, активный, дисциплинированный, коммуникабельный, пропагандирующий здоровый образ жизни, стремящийся к саморазвитию и самосовершенствованию. Педагог должен сотрудничать с родителями, из чего можно сделать вывод, что, в свою очередь, они тоже готовы идти ему на встречу.

Проведя анализ анкетирования учителей разных предметов, мы сделали следующий вывод: по мнению опрошенных учителей, современный педагог – это женщина примерно 50 лет, квалифицированный специалист, обладающий глубокими знаниями преподаваемого предмета, это прогрессивный человек, интересующийся событиями, происходящими в мире, ведущий здоровый образ жизни и пропагандирующий его. К сожалению, этот человек не следит за модой и не считает нужно одеваться стильно, но он обладает такими качествами, как терпимость, дисциплинированность, аккуратность и пунктуальность.

Таким образом, учитывая мнения педагогов, обучающихся и их родителей, в ходе нашего исследования мы провели сравнительный анализ образа педагога. Стоит обратить внимание на желаемый возраст учителя. У учителей – это 50 лет, у родителей – 45 лет, у обучающихся – 35 лет. Также стоит отметить отличия в требованиях, предъявляемых к современному педагогу учителями, родителями и учениками. В отличие от учителей, и родители, и обучающиеся предъявляют высокие требования к стилю одежды, уверенности в себе, терпимости учителя. Только родители отметили такое качество, как ровное отношение ко всем обучающимся. Только ученики выделили такие качества, как обладание твердой волей, активность и независимость учителя. Только учителя выделили следующие качества: строгость по отношению к ученикам, чувство юмора на уроке и участие в межличностных отношениях обучающихся. Сравнительное исследование профессиональных качеств современного учителя позволяет констатировать, что он должен обладать системой ценностей разной в понимании опрашиваемых участников эксперимента, но одно важно, это должна быть личность креативная, мобильная, конкурентоспособная, реализующая «образование через всю жизнь».

Библиографический список

1. Гребенкина Л.К. Формирование профессионализма педагога в системе непрерывного педагогического образования [Текст]/ Л.К. Гребенкина. - Рязань, 2000. – 124 с.
2. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.
3. Михальцова Л.Ф., Э. Тарговски. Новые подходы к общему и профессиональному образованию в США // Профессиональное образование и занятость молодёжи: XXI век. Система профессионального образования в условиях модернизации Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Кемерово. КРИРПО, 2014. – С. 63-66 (0,5 п.л.).
4. Сиротюк А.Л. Сергеева М.Г. Инновационный подход к обучению в профессиональной школе [Текст]/ А.Л. Сиротюк, М.Г. Сергеева – Курск: изд-во РФЭИ, 2011.

УДК 378. 34.023-64

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВОМ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИННОВАЦИЯ

Князькова А.С.
Научный руководитель: к.п.н., доцент Мальковец Н.В.

Новокузнецкий институт (филиал)
Кемеровского государственного университета
г. Новокузнецк, Россия

Двадцать с лишним лет назад наш институт, НФИ КемГУ, создавался с идеей «город вокруг университета». Изначально предполагалось, что студенты и преподаватели примут активное участие в жизни города и региона, а вуз станет одним из драйверов развития территории. Поэтому для специальности «государственное и муниципальное управление» (в дальнейшем – для направления) логичным стал выбор специализации (сейчас - профиль) – «муниципальное управление». Также логичным является взаимодействие с местным сообществом, использование реальной практики, участие в этой реальной практике, как часть учебного процесса и условие реализации принятой в институте концепции гражданского образования на основе знаний о местном самоуправлении.

Актуальность такого подхода обусловлена тем, что он позволяет не только эффективно сформировать требуемые стандартом компетенции, но и обеспечить практическую ориентацию этих компетенций, а также сформировать надпредметные гражданские компетенции, подготовить студентов к гражданской деятельности [1, с. 67]. Кроме того, решение проблем местного со-

общества предоставляет широкие возможности вузу для инноваций, научных исследований, разнообразия образовательных практик, формирования ценностных ориентаций [2,4].

Например, уже третий год осуществляется междисциплинарное научное исследование «Трамвай VS Троллейбус», идея которого возникла после участия преподавателей института в публичных слушаниях по проекту устройства транспортной схемы привокзальной площади. В исследовании принимают участие студенты различных направлений подготовки (экономисты, экологи, социологи, маркетологи и др.), преподаватели, ученые и практики, депутаты и руководители органов местного самоуправления, а также активные жители. Результаты работы первого года были представлены на конференции, по итогам второго года была проведена форсайт – игра «Транспорт будущего». В дальнейшем в рамках этого исследования планируются и другие активные инновационные формы работы, развивающие практико-ориентированную деятельность по решению проблем местного сообщества.

Еще один пример касается того, что в течение нескольких лет студенты НФИ КемГУ принимают участие в конкурсе социальных проектов, который проводит Центр социальных программ РУСАЛа. Для подготовки к участию в конкурсе студенты изучают основы социального проектирования, и, после объявления конкурса, подают свои заявки. Ежегодно несколько проектов получает поддержку. Это дает молодым людям неоценимый опыт – они самостоятельно распоряжаются выделенными средствами, активизируют ресурсы для реализации проекта, отчитываются об итогах.

В ходе аудиторных занятий нами используются и такие интерактивные методы, как практикум, ролевая и деловая игра, кейс, написание эссе и т.д.[2]. Главное условие использования таких методов – профессиональная ориентация. Практикум, например, позволяет сформировать алгоритм действий при решении практических проблем. Кейс используется для того, чтобы смоделировать ситуацию, которая возникает в реальной профессиональной деятельности, выделить проблемы и найти пути их решения, сформировать практические навыки. Эссе, написанное после знакомства с конкретным опытом или взглядом журналиста, представленного в газетной или журнальной статье, дает возможность студенту сформулировать собственное мнение, предложить свое оригинальное решение проблемы.

Необходимо отметить, что такая деятельность в вузе может осуществляться только педагогами, имеющими специальную подготовку и обладающими собственной активной позицией. Долгое время процессы обучения студентов и преподавателей взаимодействию с местным сообществом и формированию партнерских отношений шли параллельно. Сегодня можно сказать, что в вузе наработан определенный опыт подготовки кадров. С первых же месяцев обучения в вузе студенты принимают участие во всех мероприятиях кафедры и института, изучают особенности местных сообществ. В дальнейшем они приобретают опыт волонтерской деятельности по месту жительства, в органах территориального общественного самоуправления и некоммерческих организациях, проходят практику или стажируются в органах власти.

Студенты старших курсов, магистранты и аспиранты реализуют собственные социальные проекты в местных сообществах. Они привлекаются к преподаванию и подготовке учебных мероприятий – подбирают материалы из средств массовой информации, которые могут служить учебным кейсом, проводят анкетирование студентов, консультирование на различных этапах проектной деятельности, помогают подготовить и провести деловую игру. Так студенты становятся активными помощниками преподавателей, а затем – их коллегами, партнерами и единомышленниками.

Взаимодействие с местным сообществом в ходе подготовки кадров местного самоуправления и государственного управления, несомненно, является педагогической инновацией, которая может быть распространена и для других направлений подготовки, использоваться другими, в том числе, техническими, вузами.

Интеграция науки и практики в условиях вузовской подготовки заключается в глубоком осмыслении будущей профессиональной и общественной деятельности студентов; в формировании потребности в общественной гражданской деятельности и самообразовании; в формировании навыков аналитического подхода, стимулирующего дальнейшее развитие.

Библиографический список

1. Мальковец, Н.В. Гражданское образование студентов вуза [Текст] / Н. В. Мальковец; под общ. ред. Н. Э. Касаткиной. – Кемерово; М.: Кузбассвузиздат – АСШТ, 2006. – 227 с.

2. Мальковец, Н. В. Практические занятия по изучению основ местного самоуправления: метод. указ. для преподавателей и студентов / Н. В. 5. Мальковец. – Новокузнецк. ин-т (фил.) Кемеров. гос. ун-та. – Новокузнецк: НФИ Кем-ГУ, 2015. – 67 с.

3. Мальковец, Н.В. Гражданское образование студентов: компетентностный подход //Вестник Кемеровского государственного университета. № 4 (56) Т.1, 2013 – Стр. 52-56.

4. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.

УДК 34.023-053.5

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО САМОРАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Горюнова А.Г., Лавренова А.М., Новак А.А., Терентьев А.В.
Научный руководитель: д.п.н., доцент Михальцова Л.Ф.

НФИ Кемеровский государственный университет
Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк

Стремительные социально-экономические изменения требует от современного студента активной жизненной позиции, инициативности, целеустремленности, способности к самостоятельной созидательной деятельности. Ведущей целью университета является формирование потребности у студентов в творческом саморазвитии, инициативности, которая будет ориентирована на развитие духовных и общественных ценностей, соблюдение нравственных норм.

Актуальность содержания статьи обусловлена тем, что в неустойчивом, бурно развивающемся, динамичном обществе, человек стремится к гармоничному развитию, самореализации и самоутверждению. Все это приводит к тому, что меняются образовательные технологии, которые предполагают внедрение новых инновационных моделей обучения, содействующих подготовке творчески мыслящих людей, умеющих находить выходы в нестандартных ситуациях [2, С. 34].

Одним из наиболее широко используемых методов, который способствует творческому развитию, приобщению к научно-исследовательской и поисковой деятельности является метод проектов. Специфика проектной деятельности заключается в том, что она содержит в себе принцип саморазвития. То есть в процессе работы над проектом перед молодежью возникает множество проблем, решив которые, возникают новые, требующие усвоения разных компетенций.

При реализации метода проекта акцент ставится на самообучении и творческом подходе в процессе получения знаний, умений и навыков; на развитии творческих способностей личности в различных видах деятельности. Помимо этого развиваются компетенции студентов (умение публичного выступления, коммуникативные умения, принятие решения в нестандартных ситуациях и др.), которые являются важными для развития творческих способностей обучающихся.

Немаловажным фактом, использования метода проектов в учебной деятельности, является повышение самооценки студентов в процессе проектной деятельности. Адекватная самооценка побуждает студента к активности, направленной на развитие тех качеств, которые сформированы недостаточно

хорошо. У работающих над проектами студентов появляется еще одна важная характеристика личности – самоконтроль. Самоконтроль является результатом деятельности, в ходе которой, студент учится контролировать свое поведение, эмоции, потребности. В процессе проектной деятельности, обучающиеся собирают необходимую информацию, анализируют, объединяют индивидуально собранные данные в единое целое, повышая, таким образом, свой интеллектуальны уровень, расширяя свой кругозор.

Как известно, любой предмет вносит свой вклад в формирование творческой, самостоятельной личности. Примером этого является разработанный и реализованный социально значимый проект «ПОДВИГ» для ветеранов войны и труда ЕВРАЗа, детей и молодежи. Проект со студентами НФИ КемГУ под руководством Михальцовой Любови Филипповны (в настоящее время зав. кафедрой социальной работы, психологии и педагогики СибГИУ, г. Новокузнецк), доктора педагогических наук, доцента был реализован со студентами факультетов психологии образования и технолого-экономического.

Целью проекта явилось создание комфортной среды для общения и сотрудничества с ветеранами войны и труда, детьми и молодежью Кузбасса для установления связи поколений по формированию гражданина и патриота своей страны, воспитанию гуманистических и волевых качеств у молодежи.

В ходе проекта были реализованы разные формы взаимодействия ветеранов войны и труда с детьми и молодежью: круглые столы общения; социальные акции добра и милосердия для ветеранов войны и труда; поздравления с календарными праздниками и приглашение ветеранов войны и труда на детские и студенческие мероприятия; дискуссии; бинарные лекции и семинары; обобщение жизненного, профессионального и творческого опыта ветеранов войны и труда в средствах массовой информации и печати.

Результатами социально значимого проекта стало:

- расширение интереса детей и молодежи Кузбасса к ветеранам войны и труда, пожилым родственникам своей семьи, профессиям ЕВРАЗа и их социальной значимости;
- осмысление детьми и молодежью значимости военных событий, подвигов трудовой и боевой славы ветеранов;
- формирование внутренней мотивации, желание детей и молодежи уважительно относиться к старшему поколению;
- развитие у молодежи - участников проекта осмысленного чувства гордости за старшее поколение;
- желание активной включенности в социально значимые мероприятия и выбор будущей профессии;
- осознание значимости и мощи ЕВРАЗа как одной из крупнейших в мире компаний;
- осмысление поликультурного образования;
- формирование потребности и готовности детей и молодых людей к помощи и сотрудничеству с пожилыми людьми также посредством электронной почты, совместных обсуждений в режиме on-line интересующих ветеранов войны и труда проблем и др. [1, С. 338].

Таким образом, актуальность проектной деятельности в образовательном процессе технического вуза для творческого саморазвития студентов неоспорима и является своего рода квинтэссенцией, обеспечивая должное и соответствующее духу времени качество образования, возможность использования инновационных методов в обучении, что является приоритетными ориентирами модернизации системы образования.

Библиографический список

1. Михальцова Л.Ф. Поликультурное образование как средство формирования социально-культурного опыта студентов вуза // Теория и практика педагогической науки в современном мире: традиции, проблемы, инновации. Материалы международной научно-практической конференции. В 2-ч. Ч.2. – Новокузнецк: Издательство КузГПА, 2014. – С. 336-341. (0,4 п.л.).

2. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.

УДК 369.54:368.914

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО САМОРАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ

Бычкова Л.С.
Научный руководитель: д.п.н., доцент Михальцова Л.Ф.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Исследование образовательного пространства по проблеме внутрифирменного повышения компетентности педагогических работников в процессе творческого саморазвития детей позволяет констатировать ее актуальность для педагогической теории и практики на современном этапе. Современное общество нуждается в нестандартных, разносторонне развитых личностях, способных к творческой деятельности. Как показывают результаты российских и зарубежных исследований, наличие творческих способностей с рождения человека играет немаловажную роль, однако, со временем неповторимость и оригинальность часто имеют тенденцию к снижению.

По результатам статистических данных, дети в пятилетнем возрасте дают 90 % оригинальных ответов, в семилетнем – 20 %, а взрослые предлагают – лишь 2 % подобных ответов. Цифры заставляют задуматься о том, как важно не упустить момент и привлечь человека к творческой деятельности. Необходимо уже с раннего возраста детям создавать ситуацию успеха, приближать к ней, заинтересовывать, учить видеть и реализовать свои воз-

можности, выдерживать давление социума, чтобы оставаться творческой личностью [1, 7].

Принятие стандарта ФГОС ДО привело к росту социального статуса детства, прежде всего, самих детей, их семей, дошкольных учреждений, а также воспитателей, в том числе, и по уровню профессиональной компетентности. Огромными возможностями повышения качества образования обладает организация, которая проектирует стратегию обновления управлением и организацией инновационной методической работы с педагогическими кадрами в ДОО.

Успех любой организации (фирмы) – это результат коллективных усилий ее работников, результат высокого качества деятельности персонала. Коллективное взаимодействие, при минимуме формальных ограничений и максимуме творчества, предполагает наличие в коллективе взаимопонимания, единства целей, доверие. При этом цели каждого члена коллектива, связанные с профессиональной деятельностью, совпадают с целями организации в целом [3, 4].

Исходя из анализа факторов и условий, влияющих на развитие творческих способностей детей, можно обозначить общий круг проблем, связанных с готовностью педагога решать следующие задачи:

- выявлять необходимые и достаточные дидактические, психолого-педагогические условия реализации поставленных задач;
- развивать в себе готовность отказаться от прошлого опыта, если он недостаточно оправдан, а видеть многофункциональность инноваций;
- соединять идеи из разных областей опыта и использовать полученный результат для решения той или иной проблемы;
- осознавать стереотипную, навязанную чьим-то авторитетом, идею и освобождаться от ее влияния;
- стремиться расширять образовательное пространство для творческого саморазвития детей.

На базе МБ ДОУ «Детский сад №125» совместно с учеными СибГИУ организовано и реализуется внутрифирменное обучение по проблеме развития творческого потенциала воспитанников. Внутрифирменное обучение– это организация подготовки педагогических работников, расширение образовательного пространства для повышения результатов деятельности с детьми по творческому саморазвитию. В ходе реализации разных форм занятий формируется мотивация слушателей, желание добиться поставленной цели и выявить средства достижения планируемых результатов. Все это влияет на их заинтересованность, убежденность и восприимчивость при формировании новых компетенций. Необходимо выделить четыре фактора, которые способствуют высокой степени заинтересованности педагогических работников, направлены на творческое саморазвитие, желание передать свой опыт обучающимся детям: (1) Благоприятная обстановка для работы - А. Наличие достаточных оснований для выполнения работы, Б. Хорошее понимание, связь и доверие в отношениях с коллегами и руководителем; (2) Убежденность в том, что содержание обучения очень важно; (3) Убежденность в сво-

их способностях творчески усвоить предмет обучения;(4) Убежденность в том, что обучение принесет значимые плоды в будущем [2, 5, 6].

Эффективность обучения определена нами как формирование способностей педагогов самостоятельно и творчески осваивать(и перестраивать) новые способы в любой сфере образовательной деятельности. Умение легко преодолевать трудности и противоречия – это одна из черт творческого мышления, которое отличается принципиальной новизной и оригинальностью подхода.

Можно выделить следующие составляющие внутрифирменного повышения компетентности педагогических работников по организации образовательного пространства для творческого саморазвития детей:

Изученное должно подкрепляться практикой. Специалисты в области психологии поведения считают, что обучающиеся достигают лучших результатов, если полученные в процессе обучения навыки сразу же подкрепляются. Это делает цель зримой и развивает чувство удовлетворения, если она достигается.

Обучение должно включать практику. Требуется время, чтобы усвоить изучаемый материал и обобщить его, а для этого нужно не только его повторение, но и подкрепление на практике.

Представленный материал должен быть осмыслен сначала педагогическими работниками. Этому могут помочь дидактические материалы – примеры, вопросы для обсуждения, материалы для самостоятельного изучения. Имеющийся материал должен быть осмыслен педагогами. Это означает, что на его усвоение должно быть выделено достаточно времени.

Теорию следует приблизить к конкретной практике, процесс обучения к реальности, тогда педагог, повышающий квалификацию, будет способен немедленно применить свои знания на практике с обучающимися.

Немаловажными результатами внутрифирменного обучения также являются: укрепление корпоративной культуры организации; улучшение координации действий педагогических работников; способность работать в команде; коммуникативные связи между работниками дошкольной организации.

Таким образом, внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников приоритетным выделяет творчество, которое является неотъемлемой характеристикой человеческого мира, если оно исчезнет из жизни детей, значит, речь может идти о серьезном кризисе. Поэтому непременным условием организованной взрослыми творческой деятельности ребенка должно быть создание атмосферы творчества, интересной, содержательной жизни, обогащение яркими впечатлениями, бережное отношение к процессу и результату детской деятельности в процессе творческого саморазвития.

Библиографический список

1. Андреев, В.И. Концепция, законы и идеология гарантированного качества образования на основе творческого саморазвития человека (ак-

меоквалитология). образования) / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2013, - 296 с.

2. Внутрифирменнное обучение как технология развития кадрового потенциала организации – URL: http://www.uhr.ru.

3. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. высш. учеб. заведений/ Вадим Владиславович Музыченко. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 528 с.

4. Разработка системы внутрифирменного обучения в компании – URL: http://rconsult.org.

5. Русская Е. Л. Развитие персонала на современном этапе – URL: http://library.omsu.ru.

6. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие/ В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.

7. Михальцова Л.Ф. INNOVATIVE STRATEGY OF EDUCATIONAL SPACE FOR CREATIVE SELF-DEVELOPMENT AND COMPETITIVENESS OF FUTURE SPECIALISTS Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Italian Science Review. 2014. № 10. С. 31.

УДК 36.023-053.5

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВОВ УЧЕНИЯ НА ТВОРЧЕСКОЕ САМОРАЗВИТИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Шарко А.А., Шарко А.В.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Семин А.П.

Средняя общеобразовательная школа № 36
Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк

Фундаментальной основой решения важнейших задач образования, таких как выявление и развитие творческих способностей обучающихся, обучение навыкам самообразования и научно-исследовательского труда, развитие внутренней потребности личности в непрерывном самосовершенствовании, является процесс формирования устойчивой мотивации к учению, самообразованию и отношению к учению как к ценности.

Школа в условиях дифференцированного образования призвана выращивать интеллектуально подготовленных обучающихся, основной задачей, при этом, выступает формирование внутренних учебных мотивов у обучающихся. Практика показала, что в основе анализа, осмысления и реконструкции современного содержания образования необходим гуманитарный подход, который требует повышения статуса гуманитарных дисциплин[1, С. 137].

Кроме того, в содержании программ предметов гуманитарного цикла не находят должного отражения творческий и эмоционально-ценностный компоненты. Наши исследования позволили выявить, что на практике обу-

чение преимущественно ориентировано на усвоение определенного круга знаний, а не на формирование положительной мотивации обучающихся.

Теоретический анализ психолого-педагогической литературы, анализ педагогической деятельности учителей гуманитарных дисциплин школы, анализ результатов учебной деятельности обучающихся позволили выявить необходимость совершенствования формирования учебных мотивов обучающихся в образовательной деятельности в рамках гуманитарного цикла[2, 3].

В ходе нашего исследования с помощью анализа работы учителей гуманитарных дисциплин школы, включенного и невключенного наблюдения, проведения диагностики обучающихся, мы выявили на практике формирование мотивации учебной деятельности подростков. Было установлено, что реализацию практической профессиональной компетентности в психолого-педагогической и специальной литературе показали 68% учителей-предметников гуманитарного цикла; стремление совершенствоваться и заниматься самообразованием – 73% учителей; наличие творческого подхода к решению проблем обучения продемонстрировали 65% педагогов; способность владеть мыслительными операциями – 79% опрошенных.

Наши исследования формирования учителями мотивов учения у обучающихся позволили выявить причины недостаточной их сформированности: слабое владение способами стимулирования учебной деятельности школьников, трудность и нежелание использования методов активного обучения на уроках, недостаточное знание возрастных и индивидуальных особенностей подростков и особенностей формирования мотивационной сферы и др.

Формирование учителями положительных мотивов учения обучающихся стало возможным при ориентации воспитательно-образовательного процесса на:

– познавательную активность и собственную формирующуюся точку зрения, определяющую активную роль в учении;

– положительные мотивы к учению, подразумевающие личностный смысл образования, при котором содержание является лично и социально значимым, опирается на склонности, познавательные интересы, ценностные ориентации и субъективный личный опыт;

– применение учителями инновационных педагогических технологий и содержания, развивающего способности и желание обучающихся обогащать, расширять индивидуальный опыт учебной деятельности.

Значительное влияние на формирование мотивов учения у обучающихся оказывали студенты вуза во время прохождения практики в школе. Будущие педагоги реализовывали разные формы воспитания и обучения: психологическая неделя; психологический кружок; педагогические ситуации и умение разрешать конфликты; деловые игры; кроссворды, викторины и др., а также нетрадиционные формы организации деятельности - мини-уроки; заочные путешествия; аукционы знаний; турниры знатоков, родительское собрание по вопросам воспитания обучающихся разного возраста и

др. Все это способствовало осознанному формированию мотивов учения, смещению деятельности на личностно-значимые и практико-ориентированные дела[2, С. 34].

В нашей школе воспитание направлено на поощрение самостоятельности, эвристического мышления, коммуникативности, высокой культуры и гуманности обучающихся. Основным показателем результатов деятельности учителей школы, наравне с успеваемостью, является уровень нравственной активности и социальной зрелости, проявляемой ими в жизни и в будущей профессиональной деятельности, характер и особенности их потребностно-мотивационной сферы, динамика умственного развития, индивидуальных способностей и познавательных возможностей.

Содержание образования в школе, используемые учителями методы, средства, организационные формы воспитания и обучения, ориентированы на развитие познавательной активности, творческих способностей обучающихся при решении жизненных проблем.

Библиографический список

1. Давыдова И.В., Михальцова Л.Ф. Творческая деятельность учителя в современном образовательном процессе // Материалы V Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по естественнонаучному, экономическому, юридическому, социогуманитарному и педагогическому направлению.- Новокузнецк.6-10 апреля 2015: тез. докл. - В 5 т. - Т.5. / НФИ КемГУ, под общей редакцией Ф.И. Иванова. – Новокузнецк: НФИ КемГУ, 2015. – С. 136 – 139

2. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.

3. Сластенин, В.А. Введение в педагогическую аксиологию / В.А. Сластенин, Г.И. Чижакова. – М., Изд. центр. Академия, 2003. – 192 с.

УДК 371.4:74.744

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ГИМНАЗИСТОВ В УРОЧНОЙ И ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Долинцева Н.В.
Научный руководитель: д.п.н., доцент Михальцова Л.Ф.

Муниципальное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Гимназия № 59», г. Новокузнецк, Россия

Нравственная дезориентация ценностей в обществе актуализировала необходимость обобщения учителями гимназии инновационной деятельности по проблеме формирования ценностных ориентаций гимназистов в урочной и внеурочной деятельности.

Ключевые слова: ценностные ориентации, педагогические условия, воспитательный процесс, педагогическое воздействие, приоритетная роль духовно-нравственного воспитания.

Основной целью реализации данного проекта было выявление педагогических условий формирования ценностных ориентаций гимназистов в процессе обучения и во внеурочной деятельности. В работе использовались различные методы исследования: теоретический анализ; изучение образовательных продуктов деятельности обучающихся, передового педагогического и управленческого опыта; метод моделирования; педагогический эксперимент; наблюдение; анкетирование; методы статистической обработки данных исследования [1, 3].

Среди педагогических условий, обеспечивающих эффективность формирования ценностных ориентаций у детей: организация воспитательного процесса на основе научно обоснованной модели формирования ценностных ориентаций; обеспечение повышения теоретического и методического уровней готовности классных руководителей к приобщению подростков к общечеловеческим и национальным ценностям (реализация программы воспитательной работы); оказание комплексного педагогического воздействия на когнитивный, мотивационный и поведенческий компоненты структуры ценностных ориентаций подростков; создание высоконравственного, социально-психологического климата в классе; обеспечение интеграции воспитательных мероприятий гимназии, семьи, общественности; реализация индивидуального и дифференцированного подходов в процессе поэтапного формирования ценностей у школьников.

В результате исследования было выявлено, что у ребят, занимающихся туристической деятельностью в гимназии, более выражены ценности, которые способствуют профессиональному становлению и связанные с достижением хороших результатов в работе. Это такие ценности, как: ответственность, осмысленность, целенаправленность, удовлетворенность.

Учителя-предметники разработали уроки, содержание которых позволяет формировать систему ценностных ориентаций ребят: занятия по логике, уроки окружающего мира, внеурочная деятельность (в начальной школе), уроки русского языка, истории, обществознания, физической культуры, интегрированные уроки этики с литературой, обществознанием, экологией, музыкой и др. (в основной школе) [2,4, 5].

Для формирования ценностных ориентаций была реализована Программа формирования ценностных ориентаций школьников в 7-9 классах, содержание которой оказывает конструктивное влияние на развитие личности в трех направлениях: познавательном, мотивационном и поведенческом. Данная работа была направлена на повышение ранга ценностей, которые при первичной диагностике подростки поставили на последние места. Тренинги положительно повлияли на формирование ценностных ориентаций гимназистов и могут использоваться в воспитательной работе образовательных учреждений.

Лекционные, практические, тренинговые занятия, курсовая подготовка расширяли знания учителей-классных руководителей о ценностных ориентациях личности, методах научного планирования, организации, оценки воспитательной работы в коллективе класса. Все это позволяло всесторонне проанализировать педагогические ситуации и применять в работе инновационные педагогические технологии, учитывая уровень сформированности ценностных ориентаций у подростков. Дальнейшее развитие форм ученического соуправления, работа различных объединений дополнительного образования, спортивных секций позволили сформировать у гимназистов не только терминальные, но и инструментальные ценности: воспитанность, высокие притязания, жизнерадостность, исполнительность, ответственность, рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные рациональные решения) и самоконтроль (сдержанность, самодисциплина).

Многолетняя деятельность педагогического коллектива по формированию системы ценностных ориентаций гимназистов в урочной и внеурочной деятельности позволяет констатировать необходимость формирования духовно-нравственных ценностей современной молодежи.

Библиографический список

1. Бускина Е.В., Долинцева Н.В. Модель процесса формирования ценностных ориентаций у подростков. Инновации в образовании: опыт, проблемы, перспективы : материалы XIV городских Дней науки (г. Новокузнецк, 06-07 февраля 2013 г.) / под общ. Ред. И.Н. Мисяковой, Н.П. Недоспасовой,
Е.А. Нагрелли. – Новокузнецк : МАОУ ДПО ИПК, 2013. – 88 с.

2. Долинцева Н.В., Смолин С.П., Решетников А.Г., Дорофеева Н.В. Формирование профессиональных ценностных ориентаций гимназистов старших классов средствами туристической работы. Сборник Федеральные государственные стандарты как ориентир для инновационного развития муниципальной системы образования: материалы научно-практической конференции, 9-10 февраля 2012 г. / под редакцией Т.Н. Рагозиной, Н.П. Недоспасовой, Е.А. Нагрелли. – Новокузнецк : МАОУ ДПО ИПК, 2012. – 440 с.

3. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.

4. Михальцова Л.Ф. Концепция формирования ценностно-смысловых ориентаций будущих педагогов на творческое саморазвитие в условиях непрерывного образования //Образование и саморазвитие. – 2011. – № 5 (27). – С.3-11.

5. Михальцова Л.Ф. Поликультурное образование как современная проблема в теории и практике обучения молодежи. [Электронный ресурс] / Л.Ф. Михальцова, В.Ф. Мищенко – Юрга, 2014. – Режим доступа: http:// www.uti.tpu.ru

УДК 622.6-37.0

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ С РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ) ВОСПИТАННИКОВ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ И РЕЧИ

Зимницкая А.В., Великанова Ю.Ю., Касьянюк Т.В., Уски В.С., Великанова Е.С., Черных М.Е., Якубова Е.С., Варданян М.В.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 223», г. Новокузнецк, Россия

В статье представлен опыт работы дошкольного образовательного учреждения для детей с нарушениями зрения и речи по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников.

Ключевые слова. Модель взаимодействия, уровни мотивации, дифференцированный подход, поэтапная работа.

В современных условиях деятельности дошкольных учреждений взаимодействие с семьей занимает одно из ведущих мест, так как родители испытывают затруднения в выборе методов воспитания детей, в применении на практике информации, полученной из интернета и психолого-педагогической российской и зарубежной литературы. Родители являются основными заказчиками ДОУ, поэтому взаимодействие педагогов с ними невозможно без учета интересов и запросов семьи.

Появление в семье ребенка с нарушениями зрения и речи всегда связано с эмоциональными переживаниями родителей, поэтому помощь такой семье, будет заключаться в получении родителями объективной информации об особенностях их ребенка. Такого рода информацию лучше всего получать у специалистов, регулярно наблюдающих за ребенком [1, 7, 8].

Вследствие этого, у педагогов ДОУ для детей с нарушениями зрения и речи возникла необходимость создания системы направленной работы с родителями, с целью вовлечения их в процесс коррекционной работы. Представленный нами дифференцированный подход рассматривается как универсальный. Специфика содержательной стороны будет зависеть от контингента воспитанников ДОУ и выражаться в тематике бесед, содержании консультаций, наглядности и т.п.

Разработка системы целенаправленной работы с родителями осуществляется с учетом следующих положений:

- включение родителей в совместную деятельность – это не перекладывание проблем на плечи родителей, а попытка усилить эффективность организованного обучения и воспитания, действуя сообща;
- возрастание числа участников, влияющих на процесс коррекционного воздействия на ребенка, является условием сокращения сроков коррекционной работы;

– система мероприятий, направленных на изменение позиции родителей в отношении взаимодействия с образовательным учреждением должна носить теоретический и практический характер;

добровольность участия родителей в таком сотрудничестве и высокий уровень мотивации к сотрудничеству [2, 3, 4].

Степень готовности родителей к сотрудничеству с дошкольным учреждением соответственно определяет различные уровни родительской мотивации: высокий, средний, низкий.

Родители с высоким уровнем мотивации характеризуются следующими качественными показателями: адекватно воспринимают состояние ребенка; готовы к полноценному сотрудничеству с дошкольным учреждением в процессе коррекционной работы, понимают его важность и необходимость; проявляют инициативу в плане сотрудничества с дошкольным учреждением; прислушиваются к советам и рекомендациям и применяют их в общении с детьми.

Родители со средним уровнем мотивации также адекватно воспринимают состояние ребенка; не отрицают необходимости сотрудничества с дошкольным учреждением, но при минимальной затрате усилий с их стороны; соглашаются со всеми доводами педагогов, но мотивируют свою пассивность недостатком времени.

Среди родителей с низким уровнем мотивации к сотрудничеству можно выделить два типа:

1 тип сотрудничества характеризуется отсутствием адекватной оценки родителями состояния своего ребенка, пассивная внутренняя позиция родителей в сотрудничестве с дошкольным учреждением проявляется в непонимании необходимости коррекционной работы, критические замечания и предложения не принимаются.

2 тип сотрудничества характеризуется адекватной оценкой родителями состояния своего ребенка, но необходимость и возможность сотрудничества отрицается, вследствие устоявшейся позиции в отношении средств воспитательного воздействия к своему ребенку, которую считают единственно верной. К этому же типу относятся семьи, в которых главная роль в воспитании ребенка принадлежит авторитарно доминирующему старшему члену семьи (чаще бабушке).

Исследование уровня родительской мотивации позволило выделить основные принципы организации работы с родителями в условиях коррекционного дошкольного учреждения:

– дифференцированная помощь, учитывающая уровни родительской мотивации и базовый уровень коррекционной осведомленности;

– наличие условия обратной связи со стороны родителей;

– приоритет той или иной формы работы в различные периоды коррекционного обучения.

В результате совместной работы педагогического коллектива с семьями воспитанников была разработана *структурно-функциональная модель взаимодействия ДОУ и семьи* по вопросам развития ребенка с нарушениями

зрения и речи, которая включает три блока: аналитический; информационно-практический; контрольно-оценочный.

I. Аналитический блок посвящается изучению детско-родительских отношений, личности ребенка, особенностей семейного воспитания, выявлению ожиданий родителей от образовательного учреждения. У каждого специалиста детского сада (тифлопедагога, учителя – логопеда, музыкального руководителя, воспитателя и др.) определён круг изучаемых вопросов, которые в общей сложности дают цельное представление о каждой семье и дают возможность спланировать работу с ней.

Исходя из результатов аналитического блока, педагоги ДОУ определяют формы и методы дальнейшей работы.

Примерные формы работы с родителями на данном этапе следующие:

1. Индивидуальные консультации.
2. Анкетирование, опрос, интервьюирование.
3. Наблюдение за общением ребенка с родителями.
4. Экскурсии по саду.
5. Дни открытых дверей.
6. Изучение семейных отношений в домашних условиях.

Наибольшие трудности при организации сотрудничества вызывают родители с низким уровнем мотивации. Самыми продуктивными формами работы с такими семьями зарекомендовали себя индивидуальные формы воздействия, в частности, индивидуальное консультирование.

Индивидуальное консультирование проводится в несколько этапов. На каждом этапе реализуются собственные задачи и используются соответствующие приемы.

Задача первого этапа – создать доверительные, откровенные отношения с родителями, отрицающими возможность и необходимость сотрудничества. В ходе краткой первичной беседы исключается прямая или косвенная критика действий родителей, сомнения в их педагогической компетентности.

Второй этап индивидуального консультирования проводится по итогам всестороннего обследования ребенка. На этом этапе преследуется несколько целей:

1. подробное обсуждение общего состояния развития ребенка, а также характера, степени и причины выявленных трудностей, условно-вариативного прогноза;

2. разъяснение конкретных мер помощи ребенку с учетом структуры его зрительного диагноза и логопедического заключения и объяснение необходимости участия родителей в общей системе коррекционной работы;

3. планирование последующих встреч с целью обсуждения хода динамического продвижения ребенка в условиях всестороннего коррекционного воздействия и т.д.

Индивидуальное консультирование родителей со средним и высоким уровнем мотивации осуществляется по тем же принципам, но в большей степени по запросам родителей данных групп.

Наряду с индивидуальными формами работы желательной является форма групповой работы с родителями.

Групповая работа с родителями с низкой мотивацией может быть рекомендована со второй половины учебного года, так как переориентировка их внутренней позиции происходит только тогда, когда ребенок демонстрирует определенные успехи в результате направленной систематической работы с ним. Это происходит не раньше, чем через полгода.

При условии готовности к взаимодействию, работа с родительскими группами начинается с начала учебного года.

Основными задачами групповой работы с родителями с низким уровнем мотивации выступают:

- активное привлечение родителей к реализации целей коррекции через формирование у них адекватной оценки развития своего ребенка;
- изменение родительской позиции и отношения к ребенку и вооружение родителей соответствующими способами коммуникации, обучение родителей элементарным приемам коррекционной практики с целью повышения их компетентности при оказании действенной помощи их детям.

Эти задачи наиболее продуктивно реализуются в следующих формах работы:

- групповые тематические консультации;
- семинары-практикумы;
- групповые собрания родителей с просмотром фрагментов с детьми.

Для родителей со средним и высоким уровнем мотивации используются те же формы работы, но тематика может быть более сложной, развернутой и предоставляться дополнительно с помощью средств информационно-коммуникативных технологий.

II. Информационно-практический блок. Успех в работе с семьями воспитанников во многом зависит от того, как организовано психолого-педагогическое, медико-социальное просвещение родителей. При проведении работы по повышению педагогической грамотности родителей среди всех форм работы (коллективная, индивидуальная, наглядная) мы выделяем практические приемы и считаем, что ведущая роль в обучении родителей принадлежит именно им.

В рамках данного блока индивидуальное консультирование родителей не теряет своей значимости, как для родителей с низким уровнем мотивации, так и для родителей со средним и высоким уровнем.

На данном этапе меняются задачи и формы индивидуального воздействия в ходе консультирования. Основными задачами на данном этапе выступают:

- формирование у родителей «воспитательной компетентности» через расширение круга специальных знаний;
- привлечение родителей к конкретным коррекционным мероприятиям с их ребенком в качестве активного участника коррекционного процесса.

Среди форм индивидуального воздействия наиболее эффективно проявили себя следующие:

- совместное обсуждение с родителями динамики коррекционной работы;
- анализ причин незначительного продвижения в развитии ребенка и выработка совместных рекомендаций по преодолению негативных тенденций;
- индивидуальные практикумы по обучению родителей совместным формам деятельности с детьми коррекционной направленности (различные виды продуктивной деятельности, артикуляционная, зрительная и пальчиковая гимнастики, психогимнастика, упражнения для снятия мышечного и эмоционального утомления и т.д.).

Примерные групповые формы работы с родителями на данном этапе следующие:

1. Круглые столы.
2. Диспуты, дискуссии.
3. Буклеты, памятки, информационные листы.
4. Видеофильмы, аудиотека, презентации.
5. Информационные стенды, родительские уголки, ширмы, папки.
6. Игровые тренинги.
7. Семинары-практикумы, лекции.
8. Совместные занятия с детьми и родителями.
9. Индивидуальные и групповые тематические консультации
10. «Виртуальное общение», которое предполагает виртуальное сотрудничество с родительской общественностью на сайте образовательной организации. Рассылка материалов для работы с детьми с помощью компьютерных технологий.

Родительские собрания с практическим показом [5, 6, 7, 8, 9].

Для родителей с низким уровнем мотивации педагоги ДОУ используют преимущественно индивидуальные формы работы, но при этом стараются приобщить их к групповым формам работы, перечисленным ранее. Родители со средним и высоким уровнем мотивации вовлекаются, как в групповые, так в индивидуальные формы работы. С такими родителями индивидуальные консультации чаще всего проводятся по запросу. При использовании групповых форм работы состав родительских групп может быть как однородным по составу в плане родительской мотивации, так и разнородным.

С целью решения задачи эффективного взаимодействия дошкольных учреждений с семьей вводится третий блок:

III. Контрольно-оценочный, представляющий собой анализ эффективности мероприятий (количественный и качественный). Для определения эффективности усилий, затраченных на взаимодействие с родителями, можно использовать:

- опрос,
- ведение книги отзывов,
- заполнение шкалы оценок,
- экспресс-диагностику и другие методы, применяемые сразу после проведения того или иного мероприятия [10, 11].

Не менее важным является самоанализ педагогов. Собеседование с детьми, наблюдения, учет активности родителей могут быть использованы для отслеживания и оценки отсроченного результата.

Подводя итоги практической деятельности педагогов и специалистов нашего ДОУ с семьями воспитанников, можно сделать вывод, что работа с данной моделью, включающей перечисленные блоки, *позволяет структурировать деятельность педагогического коллектива*, как на уровне учреждения, так и на уровне отдельной группы детского сада. В результате взаимодействия педагогов с семьями воспитанников количество родителей с низкой мотивацией к завершению коррекционной работы значительно уменьшается. Родители становятся более грамотными в вопросах воспитания детей, способными оказать практическую помощь в конкретной ситуации, уровни родительской мотивации повышаются. Модель взаимодействия педагогов с родителями воспитанников с нарушениями зрения и речи может успешно быть реализована в каждом дошкольном образовательном учреждении, где воспитываются и обучаются дети, требующие создания особого организованного образовательного пространства.

Библиографический список

1. Александрова О.А. Развитие речи детей: что необходимо знать родителям (консультация) // Логопед. 2010. № 7.

2. Ветохина А.Я., Крылова Л.Ю, Сертакова Н.М. Родительские собрания в условиях перехода к ФГОС. Волгоград: Учитель. 2015. № 3.

3. Гурова И.С. Пальчиковый бассейн как средство коррекции речи детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата // Логопед. 2012. № 7.

4. Лукина Л.И. Работа с родителями в дошкольном образовательном учреждении // Управление ДОУ. 2006. № 5.

5. Мартынова И.А. Семейный театр как форма взаимодействия с родителями, воспитывающими детей с речевой недостаточностью // Логопед. 2012. № 7.

6. Микляева Ю.В., Сидоренко В.Н. Развитие речи детей в процессе их адаптации к ДОУ. М.: Айрис-пресс. 2005.

7. Михайлова - Свирская Л.М. Работа с родителями. Пособие для педагогов ДОО. ФГОС. М.: Просвещение. 2015.

8. Михальцова Л.Ф. Инновационный потенциал образовательного пространства для творческого саморазвития обучающихся в системе непрерывного образования: стратегия обучения / Л.Ф. Михальцова // Приоритеты развития высшего образования России. Сборник научных трудов. – Новокузнецк: Издательство КузГПА, 2014. – С. 111-121 – 0,6 п.л.

9. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.

10. Стебакова А.П., Зимина А.В. // Логопед. 2010. № 7.

11. Торопова Т.Ю. Комплексный подход в коррекционно-развивающей работе с детьми раннего возраста // Логопед 2010. №7.

УДК 15.023-053.5

СЕЛФИ – МОДНОЕ УВЛЕЧЕНИЕ, ОПАСНАЯ ЗАВИСИМОСТЬ ИЛИ СРЕДСТВО ТВОРЧЕСКОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ?

Извеков М. А.
Научный руководитель: учитель истории и философии Елсукова С.С.

Ленинск-Кузнецкий горнотехнический техникум
г. Ленинск-Кузнецкий, Россия

Статья посвящена одной из важных социальных эпидемий века – селфи, из-за увлечения которым стали его рассматривать как болезненный порок современной молодежи; как безобидное увлечение; как опасную зависимость в погоне за ярким снимком; как психологическое заболевание.

Ключевые слова: селфи, селфи-зависимость, модное увлечение, творческая самореализация.

Изучение современной литературы позволило выявить, что понятие «селфи» возникло случайно среди самих пользователей интернета в Австралии в 2002 году. Феномен «селфи» – это автофотография, сделанная камерой фотоаппарата или мобильного телефона, которая сразу отправляется в социальную сеть[4, 5].

Первые селфи были сделаны на портативные камеры «Кодак Брауни». Автором первого в истории человечества «селфи», сделанного в 1839 году, считают американца Роберта Корнелиуса.

Любопытно, что первое русское селфи сделал не кто-нибудь, а Лев Николаевич Толстой. В 1862 году с помощью очень громоздкого аппарата он сделал свой автопортрет и подписал его: «Сам себя снял». Причем вес и размер этой деревянной камеры был весьма значителен, когда Л.Н. Толстой одолжил ее одному из учителей яснополянской школы, чтобы вывезти ее по плохой дороге, в телегу пришлось впрячь двух лошадей.

Одно из самых известных селфи в царской России произведено княжной Анастасией Николаевной Романовой, младшей дочерью Николая II в тринадцать лет. Она сделала такое фото для своего друга.

Можно констатировать, что селфемания быстро завоевала популярность по всей планете и за ее пределами. К примеру, в 2012 году японский астронавт Акихико Хосидэ смог сделать во время выхода в открытый космос фотографию самого себя.

Сегодня существуют десятки поз для фотографирования себя, у них даже есть названия, в рейтинге наиболее популярными из них в 2015 году лидируют [2, 3]:

- *лифтолук* – автопортрет, сделанный в лифте. Автором самого знаменитого лифтолука, сделанного в лифте Дома Управления Российской Федерации, является премьер-министр РФ Дмитрий Медведев;
- *груфи* - панорамное групповое селфи. Оно настолько популярно, что в Китае уже изобрели смартфон, позволяющий вмещать на фото больше людей;
- *уткоселфи* - лидер селфи у девушек, когда «губки бантиком» напоминают утиный клюв;
- и, наконец, *экстрим-селфи*. Этот вид селфи уже имеет своих жертв.

Авторами снимка являются и моделью одновременно, порой рискуют жизнью, поэтому набирающая со скоростью снежной лавины популярность селфи не может не вызывать опасений. Зарегистрировано много случаев «смертельных селфи» по всей Земле. В погоне за удачным кадром люди поднимаются на самые высокие здания, горы, спускаются в смертельные ущелья и совершают безумные поступки, которые приводят их к смерти.

Проблема селфи-травматизма и селфи-зависимости достигла России. Россияне вообще падки на зависимости, а селфи обладает рядом привлекательных черт. Это модная забава, она вполне доступна технически и финансово. Россияне уже давно вышли в лидеры по использованию социальных сетей, тот же «В контакте» молодежь активно использует для селфи.

Противники считают селфи-зависимость следствием заниженной самооценки и нехватки живого общения. Однако, несмотря на запреты и социальную антирекламу, проблема травматизма в результате неудачных попыток сделать удачный кадр не решается, а в ряде случаев даже усугубляется.

Популярность Селфи в Кузбассе также бьет рекорды. В Кемерово одна из радиостанций в этом году даже провела конкурс «Кузбасс и я», приглашая слушателей делать «селфи» на фоне достопримечательностей области. Целью конкурса был «призыв к радиослушателям путешествовать по родному краю, знакомиться с местными многочисленными достопримечательностями». Среди победителей были в том числе и экстремальные селфи.

Как раз для профилактики опасного селфи в Кузбассе сотрудники полиции выпустили специальные памятки для предупреждения травмоопасных случаев. В Кузбассе, как и во всей стране, количество несчастных случаев в результате попытки создания экстремального селфи постоянно растет. Однако при правильном подходе селфи могут быть замечательным инструментом работы над собой, способствовать развитию ценностных ориентаций, фантазии, мышления, творчества, формированию вкуса [1, С. 34].

Таким образом, анализ изученного материала позволяет сделать вывод, что однозначного ответа на вопрос, что есть селфи– модное увлечение или опасная зависимость – не существует. Селфи, безусловно, сочетает в себе признаки и того, и другого. Кроме того, оно может служить средством творческой самореализации. И только от самого человека, его психологического состояния зависит, не перерастет ли обычное увлечение в опасную зависимость, поэтому лучше всего соблюдать разумное равновесие.

Библиографический список

1. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.

2. Правила безопасного селфи: [Электронный ресурс]: Сайт «Коммерсант.ru»: http://www.kommersant.ru/doc/2763215

3. Селфи - причина отклонений в развитии?: [Электронный ресурс]: Сайт «ГОРОД НОВОСТЕЙ»: URL: http://www.city-n.ru/view/366145.html

4. Поколение селфи. Вместо послесловия: [Электронный ресурс]: Сайт «ФОМА»: URL: http://foma.ru/pokolenie-selfi-vmesto-poslesloviya.html

5. Что такое селфи? Как сделать его правильно: [Электронный ресурс]: Сайт «Фотогора»: URL:http://fotogora.ru/?page_id=5963

УДК 371.4:74.743

ГЕНЕЗИС ФЕНОМЕНА «ЦЕННОСТЬ» В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Воронин Б.С.
Научный руководитель: д.п.н., доцент Михальцова Л.Ф.

Кемеровский государственный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье представлены основные значения феномена «ценность», разные трактовки феномена «ценность» в психолого-педагогической, философской и социологической литературе.

Ключевые слова: ценность, аксиологические качества личности, общечеловеческие и национальные ценности, интериоризация ценностей, ценностные категории добра, истины, милосердия.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью решения проблемы формирования ценностных ориентаций обучающихся в сложных условиях социума. С педагогических позиций проблему ценностей рассматривали Н.А. Асташова, Е.В. Бондаревская, О.С. Газман, Н.И. Дереклеева, М.Г. Казакина, В.А. Караковский, Михальцова Л.Ф., Н.Д. Никандров, Л.И. Новикова, Н.Е. Щуркова и др.

Проблема ценностных ориентаций получила отражение в работах И.С. Кона, А.Н. Леонтьева, А. Маслоу, А.В. Петровского, К. Роджерса, С.Л. Рубинштейна и др. В работах И.Г. Афанасьевой, О.Г. Дробницкого, В.П. Тугаринова и др. исследованы теоретические основы формирования ценностных ориентаций личности.

В теории обучения и частных методиках проблема ценностей рассмотрена Н.И. Дереклеевой, Д.А. Леонтьевым, К.К. Платоновым, Н.Е. Щурковой

и др. Влияние среды на формирование ценностных ориентаций обучающихся представлено в исследованиях Ю.С. Мануйлова, А.В. Мудрика, В.А. Ясвина и др.

Анализ психолого-педагогической, философской и социологической, литературы показал, что категория «ценность» имеет различные значения. Впервые это понятие было введено в философскую лексику в 60-е годы XIX века и соответствовало приоритету чего-либо в отличие от существования качественных характеристик. Немецкий философ и физиолог Р.Г. Лотце теоретически обособил ценностную сферу от явлений действительности. В Международной Энциклопедии социальных наук отмечается, что концепция ценности впервые упоминается в теории труда, разработанной английскими экономистами А. Смитом и Д. Риккардо [5]. В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова «ценность» характеризуется как ценный, важный и нужный [6, с. 823]. В психологическом словаре-справочнике под редакцией М. Кордуэлла «ценность» – понятие, обозначающее объекты, явления, их свойства, а также абстрактные идеи, воплощающие в себе общественные идеалы и выступающие как эталоны должного [3, с. 347]. В философском энциклопедическом словаре под редакцией И.В. Блауберга, И.К. Пантина «ценности» – явления как материального, так и духовного характера, обладающие положительной значимостью, способные удовлетворить потребности человека, класса, общества, служить их интересам и целям [4, с. 381]. Рассмотрение дефиниции «ценность» указывает на то, что в нем соединены разные значения: вещественно-предметные свойства явлений, в основе которых лежит практическое и эмоциональное отношение человека к оцениваемым предметам и явлениям; нравственные категории, обозначающие психологические характеристики человека; социальные явления, характеризующие отношения между людьми.

Теоретический анализ сделал возможным выявить генезис понятия «ценность». Аксиологические ориентиры всегда составляли сущностную основу личности. В эпоху античности признавался идеал гармонично, всесторонне развитого человека. Тогда же возникла и начала развиваться новая ценностная категория - Красота (идеал прекрасного), обращенная, прежде всего, к духу и телу человека. Древнегреческий философ Аристотель образовал от слова «этика» (наука о морали, нравственности) прилагательное «этический», чтобы обозначить группу добродетелей, относящихся к характеру человека – мужество, доброта, уверенность, милосердие, щедрость, любовь. Этика, по его мнению, должна изучать нравственные проблемы жизни человека, давать определение добра и зла, рассматривать различные модели межчеловеческих отношений [2, с.111].

В истории этики основными категориями были понятия добра и долга, а также понятия добродетели, милосердия, совести, любви и другие. При этом одни философы (Платон) считали основополагающим понятие добра (блага) и выводили из него все остальные, другие – понятие долга (Кант). В качестве высших ценностей признавалось знание – благо, которое позволяет отличить реальное добро от мнимого, основные истины: душа, личность,

свобода, выбор, самостоятельность (Сократ); добро, смысл жизни человека (Платон); любомудрие, истина, доброта, красота (Аристотель) [5]. В эпоху Возрождения вера в безграничные возможности человека, его волю, творчество, достоинство становятся в ряд с Истиной, Добром, Красотой (М. Монтень, Э. Дюркгейм, М. Вебер). Гуманист эпохи Возрождения М. Монтень рассматривает ценности во взаимосвязи с человеком через призму осознания самоценности личности, по его мнению, «…нравственность, более ценна, чем ценность, а основное качество человека - нравственная чистота» [8, 9]. Э. Дюркгейм и М. Вебер включали ценности в структуру и жизнь общества, которые «создают регулирующие и фактически принудительные совокупности законов для сохранения действующей системы, для ее управления и сохранения в равновесии».

В эпоху Просвещения становятся значимыми идеи ценности свободы, справедливости, добра, истины, веры, разума, нравственности и Отечества (Ж-Ж. Руссо, И.Г. Песталоцци, У. Томас, И. Кант, В. Виндельбанд, А.Н. Радищев, Н.М. Карамзина) [2]. Любовь, уважение, воспитание «доброго сердца», «доброй воли» и «добрых суждений» стали главными ценностями французского педагога Ж-Ж. Руссо. Швейцарский педагог И.Г. Песталоцци приоритет отдавал любви «…я не знал ни порядка, ни метода, ни искусства воспитания, которые не явились бы следствием моей глубокой любви к детям» [8].

В качестве ценностей на Руси XIV-XVII в.в. рассматривались правдолюбие, миролюбие, трудолюбие, кротость, честность, доброта, уважение к старшим, а порицались - клевета, воровство и пьянство. Главными ориентирами были признаны нравственное совершенство личности, идея защиты русской земли (М. Грек, И.С. Пересветов, А.М. Курбский, В.Н. Татищев, М.В. Ломоносов, А.Н. Радищев и др.). Ценностные подходы М.В. Ломоносова заключались в формировании у молодежи стремления к познанию и формированию человеческого разума. В.Н. Татищев отстаивал необходимость и ценность нравственного просвещения учеников в процессе обучения. В эпоху Нового времени ученые выделяют труд, коллектив, индивидуальность, разумное сознание, доброту как основание человеческой культуры и цивилизации (Р. Декарт, Г. Лейбниц, Б. Спиноза и др.) [8, 9] .

Стимулом к развитию аксиологических качеств личности в XVIII-XIX вв. считалось активное начало, высокая духовность, эстетические ценности (Г. Гегель, Р. Лотце, Г. Риккерт и др.). Немецкий философ Г. Гегель считает основой ценностных ориентаций любовь как нравственное чувство, как отношение между людьми и характеризует ее высшей эмоционально-духовной напряженностью, основанной на открытии максимальной ценности конкретного человека [5].

Теоретические достижения в науке и основанный на них нравственный опыт XIX века принято связывать с именами Л.Н. Толстого, Н.А. Бердяева, П.А. Флоренского, К.Д. Ушинского и др. Л.Н. Толстой считал свободу ребенка ведущим принципом обучения и воспитания. Он призывал к отношениям между учителями и учениками, исключающим принуждение, отстаивал

идею развития личности как центральную в гуманистической педагогике. В основе воспитания по К.Д. Ушинскому лежат общечеловеческие ценности: доброта, любовь, милосердие, вера в личную свободу человека. Каждому народу, считает педагог, присущи характерные особенности, основанные на народных началах, которые лишают его безликости и наполняют конкретным содержанием [8, с.63].

Проблеме изучения ценностей уделяли внимание ученые XX века. Ценность – это нравственная установка (У. Томас, Ф. Знанецкий); Человек, Жизнь, Красота, Труд, Общение, Свобода, Счастье, Совесть (Н.Е. Щуркова); Земля, Отечество, Семья, Труд, Знание, Культура, Мир, Человек (В.А. Караковский); гражданственность, чувство собственного достоинства, милосердие, доброта (Е.В. Бондаревская); «пирамида потребностей», элементы структуры сознания (А. Маслоу, В.Л. Оссовский, Я. Щепаньский); система мотивов поведения личности (А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн); составляющие сознания - интересы, убеждения, мировоззрение (А.Н. Леонтьев); любовь, уважение, доброта (А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский); нравственные отношения (В.П. Тугаринов, В.А. Ядов).

В 60-80-е годы разрабатывается педагогическая основа гуманистического воспитания (В.А. Сухомлинский, Ш.А. Амонашвили, О.С. Газман, К.А. Абульханова-Славская, Б.Т. Лихачев, В.А. Сластенин и др.). Советская педагогика обогатилась идеями формирования патриотической личности с сильным характером, моральной ответственностью, преданностью Отчизне, семье, способной преобразовывать существующую действительность и самосовершенствоваться [2].

Проблему ценностей проанализировал Н.Д. Никандров, выделив общечеловеческие (идеал, правила, принципы) и национальные (уважение, любовь, самобытность культурных традиций, языка) ценности. Ученый акцентирует внимание на интериоризации ценностей учения, уважения к себе, другим и ответственности). К.А. Абульханова-Славская рассматривает ценность как смысл жизни в широком аспекте, который заключается в определении, выборе и реализации нравственных качеств [7].

Б.Т. Лихачев отдает приоритет идеалу, природе, человеку, как ценностям личности и продуцирует воспитательные ценности воли к жизни, любви, рачительности, коллективизму, достоинству, уравновешенности, свободолюбию, уверенности в себе и др. [2]. В.А. Сластенин выделяет общечеловеческие ценности (человек, ребенок, учитель, творческая индивидуальность), духовные (опыт, теории, способы мышления), личностные (способности, индивидуальные качества, идеалы) [8].

По мнению Н.Е. Щурковой, система ценностей выстраивается в следующий ряд: Человек, Жизнь, Красота, Труд, Познание, Общение, Игра, Свобода, Счастье, Совесть, Равенство, Справедливость, Братство. О.С. Газман приоритет отдает сознанию как ценностной категории образования личности, которое творит деятельность и самого человека. В.А. Караковский акцентирует внимание на ценностях общечеловеческого характера - Земля, Отечество, Семья, Труд, Знание, Культура, Мир, Человек. Е.В. Бондаревская

выделяет ценности, способствующие воспитанию свободной личности (гражданственность, чувство собственного достоинства, самоуважение и др.) и гуманности (милосердие, доброта, альтруизм, терпимость и др.) [1].

Таким образом, в педагогике ценности выступают как нравственный принцип воспитания, как условие для формирования нравственных отношений между педагогами и обучающимися, как средство развития интеллекта и культуры. Главная педагогическая функция ценности реализуется в ее ориентирующей, направляющей роли в жизнедеятельности человека, которая выступает в качестве «оси сознания», саморегуляции его поведения в настоящем и будущем.

Ценностные категории добра, истины, милосердия, красоты, любви изучались и философами, поскольку они способствуют формированию нравственных ориентиров в жизни человека (И. Кант, В. Виндельбанд, Г. Риккерт, В. Франкл, В.П. Тугаринов, О.Г. Дробницкий, А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов и др.) [8]. Объектом специального анализа со стороны философии и других общественных наук ценность становится лишь со второй половины XIX века. И. Кант относил понятие “ценность” к морали, а неокантианцы В. Виндельбанд и Г. Риккерт применяли его к явлениям культуры. В этику и эстетику это понятие ввел Р. Лотце [1]. Неоднозначность понятия “ценности” отмечают и отечественные философы (В.П. Тугаринов, О.Г. Дробницкий, А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, В.Н. Сагатовский и др.). Мы выявили, что ученые характеризуют ценности через выполнение целого ряда признаков, качеств личности, свойственных всем формам общественного сознания: необходимость, значимость, полезность и целесообразность. В.П. Тугаринов, В.А. Ядов подчеркивают, что возникновение ценности связано, с одной стороны, с предметами, явлениями и их свойствами, качествами личности, способными удовлетворить потребности общества, человека, а с другой, ценность выступает как суждение, связанное с оценкой существующего предмета, явления, качества человека. Следовательно, ценность – это форма проявления определенного рода отношений между субъектом и объектом – ценностного отношения и проявление гуманных качеств в их общении [8]. О.Г. Дробницкий, отмечает, что усвоение системы ценностей отдельной личностью составляет необходимую основу социализации личности и поддержания нормативного порядка в обществе. Вместе с тем, в структуре зрелой личности ценности выполняют функцию перспективных, стратегических, жизненных целей и мотивов жизнедеятельности, реализация которых выражается во вкладе личности в культуру, создании новых форм ценности. Он приходит к выводу, что «…взаимодействие личности и общества выражается во взаимопереходах социальных и личностных ценностей» и что, в процессе исторического развития общества складывается система общечеловеческих ценностей [2]. Высшие ценности – добро, истина, красота, любовь, милосердие, по мнению А.Г. Здравомыслова, интегрируются в нравственном сознании и являются способами осознания и осмысления интересов в жизни [8, С. 26]. Проанализировав сущностные характеристики феномена «ценности» и его генезиса в философской литературе мы выявили, что ценности ре-

гулируют объекты интереса личности и способствуют осознанию значимости бытия.

Сущность категории ценности в психологии заключается в том, как считает А. Маслоу, чтобы помочь человеку обнаружить заложенные в нем качества и создать благоприятные условия для самореализации личности через удовлетворение его потребностей. А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн отмечают, что в понятии “ценность” содержится элемент внутреннего влечения и стремления человека к тому или иному виду деятельности. В психике людей ценность возникает с появлением позитивной или негативной эмоции, соединенной с конкретным знанием, которое позволяет сделать выбор вариантов поведения или деятельности.

Исследования А.В. Петровского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева доказывают, что основным компонентом в структуре личности является система мотивов, определяющая поведение личности и ее направленность. По мнению отечественного психолога А.Н. Максимова ценности реализуются через потребности человека. А.Н. Леонтьев трактует ценности как элементы структуры сознания личности: интересы, убеждения и т. п. Представители гуманистической теории (К. Роджерс, И.С. Кон) связывают формирование ценностей учеников с умением учителя стимулировать процесс учения через создание обучающимся атмосферы психологической поддержки [2]. Д.И. Фельдштейн соотносит изменение ценностей с психологией взросления обучающихся [7].

Методологически нам важно было выявить также феномен «ценности» и его генезиса в социологии, где определяется роль ценностей в качестве целей и норм поведения людей, идеалов, как главных двигателей жизнедеятельности личности. Социальные ценности, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности в форме личностных ценностей. Каждой личности присуща специфическая иерархия этих ценностей, которые выступают связующим звеном между культурой общества и духовным миром личности, между общественным и индивидуальным бытием. В.Л. Оссовский считает ценности фундаментальными нормами, позволяющими человеку осуществить выбор в жизненно значимой ситуации. По мнению А.А. Ивина, ценностью является всякий предмет любого интереса, желания, стремления и т.п. В.Г. Осипов считает, что социальной ценностью может являться любой объект (материальный или индивидуальный), если он является желанием человека и рассматривается как важное условие существования. Иной точки зрения придерживается В.И. Супрун: «Ценности существуют в социальном сознании, а используются индивидом». По определению Н.И. Лапина: «ценности ... обобщенные представления людей о целях и нормах своего поведения, воплощающие исторический опыт и концентрировано выражающие смысл культуры отдельного этноса и всего человечества». А.С. Богомолов обозначает ценность как элемент общественных отношений «…социальные ценности, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности в форме личностных ценностей [8, 10].

Таким образом, мы приходим к выводу, что к настоящему времени сложились различные направления, трактующие природу понятия «ценность». В педагогике ценности выступают составляющей аксиологического и целенаправленного процесса формирования нравственных взаимоотношений обучающихся при самореализации их в разных видах деятельности. Для философской науки ценности – это объекты интересов личности, позволяющие осознать обучающимся значимость бытия. В системе психологических знаний ценности выступают одним из главных мотивов поведения личности, сознательного отношения к окружающим, нравственными категориями, обозначающими психологические характеристики человека. В социологии в рамках ценностной проблематики приоритетными являются социальные ориентиры, характеризующие отношения между людьми и нравственные идеалы в современном обществе.

Библиографический список

1. Асташова Н.А. Учитель: проблема выбора и формирование ценностей /Н.А. Асташова. - М.: - Воронеж, Изд-во НПО «МОДЭК», 2000. - 271 с.

2. Белухин Д.А. Личностно ориентированная педагогика / Д.А. Белухин. - М.: Московский психолого-социальный институт. - 2005. – 448 с.

3. Кордуэлл М. Психология. Словарь-справочник. Пер. с англ. К.С. Ткаченко М. Кордуэл.- М.: ФАИР – ПРЕСС, 2000. – 448 с.

4. Краткий словарь по философии / Под общ. ред. И.В. Блауберга, И.К. Пантина. – 4-е изд. – М.: Политиздат, 1989.- 431с.

5. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review. 2014. № 10 (2). P. 31-36.

6. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов.- М., 2001, - 873 с.

7. Михальцова Л.Ф. Концепция формирования ценностно-смысловых ориентаций будущих педагогов на творческое саморазвитие в условиях непрерывного образования //Образование и саморазвитие. – 2011. – № 5 (27). – С.3-11.

8. Михальцова Л.Ф. Поликультурное образование как современная проблема в теории и практике обучения молодежи. [Электронный ресурс] / Л.Ф. Михальцова, В.Ф. Мищенко – Юрга, 2014. – Режим доступа: http:// www.uti.tpu.ru

9. Михальцова Л.Ф. Этика и культура управления: метод.указ. / Сиб.гос.индустр. ун-т ; сост. Л.Ф. Михальцова. – Новокузнецк: Изд.центр СибГИУ, 2016. –24 с.

10. Стратегия воспитания в образовательной системе России: подходы и проблемы / Под ред. Проф. И.А. Зимней. Изд. 2-е, доп. и перераб. – М.: Издательский сервис, 2004. – 480 с.

УДК 007:316.776

ИННОВАЦИОННЫЕ КОММУНИКАЦИОНННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИСТОВ

Авдонина Л.П., Казанцева Г.Г.

ФГБ ОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк

В статье рассмотрен вопрос о применении инновационной технологии обучения студентов экономистов-менеджеров при помощи инновационной педагогической технологии кейкис.

Ключевые слова: кейкис, коммуникация, креативность, casestudy.

Для современной организации очень важно выбрать оптимальную коммуникационную стратегию, позволяющую осуществлять процесс обмена информацией в организации. Следует различать употребляемые в связи с обменом информацией понятия «коммуникативный» и «коммуникационный», которые достаточно часто употребляют как синонимы, но это неправильно, т.к. эти понятия имеют существенные различия. Считается, что слово «коммуникационный» показывает процесс формирования и настройки коммуникационных сетей в организации и что в этом случае управляющее воздействие направлено на каналы коммуникации. Коммуникационный процесс в организации обеспечивает настройку эффективной передачи информации (анализ количества передаваемой информации, пропускную способность канала коммуникации, уязвимость передаваемой информации для шума и т.д., но без учета семантики сообщения).

Понятие «коммуникативный» подчеркивает коммуникацию, содержащую содержит в себе семантическую составляющую. Такая коммуникация позволяет управлять смысловым наполнением сообщения. Чтобы обеспечить настройку эффективной системы коммуникации в организации, приходится учитывать и коммуникативную, и коммуникационную сторону передачи информации. Следовательно, необходимы специалисты, владеющие эффективными технологиями коммуникационного и коммуникативного менеджмента, профессионалы с такими личностными характеристиками, как способность к генерации идей, к быстрому их внедрению, высокая степень адаптации к новым производственным технологиям, умение быстро принимать решения, осуществлять эффективное управление коммуникационными и коммуникативными процессами в организации.

Сегодня без знания коммуникационных закономерностей невозможно эффективно осуществлять управление. Применение в процессе коммуникации коммуникативных моделей помогает созданию действенных механизмов взаимодействия в социальном пространстве.

Изучая определения и взгляды на термин «коммуникация» и обобщая определения коммуникации, можно отметить, что результирующей особен-

ностью для них является то, что за счет передачи и обмена информацией субъекты сигнализируют о своем существовании различным контрагентам и устанавливают с ними необходимые связи, позволяющие им играть различные роли.

Коммуникация в организации зависит не только от организационной структуры, но также от целого ряда иных элементов, входящих в организацию, то есть от целей, людей и технических средств. Все эти факторы влияют на состояние коммуникативных процессов в организации. Способ коммуникации, то есть выбор получателем сообщения, а также его содержания, зависит, прежде всего, от места, занимаемого индивидом в организационной структуре.

Между целями коммуникации и структурой организации устанавливается достаточно тесная зависимость. Для коммуникации «вниз» характерно наставление, мотивирование, демонстрирование, информирование. В противоположенном направлении движутся информационные потоки в случае коммуникации «вверх». Цель такой коммуникации заключается в передаче информации от исполнителей к руководителям, и, естественно, в данном контексте нет речи о мотивировании и наставлении. Для «горизонтальной» коммуникации характерно стремление установления хороших отношений. Здесь отсутствуют формальные процедуры коммуникации, характерные двум предыдущим направлениям. Можно вы делить два типа обратной связи в организации: оценивающая связь (позитивно и негативно), а также недооценивающая связь. Позитивно оценивающая связь служит поддерживанию отношений, созданию впечатления, что собеседник является самым важным элементом коммуникативного процесса. Они очень важны, например, в мотивировании работников на выполнение заданий. Для правильного течения процесса коммуникации, ставящей своей целью передачу информации, особенно важны негативные обратные связи, поскольку они позволяют отправителю сориентироваться в том, что его сообщение не получило правильной интерпретации. Однако, с другой стороны, обратные сообщения с негативной оценкой могут вызвать у собеседника защитную реакцию и привести к срыву процесса общения. Наконец, связи, не содержащие оценки, позволяют получать информацию об эмоциональном отношении получателя сообщения к передаваемому содержанию, могут также помочь четко сформулировать мысль или же склонить кого-либо к обдумыванию определенных содержаний. В непосредственных контактах между людьми внимание отправителя сконцентрировано на получателе. Это означает, что способ понимания сообщения зависит не от намерения отправителя и формы его высказывания, но также от того, как он воспринимается участниками организации (в том числе от его компетенций, знания, опыта, престижа, убеждений и т.п.).

В коммуникации можно провести грань между явным знанием, связанным с образованием и опытом участников организации, и тайным знанием, в большей степени зависящим от интуиции и здравого смысла, однако часто исключительно необходимым при решении проблем. Поэтому многие организации стараются использовать именно это тайное знание, организуя в

числе многих методов «мозговую атаку» или внедряя специальные техники ассоциации фактов. Предполагается, что распространение и использование этого знания в организации в значительной степени зависят от уровня неформальных контактов («общение»). С точки зрения видов передаваемой информации технические средства общения можно разделить на средства, позволяющие передавать тексты, языки и картины.

Современный менеджер – это креативная личность, способная к инновациям. Формировать такого специалиста помогает технология casestudy. Метод кейсов – это техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Студенты должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейсы могут основываться на реальном фактическом материале или на реальной ситуации. Обучаемым предлагают осмыслить жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. Сама проблема обычно не имеет однозначных решений. Метод casestudy, как и любой другой метод, имеет свои недостатки и ограничения, что породило необходимость создания в рамках метода конкретных ситуаций нового жанра, известного под названием «кейкис» (автор - В.Д. Киселев). Инструмент «кейкис» (key integratedin formation system) основывается на сетевых идеях, фрактальном подходе и появился в 1960-е гг. в нашей стране. Идею подхватили в Китае в 1980-е гг., в Германии в 1990-е гг. Сторонники кейкиса как нового исследовательского жанра отмечают у него такие качества, как объективизм, структуризацию, формализацию, возможность оценки и разрешения сложных многоуровневых управленческих ситуаций с помощью различных количественных и качественных метрик. Кейкис позволяет корректно описать нетривиальные проблемные поля и поля задач для исследуемых сложных ситуаций. Инструментальное оснащение исследовательского процесса кейкиса– это архетипическое описание сложных и слабо формализованных проблемных ситуаций, выработка полей альтернативных и относительно корректных решений. Один из важнейших элементов кейсика является архетипизация информации.

В Сети, в литературе, в практике обучения и в практике оценки эффективности коммуникационных и коммуникативных процессов в организации уже имеется опыт использования произведений художественной литературы, сказок в качестве примера отображения особенностей взаимодействия людей в организации и управления ею в образах героев этих текстов. Метафора в таких текстах закрепляет суждения и представления о правильном поведении работника, об особенностях управленческих процессов, протекающих в современной организации. В процессе обучения через народные сказки и художественные произведения можно познакомить студентов с особенностями коммуникационных и коммуникативных процессов в конкретной организации, со спецификой лидерства (руководства) в ней, с личностными особенностями менеджера современной компании. Разработаны инструменты кей-

киса: «Формула власти. Замер властных потенциалов», «Матрица идентичности. Эталонные стратегии поведения», «Компетенции и компетентности. Смена идентичности», «Оценка корректности принятия решения в условиях неопределенности», «Экономическая логарифмическая и визорная линейки», «Отраслевая и суботраслевая картография. Экономические паттерны».

Методика «Формула власти» (рисунок 1), основанная на теории поля Курта Левина, позволяет провести замер властных потенциалов лидеров компании:

Рисунок 1 – Формула власти

Это пример всех типов властей, которые являются комплементарными по отношению друг к другу. Мушкетеры, усиливая властный потенциал друг друга за счет объединения в команду с целью борьбы против гвардейцев кардинала, смогли победить могущественного врага. Если бы каждый из них отдельно решил бороться с Ришелье, противопоставляя ему отдельный свой властный потенциал, то они бы проиграли. Инструмент «Формула власти» позволяет анализировать любые бинарные, межличностные, межгрупповые отношения. Соотношение властных потенциалов героев произведений или сказок дает возможность выявлять совпадения и несовпадения, делать прогностику, как будут вести себя персонажи по отношению друг к другу. Если у одного из персонажей высокий уровень харизмы, а другого низкий, то один персонаж будет проявлять авторитарный стиль руководства. Если между персонажами примерно равный уровень харизмы, то у них будет либеральный стиль лидерства (руководства). Демократический стиль реализуется тогда, когда оба персонажа обладают харизмой в разной степени выраженности. Каждый персонаж может расширить свой властный потенциал, повысив свою харизматичность, уровень здоровья, психологического возраста. Однако может случиться наоборот, если человек не захочет использовать свой начальный потенциал и развивать его. Конечно, на властный потенциал влияет не только сам человек / персонаж, но и его ближайшее окружение, которое может ему помогать, а может навредить. Данный инструмент очень динамичен и помогает отследить, что произошло в сюжете на каждый этап времени и вследствие каких причин. Можно вырабатывать дальнейшие стратегии экономического поведения. Возможно также разбирать любые парные

взаимоотношения между участниками конфликта, что поможет в дальнейшем мотивировать и реализовать экономического поведение обучаемых. На примере сказки «О рыбаке и рыбке» по «Формуле власти» можно отследить развитие событий в семье рыбака и его жены (рисунок 2).

Рисунок 2 – Сравнительный анализ властных потенциалов персонажей сказке «О рыбаке и рыбке»

Жена посредством деда, незаслуженно, получала прирост своего материального состояния, а затем и статусного. Но когда, не имея меры в желаниях, покусилась на статус Владычицы морской, тем самым поставив под угрозу идентичность и безопасность Золотой рыбки в ее морском царстве, потеряла все ранее приобретенное и вернулась в исходное состояние. При таком подходе к анализу произведения появляется возможность посмотреть иными глазами на содержание произведения, т.к. его смысл углубился, увеличился подтекст, возникло приращение смысла. В каждой сказке есть участники. Между участниками происходит некий ресурсный обмен.

Использование второго инструмента «Матрица идентичности. Эталонные стратегии поведения» исследуемым сказку, как менеджерам, важно оставить ключевых участников, ключевые связи и каждую из этих связей можно довольно быстро и корректно проанализировать с помощью инструмент эталонные стратегии экономического поведения (рисунок 3).

При помощи этой схемы можно вырабатывать 11 эталонных альтернативных способов решений одной проблемы, все стратегии не являются не хорошими, не плохими. Для менеджера хорошо, когда он умеете пользоваться всеми этими стратегиями, и тогда всегда есть возможность выбирать адекватные решения и сохранить компанию и ее сотрудников в кризисные ситуации.

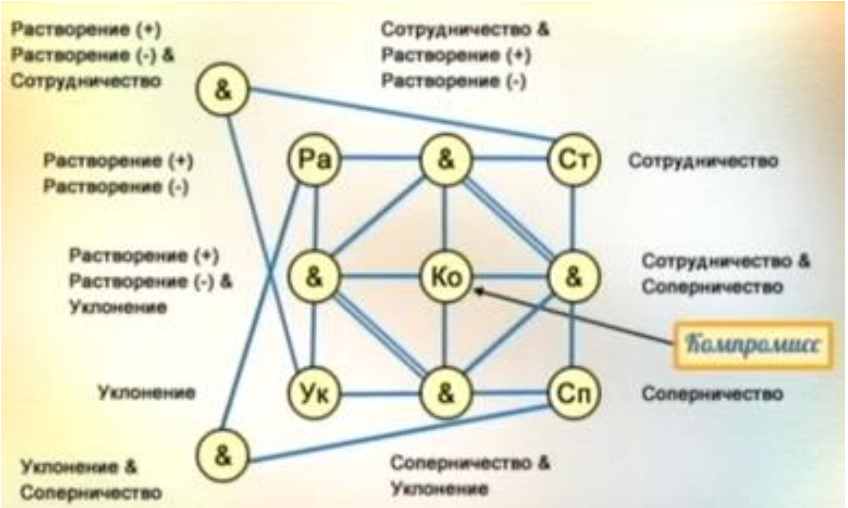


Рисунок 3 – Диагностический инструмент экспресс анализа «Эталонные стратегии поведения»

Основные стратегии поведения в этом инструменте следующие: сотрудничество (ты выиграл и я выиграл), соперничество (ты выиграл – я проиграл), растворение (кто-то из партнеров по коммуникации отказывается от своих целей и говорит, хорошо будем делать как тебе надо), уклонение (когда проще обойти или разойтись в разные стороны), компромисс – это когда все недовольны, но основания для продолжения конфликта нет. Существуют смесовые стратегии. Например, стратегия взаимодействия соперничество-сотрудничество, является часто используемой, как в сказках, так и в жизни. Для мотивации сотрудника руководитель чередует похвалу с строгость. Смесовых стратегий в данном инструменте используются шесть. Таким образом, пять основных и шесть смесовых стратегий дают 11 альтернативных стратегий взаимодействий партнеров по коммуникации.

Продолжим на примере сказки про золотую рыбку демонстрацию работы этого инструмента. Эталонные стратегии поведения можно применить для анализа динамики взаимодействия персонажей. Визуализация стратегий поведений персонажа рыбака, мы получаем следующую схему (рисунок 4)

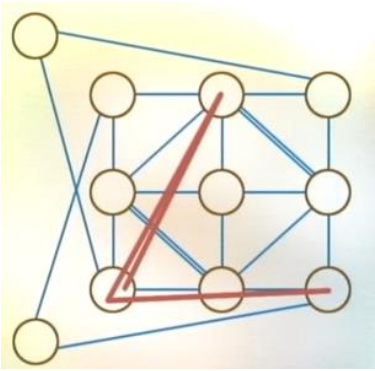


Рисунок 4 – Стратегии поведения героя сказки «Рыбак»

На следующей схеме мы соотносим поведение рыбака и Золотой рыбки, используя результаты анализа выбора ими взаимных стратегий поведе-

ний (рисунок 5). Видно, что они ведут друг по отношения к другу комплементарные стратегии, то есть они друг друга поддерживали.

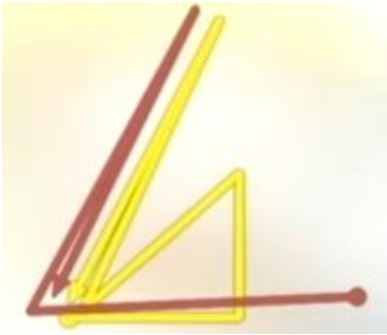


Рисунок 5 – Сравнение стратегий поведения героев сказки «Рыбак» и «Золотая рыбка»

Варианты решения кейсика зависят от того, насколько гибко, творчески и вариативно сможет увидеть данный сюжет/ситуацию обучающийся. Если решения многовариативные, то определяется «поле решений» − несколько разнокачественных вариантов решения.

После анализа коммуникационных и коммуникативных закономерностей взаимодействия важных персонажей сказки, предложенными двумя инструментами, можно по новому взглянуть на сюжет сказки и на возможности ее героев, а также провести сопоставления с жизненными ситуациями, как в управлении людьми, организацией, так и с любыми жизненными ситуациями.

Итак, многовариантное видение мира, коммуникационных закономерностей позволяет выходить из трудных и «тупиковых» ситуаций и быть успешным в их решении. У человека, решившего задачу каким - либо способом, появляется уверенность в своих возможностях, в результативности прикладываемых усилий как по управлению своей жизнью, так и по выстраиванию высоко-иерархичных организационных структур в управленческих системах, эффективному управлению всеми аспектами деятельности организации.

Библиографический список

1. Кузнецов В.Ф. Понятие и модели коммуникаций: теоретический аспект // Коммуникология. 2014. Т. 3. № 3. – С. 39-45.

2. Сломский В. В кругу фундаментальных вопросов коммуникации // Личность. Культура. Общество. 2011. Т. XIII. № 4 (67-68). - С. 132-140.

3. Основы Кейс-метода. Президентская программа подготовки управленческих кадров : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.pprog.ru/Osnovi%20keis-metoda.doc Дата обращения: 06.04.2016

4. Возможности использования метафоры в формировании межкультурной компетентности Трофимова Е.Л., Терехова Т.А. // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2015. Т. 25. № 4. – С. 708-716.

5. Михайлова О.Б. Стратегические направления развития инновационности личности в высшем образовании // XI международная научно-практическая конференция «Психология личностного и профессионального развития субъектов непрерывного образования» − СПб. : Нестор-История, 2015. − 412-416

6. Киселев В.Д. Может ли «Сверхквалифицированный» специалист получить адекватную работу? Разбор кейкиса «Можно ли включить социальный лифт» / Киселев В.Д., Прохоров В.С. // Вестник Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС. 2015. № 3 (3). – С. 18-31.

7. Сказочный маркетинг и менеджмент Урок 1. Владимир Киселев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=6e76mAevseg (дата обращения: 06.04.2016)

8. Сказочный маркетинг и менеджмент Урок 2. Владимир Киселев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=iJB9mUWb_7E (дата обращения: 06.04.2016)

9. Киселев В.Д. Инструментарий описания слабо формализованных проблемных и рисковых ситуаций // Проблемы анализа риска. 2010. Т. 7. № 1. С. 50-88

10. Киселев В.Д. Российские кейсы в жанре кейкис // Маркетинг услуг. 2014. № 1. – С. 22-47.

11. Методики. Формула власти. Замер властных потенциалов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://keykis.ru/methods/ (дата обращения: 06.04.2016)

УДК 008

ИЗУЧЕНИЕ ЯЗЫКА И КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Бабицкая О.П.

ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет»
г. Новокузнецк, Россия

Каждая культура уникальна, неповторима, она обособляет тот народ, который является её носителем и непременно стремится к укреплению своих позиций, противоборствуя с другими культурами. В то же время стержень любой культуры – естественный язык, поэтому борьба за укрепление его позиций и более высокое положение среди других языков всегда будет протекать в контексте противостояния отдельных культур. По мере нарастания глобализации острота противоречий может только усиливаться, поскольку она не только унифицирует отношения, но и обнажает присущие различным

культурам разногласия, сокращая дистанцию между ними, которую они сохраняли веками, отстаивая свою самобытность и неповторимость [1, с.7].

Понятно, что для адекватного понимания происходящих в мире событий необходимо изучать культурные аспекты глобализации, в том числе лингвистические. Процессы интеграции воздействуют на языковую картину как всей планеты в целом, так и на национальные языки в отдельности, которые в свою очередь непрерывно развиваются и эволюционируют под влиянием многочисленных факторов извне. В результате, наиболее активные участники глобализации, и прежде всего страны «золотого миллиарда», получают хорошую возможность изменять мышление людей, минуя национальные границы, а также влиять на процессы взаимопроникновения языков и культур через средства массовой информации и коммуникации.

По мере усиления экономики и политического влияния англоязычных стран и резко возросшей их роли в мировой культуре, особенно после Второй мировой войны, эсперанто стал сдавать позиции английскому языку, а с началом информационной революции и появлением интернета, где подавляющий объем информации представлен на английском, и вовсе уступил ему пальму первенства. К концу XX в. эсперанто полностью потерял свое значение и перспективу развития как языка интерактивного общения.

Тот факт, что глобальное влияние английского языка способствует распространению моральных ценностей тех стран, в которых он является официальным, не вызывает сомнений. Также очевидно, что любой язык несет в себе определенную аксиологическую и познавательную нагрузку, которая отражается на подсознании носителей данного языка. Из этого, в частности, исходит П. Бергер, когда отмечает, что привлекательность английского языка вызвана отчасти его способностью отражать ценности разнообразного и динамичного в своем развитии мира [2, с. 381-382].

Но поскольку язык и культура – две стороны одной медали, возникают вопросы: какую культуру представляет глобальный английский? Можно ли считать английский язык носителем всемирной культуры, которая, как известно, являет собою совокупное целое, состоящее из национальных культур всех народов, проживающих на Земле? Здесь нет однозначного ответа. Профессор лингвистики Д. Камерон подчеркивает, что сегодня существует тенденция к установлению единых норм общения, жанров и стилей речи для достижения максимального «эффекта» в коммуникации [1, с.13]. На практике же навязывается не чужой язык, а скорее чужой взгляд. Это объясняется не разнообразием языков, а несоизмеримостью передаваемых ими картин мира. Таким образом, любой язык может служить средством укоренения схожих ценностей, формирования социальной идентичности. На этом основании можно сделать вывод, что английский язык превращается в «продукт глобализации с местным колоритом».

Что будет происходить с национальными языками в тех странах, роль и значение которых в социально-экономическом, политическом и культурном мировом пространстве будет возрастать? Вполне очевидно, что такие языки смогут претендовать на роль языков не более чем регионального зна-

чения, если они таковыми еще не являются. И это их предел, который по определению задается языком глобального общения.

Повсеместное распространение английского языка и его усиливающееся доминирование добавляют еще два аспекта проблемы. Во-первых, английский язык родной язык для многих людей, которые в условиях глобализации находятся в более выгодном положении: им нет необходимости дополнительно учить какой-либо другой язык. Этим вполне объясняется тот факт, что США, будучи одной из развитых стран мира, меньше всего интересуются иностранными языками. Во-вторых, английский язык зачастую ассоциируется с политикой США и навязываемой этим государством системой ценностей, что у миллионов людей вызывает чувство протеста, а то и негодования [3, с. 40].

Одной из целей обучения иностранным языкам в настоящее время остается формирование социокультурной компетенции, которая подразумевает наличие способностей речевого взаимодействия с представителями другой культуры. Выработать способность общаться с представителем иной культуры – не простая задача, поэтому следует постоянно обращать внимание студентов на культурологический аспект, т.е. на то, какие традиции и обычаи есть в культуре страны, язык которой они изучают. Кроме того, в содержание национальной культуры входит и социальный компонент, на базе которого формируются знания о реалиях и правах стран изучаемого языка, знания и навыки коммуникативного поведения в актах речевой коммуникации, навыки и умения вербального и невербального поведения [4, с. 59]. Формирование социокультурной компетенции способствует решению ряда образовательных и воспитательных задач: повышение мотивации к изучению иностранных языков, воспитанию толерантности к культуре другой нации, формирование необходимых личностных и профессиональных качеств обучаемых,

В заключение хочется сказать, что язык и культура −сложные и многогранные явления, имеющие коммуникативно-деятельностную, ценностную и символическую природу. Культура устанавливает место человека в системе общественного производства, распределения и потребления материальных ценностей. Она целостна, имеет индивидуальное своеобразие и общую идею и стиль. Язык не просто называет то, что есть в культуре, не просто выражает ее, формирует культуру, как бы прорастая в нее, но и сам развивается в культуре. Культура формирует сложную и многообразную языковую систему, благодаря которой происходит накопление человеческого опыта и передача его из поколения в поколение. Уровнем развития материальной и духовной культуры общества определяется форма существования языка [5, с.45-46]. Формирование социокультурной компетенции у студентов способствует решению ряда образовательных и воспитательных задач.

Библиографический список

1. Чумаков А.Н. Язык как средство коммуникации и решения проблем в глобальном мире [Текст] / А.Н. Чумаков // Вопросы философии. – 2015. – № 12. – С.6-14.

2. Многоликая глобализация. Культурное разнообразие в современном мире [Текст] / Ред.: Питер Л. Бергер, Сэмюэль П. Хантингтон. Пер. с англ: В.В. Сапов, М.М. Лебедева. М.: Аспект Пресс, 2004. – 379 с.

3. *Ивахнюк И.В.* Язык как фактор интеграции мигрантов [Текст] / И.В. Ивахнюк // Проблема языка в глобальном мире. М.: Проспект, 2015. – С. 36–46.

4. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования [Текст] / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.

5. Бабицкая О.П. Язык, культура и поликультурная личность [Текст] / О.П. Бабицкая // Язык и культура: материалы международной научно-практической конференции. В 2-х ч. Ч. 1 / под ред. Т.А. Благодарной. – Борисоглебск: ГОУ ВПО БГПИ, 2010. – С. 42-46.

УДК 378.124

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Абдрахимова А.Р.
Научный руководитель: доцент Грекова Н.Ю.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается профессиональной деятельность преподавателя высшей школы и ее особенности с позиций формируемой профессиональной компетентности. Определена группа задач профессиональной деятельности в соответствии с пониманием профессиональной компетентности. Обосновано построение программ повышения квалификации профессорско-преподавательского состава на основе компетентностного подхода.

Ключевые слова: преподаватель высшей школы, виды профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, компетентность преподавателя, группа профессиональных задач.

Основное ценностно-целевое назначение высшего образования может быть представлено такими важнейшими характеристиками, как:

- ✓ реализация миссии порождения нового научного знания, идеалов, духовных ценностей и нравственных норм;

✓ ориентация на опережающий характер подготовки специалиста, готового к инновационным преобразованиям в сфере своей профессиональной деятельности.

Реализация указанной миссии высшей школы предполагает существенное изменение профессиональной деятельности преподавателя современного вуза. Для конкретизации цели и результата профессиональной деятельности преподавателей вуза, понимания особенностей его деятельности с позиций формируемой профессиональной компетентности необходимо проанализировать имеющиеся подходы к раскрытию сущности данного понятия. Исследования профессиональной компетентности ведутся в рамках двух подходов – личностного и функционального [1, с. 29–30]. В рамках *первого* компетентность понимается как основной поведенческий аспект, который может проявляться в эффективном и успешном действии и зависит от контекста действия. в рамках *второго* – как основная проблема, которая интересует исследователей в плане главных элементов деятельности, которые должны быть выполнены, чтобы считать результат достигнутым, удовлетворяющим заданным требованиям [4].

В профессиональной деятельности преподавателя высшей школы можно выделить и представить несколько видов профессиональной деятельности, которые у него по-разному сочетаются:

1. Образовательная деятельность (чтение лекций, проведение семинарских, практических и лабораторных занятий, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами, производственной практикой, проведение консультаций.)

2. Научно-исследовательская деятельность (научная работа) предполагает систематическое и планомерное исследование по определенной теме, а также участие в научно-практических конференциях, рецензировании и оппонировании научных работ.

3. Методическая деятельность (учебно-методическая, научно-методическая или организационно-методическая работа) включает в себя построение образовательных программ, написание учебных пособий и методических рекомендаций, овладение современными технологиями обучения студентов и т.п.

4. Организационно-управленческая деятельность включает организацию различных постоянных и временных групп студентов, команд преподавателей, реализующих конкретную образовательную программу; инновационные проекты и инициативы.

5. Общественная деятельность предполагает участие в деятельности различных профессиональных сообществ, установление и поддержание внешних связей [2; с. 8]. В современных условиях рассмотренные виды профессиональной деятельности преподавателя объединяются в более сложные комплексы.

Преподавательская деятельность включает:

– собственно преподавание;

– методическую деятельность, содержащую сопровождение и консультирование;

– научную деятельность;

–социальную деятельность, предполагающую активное включение в коллективные исследования, командную работу и международные контакты.

Данные виды деятельности и составляют основу функциональной модели профессиональной компетентности преподавателя вуза. Исходя из этого, можно выделить определенную систему типовых профессиональных задач преподавателя вуза (табл.1).

Таблица 1 - Основные профессиональные задачи преподавателя высшей школы

Вид преподавательской деятельности	Профессиональные задачи
1. Образовательная деятельность	1) «Видеть» студента, учитывать разнообразие его потребностей, интересов, ценностей; 2) Строить адекватный образовательный процесс в контексте основных тенденций развития отечественного образования, направленный на развитие профессиональной компетентности обучающихся; способствовать развитию образовательной среды вуза.
2.Научно-исследовательская деятельность	Осуществлять исследовательскую деятельность по актуальным проблемам профессиональной деятельности, проводить экспертизу инновационных и экспериментальных проектов.
3.Методическая деятельность (учебно-методическая, научно-методическая или организационно-методическая работа)	Создавать учебно-методические комплексы поддержки обучающегося в образовательном процессе разного вида, формата и целевого назначения.
4.Организационно-управленческая деятельность	Осуществлять организационно-управленческую деятельность по формированию групп обучающихся, организации командной работы преподавателей вуза, способствовать продвижению образовательных услуг на рынке педагогического труда
5. Общественная деятельность	Все вышеперечисленные задачи

Рассмотрим подробнее некоторые задачи, характеризующие преподавательскую деятельность. Итак, преподаватель высшей школы должен уметь:

- проектировать образовательные программы, программы учебных дисциплин и производственной практики;

- предлагать способы педагогической поддержки студентам в процессе построения индивидуального маршрута с учетом их образовательных потребностей, интересов;

- организовывать взаимодействие всех субъектов образовательного процесса в вузе (студенты, другие преподаватели, социальные партнеры);

- работать в команде единомышленников для решения конкретных профессиональных задач;

- проектировать и использовать различные формы и технологии взаимодействия с социальными партнерами, взаимодействовать с общественными организациями.

- организовывать и использовать различные образовательные среды внутри образовательного учреждения для решения конкретной профессиональной задачи и т.д. [3]

Проанализируем результаты исследования, проведенного в НИИ НПО в 2013 г. Студентам была предложена анкета, вопросы которой были направлены на определение степени их информированности об особенностях компетентностного подхода к построению образовательного процесса; факторов, влияющих на становление профессиональной компетентности и др. В целях выявления готовности преподавателей вуза к организации образовательного процесса в контексте компетентностного подхода были использованы содержательный анализ документов ФГОС, образовательных программ, программ учебных дисциплин; анкетирование преподавателей и т.д.

Анкета позволила выявить ценностные ориентации преподавателей; их представления об основных понятиях, характеризующих компетентностный подход; самооценку готовности преподавателей к реализации компетентностного подхода в вузе; представления преподавателей о возможностях вуза в реализации компетентностного подхода; о формах и содержании повышения квалификации [2].

Ответы студентов позволили выявить некоторые особенности современного образовательного процесса в вузе, в частности установить наиболее часто используемые преподавателями технологии обучения и методики оценки результатов студентов, а также методики качественной характеристики образовательных результатов, которые являются предпочтительными для самих студентов.

По ответам студентов представлены наиболее распространенные технологии обучения, применяемые преподавателями в вузе (рисунок 1).

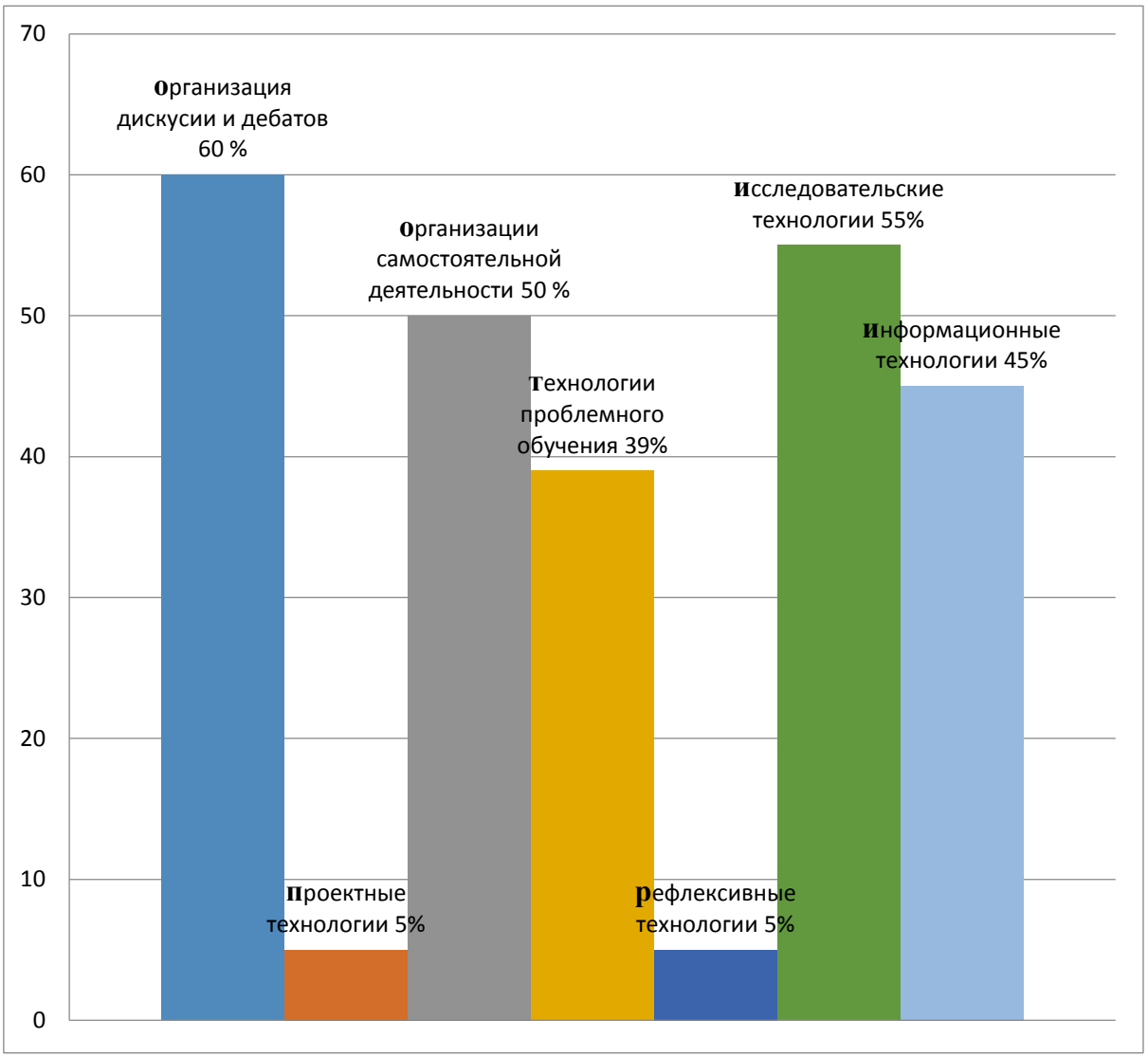


Рисунок 1 - Технологии обучения, используемые преподавателями

Анализ полученных результатов показал, что чаще всего преподаватели используют технологии организации дискуссии и дебатов (60%), исследовательские технологии (55%). В меньшей степени преподаватели используют информационные и коммуникационные технологии (45%) и технологии проблемного обучения (39%). Практически не используются преподавателями технологии рефлексивного обучения, развития критического мышления и проектные технологии. Процент собственного владения данными технологиями студенты оценивают как низкий.

Так же студенты отметили, что испытывают необходимость в непосредственном профессиональном общении с преподавателями, а дистанционные формы организации занятий в этом случае малоэффективны. Среди предпочтительных видов самостоятельных работ студенты назвали следующие:

- ✓ Выполнение творческих заданий;
- ✓ Выполнение проектов;
- ✓ Эссе;
- ✓ Работа в интернете;

- ✓ Создание электронного портфолио;
- ✓ Работа с учебной литературой.

Таким образом, отмечая важность использования современных форм и технологий обучения, студенты в преодолении трудностей в качестве помощника называют преподавателя, указывая при этом на то, что ему необходимо приобрести ряд новых профессиональных качеств для построения с ними эффективного взаимодействия.

Большинство преподавателей осознают цель своей профессиональной преподавательской деятельности в контексте современных требований, предъявляемых к высшему профессиональному образованию, – подготовка компетентного, конкурентоспособного специалиста, готового к непрерывному самообразованию.

Таким образом, можно выявить болевые точки в образовательной и методической деятельности преподавателей при организации самостоятельной работы студентов; организовать повышение квалификации педагогов на основе модульного построения программ, что обеспечивает разработку индивидуального маршрута слушателя с учетом его профессионального опыта, потребностей, интересов, способностей; позволяет обеспечить приращение этого опыта за счет самооценки, рефлексивного осмысления, «проживания» [5].

Важно отметить, что модуль представляет собой программу обучения, которая индивидуализируется по содержанию, технологиям обучения слушателей, уровню их самостоятельности, темпу обучения.

Данные выводы были положены в основу разработки программ повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вуза. При этом учитывались следующие факторы продуктивности повышения квалификации:

1.Мотивационная готовность преподавателей на освоение программы повышения квалификации;

2. Ориентация программ повышения квалификации на решение актуальной проблемы конкретного вуза (реальное погружение в обсуждение проблем вуза; обеспечение поиска путей их решения в контексте системы ценностей, лежащей в основе миссии вуза и т.д.;

3. Наличие профессиональной образовательной среды как среды развития профессиональной компетентности преподавателя;

4. Качество образовательных ресурсов (учебно-методическое обеспечение, включающее методическую поддержку процесса повышения квалификации, учебно-методический комплекс «под конкретную задачу», ориентированный на реализацию модели обучения слушателей посредством действия);

5. Система диагностики, позволяющая определить преподавателю свои сильные и слабые стороны посредством решения усложняющихся профессиональных задач (например, решение ситуационных заданий, подготовка и защита проекта, написание тестов).

Таким образом, исследование и адекватное построение современных программ и технологий повышения квалификации профессорско-преподавательского состава является важнейшей задачей, от продуктивности решения которой зависит дальнейшее развитие отечественной высшей школы.

Библиографический список

1.Акулова О.В., Заир-Бек Е.С., Писарева С.А. [и др.]. Компетентностная модель современного педагога. СПб.: РГПУ, 2010г.

2.Ильясов Д.Ф. Повышение квалификации руководителей образовательных учреждений. М., 2011г.

3. Преподаватель высшей школы. СПб. : СПбГУ, 2011г.

4. Проектирование учебно-методического обеспечения модулей инновационной образовательной программы : метод. пособие / О.В. Акулова, А.Е. Бахмутский, Н.Ф. Радионова [и др.]; под ред. С.А. Гончарова. СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Гер- цена, 2007.

5.Разработка программ подготовки профессорско-преподавательского состава к проектированию образовательного процесса в контексте компетентностного подхода : моногр. / под ред. Г.А. Бордовского, Н.Ф. Радионовой, А.В. Тряпицына. СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2010.

УДК 378.031.4

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Грудева Е.Е.
Научный руководитель: доцент Грекова Н.Ю.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье обоснованы понятия о компетентностном подходе в высшем профессиональном образовании. Ведущие принципы и положения компетентностного подхода к подготовке кадров. Представлены цели профессиональной подготовки с позиций компетентностного подхода, отражающие особенности содержания высшего профессионального образования в рамках компетентностного подхода. Технологии профессионального образования, совершенствующие функциональную подготовку специалистов, а также критерии и методы оценки уровней сформированности компетентности и овладения компетенциями.

Ключевые слова: компетентностный подход, высшее профессиональное образование, профессионализм, обучение, организация, профессиональная компетентность, специальная компетентность, модельный подход.

Повышение качества образования является сегодня одной из актуальных проблем не только для России, но и для всего мирового сооб-

щества. В Декларации Европейской Комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе поставлен ряд задач, среди которых: создание единого европейского пространства в области профессионального образования; решение проблемы признания компетенций, создания единой системы кредитных единиц.

В сфере профессионального образования в рамках Болонского и Копенгагенского процессов наша страна взяла на себя обязательства присоединения к базовым принципам организации единого европейского пространства, в том числе – по компетентностному формату представления результатов профессионального образования.

Анализ многочисленных публикаций показывает, что компетентностный подход – это попытка привести в соответствие профессиональное образование и потребности рынка труда, т.к. компетентностный подход связан с выполнением особого заказа на компетентного специалиста со стороны работодателей. С позиций компетентностного подхода уровень образованности в современных условиях определяется не столько объемом знаний, их энциклопедичностью, сколько способностью решать профессиональные проблемы и задачи различной сложности на основе имеющихся знаний. Сторонники компетентностного подхода провозгласили основой содержания образования не знания, а более сложную культурно-дидактическую структуру – целостную компетентность. В образовательном пространстве Европы для обозначения уровня профессиональной квалификации выпускников учебных заведений используется термин «компетенция», которая имеет содержательную характеристику и уровневую дифференциацию в зависимости от степени овладения будущими специалистами способами профессиональной деятельности.

Базовыми принципами компетентностного подхода являются: содержание образовательной программы подразумевает не изучение конкретной профессии, а освоение ключевых, базовых, специальных компетенций, позволяющих быстро реагировать на изменения рынка труда; непрерывность профессионального образования в течение всей жизни человека; переход от предметного обучения к межпредметно-модульному на компетентностной основе, обеспечивающему гибкость профессионального образования.

Компетентностный подход как образовательная концепция и методологический подход в педагогике высшей школы представляет собой совокупность общих принципов определения цели и задач профессиональной подготовки, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки его результатов. В связи с этим он включает в себя: теоретическое обоснование цели профессиональной подготовки; теоретическое обоснование необходимости и объема изменений в содержании образования; определение образовательной стратегии, включающей соответствующие технологии, формы и методы обучения; выработку критериев и диа-

гностического инструментария оценки результатов профессиональной подготовки.

Таким образом, компетентностный подход предусматривает системную трансформацию профессиональной подготовки, основу которой составляет идея направленности образовательного процесса вуза в единстве его целевого, содержательного и технологического компонентов на конечный результат – становление профессиональной компетентности будущего специалиста.[1]

Профессиональная компетентность представляет собой совокупность ключевой, базовой и специальной компетентностей, каждая из которых состоит в свою очередь их ключевых, базовых и специальных компетенций.

Специальная компетентность отражает специфику конкретной предметной сферы профессиональной деятельности и привязана к конкретному объекту и предмету труда.

Специальными компетенциями студент овладевает в процессе освоения дисциплин специальности (профильной подготовки). Одной из новых и важных задач для профессорско-преподавательского состава является профессиографически грамотное вычленение и формулировка специальных компетенций будущего специалиста. Необходимо составление, так называемой, функциональной карты, в основе которой лежит функциональный анализ (описание трудовой деятельности через функции и результаты). Она состоит из описания основной цели, функций профессии и значимых действий (являющихся производными от основных функций). Функции реализуются через совокупность конкретных действий, которые опираются на знания, необходимые для их осуществления.

Таким образом, обозначена достаточно отчетливо заявлена главная установка – усилить практическую направленность профессионального образования. К моменту завершения обучения в вузе студент должен быть способен решать определенный круг профессиональных задач, действовать в ситуациях, связанных с неопределенностью, использовать свои теоретические знания в практической деятельности, уметь ответить на вопрос: чему я научился?[2]

Согласно компетентностному подходу содержание образования призвано строиться на принципе модульного обучения. Модульный подход в высшем профессиональном образовании представляет собой концепцию организации учебного процесса, в которой в качестве цели обучения выступает совокупность профессиональных компетенций обучающегося, в качестве средства ее достижения – модульное построение содержания и структуры профессионального обучения.

Модуль понимается как целостный набор подлежащих освоению умений, знаний, отношений и опыта (компетенций), описанных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по завершению модуля, и представляющий составную часть более общей функции. Каждый модуль оценивается и сертифицируется. Он представляет собой относительно самостоятельную единицу образовательной программы, направленную на

формирование определенной профессиональной компетенции или группы компетенций. Соответственно, модульная программа – это совокупность и последовательность модулей, направленная на овладение определенными компетенциями, необходимыми для присвоения квалификации.

К основным методам оценки, используемым в модульном обучении, основанном на компетенциях, относятся: решение задач; сбор образцов деятельности студентов, демонстрирующих освоение ими требуемых компетенций; экзамен в активной форме; свидетельства, демонстрируемые в процессе смоделированной или реальной трудовой ситуации; дневники, которые ведут студенты; индивидуальные или групповые проекты; практические задания по демонстрации умений.[3]

Для студентов важнейшее место в реализации цели и содержания развития профессиональной компетентности принадлежит развивающим технологиям профессионального образования, которые совершенствуют функциональную подготовку студентов как специалистов. К ним относятся: деятельностно-ориентированные технологии (метод проектов; игровые технологии; имитационно-игровое моделирование технологических процессов); когнитивно-ориентированные технологии (методы учебного диалога и учебной дискуссии; проблемное обучение, задачный метод, контекстное обучение; мозговой штурм); личностно-ориентированные технологии (технология субъектного развития; технология личностно-творческого развития; тренинг развития, тренинг личностного роста, смыслопоисковый диалог). Также целесообразно использование следующих форм и методов обучения: работа в парах; работа в малых группах; производственная практика; производственная экскурсия; изучение и анализ конкретного опыта; демонстрация трудового опыта; изучение и анализ конкретных случаев из практики; практические и лабораторные работы с элементами творческой деятельности; защита особого способа решения профессиональной задачи; проведение самостоятельного микроисследования и др.

Подводя итог можно сделать выводы об отличии компетенций от других продуктов-результатов образовательного процесса, отличия состоят в том, что они: являются интегрированным результатом; позволяют решать целый класс задач в отличие от функциональной грамотности; существуют в форме деятельности, а не просто в виде знаний о способах деятельности. В свою очередь компетентностный подход представляет собой совокупность общих принципов определения целей, отбора содержания, организации учебного процесса и оценки его результатов. Цели обучения заключаются в развитии у студентов способности самостоятельно решать стандартные и нетипичные задачи в различных сферах профессиональной деятельности. Содержание образования представляет собой дидактически адаптированный социальный и учебно-профессиональный опыт решения познавательных, мировоззренческих, производственных ситуаций и задач; смысл организации учебного процесса заключается в создании педагогических условий для накопления студентами опыта самостоятельного решения указанных задач;

оценка учебных результатов основывается на анализе уровней сформированности общекультурных, общепрофессиональных и специальных компетенций.

Библиографический список

1.Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании // Высшее образование в России. 2014. № 11. С. 3–13.

2.Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / под ред. А. А. Деркача. М.: РАГС, 2015. 258 с.

3.Андреев А. В. Знания или компетенции // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 3–11.

УДК 378.124

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РАМКАХ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ

Бачкова М.Я.
Научный руководитель: доцент Грекова Н.Ю.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрены и выделены структурные компоненты профессиональной компетентности преподавательского состава в условиях изменившейся системы образования. Приведены профессиональные компетенции, способствующие обновлению функций труда преподавательского состава.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетентность, компетенции, преподаватель, студент, образование.

В сфере профессионального образования в рамках Болонской конвенции Российская Федерация взяла на себя обязательства присоединения к базовым принципам организации единого европейского представления результатов профессионального образования через компетенции.

Сегодня компетентностный подход – это самое важное обновление в модернизации российского образования. В связи с реформами в данной сфере произошло повышение требований к качеству образовательных услуг. Это говорит о необходимости развития компетенций профессорско-преподавательского состава, что позволит увеличить человеческий капитал и трудовой потенциал организации и региона в целом, а также приведет в соответствие профессиональное образование и потребности рынка труда, т.к компетентностный подход связан с выполнением особого заказа на специа-

листа со стороны работодателей. Также компетентностный подход послужит эффективным инструментом в повышении конкурентоспособности ВУЗа.

Как отмечают Н.Ю. Бармин, В.А. Глуздов, Л.В. Загрекова «эффективность функционирования образовательной системы во многом зависит от готовности специалистов адекватно реагировать на запросы личности, регионального социума. Эта готовность зависит от наличия и удельного веса кадров, способных успешно решать личностные и социально заданные образовательные задачи, от их профессиональной компетенции, нацеленности на решение образовательных задач как личностно значимых».

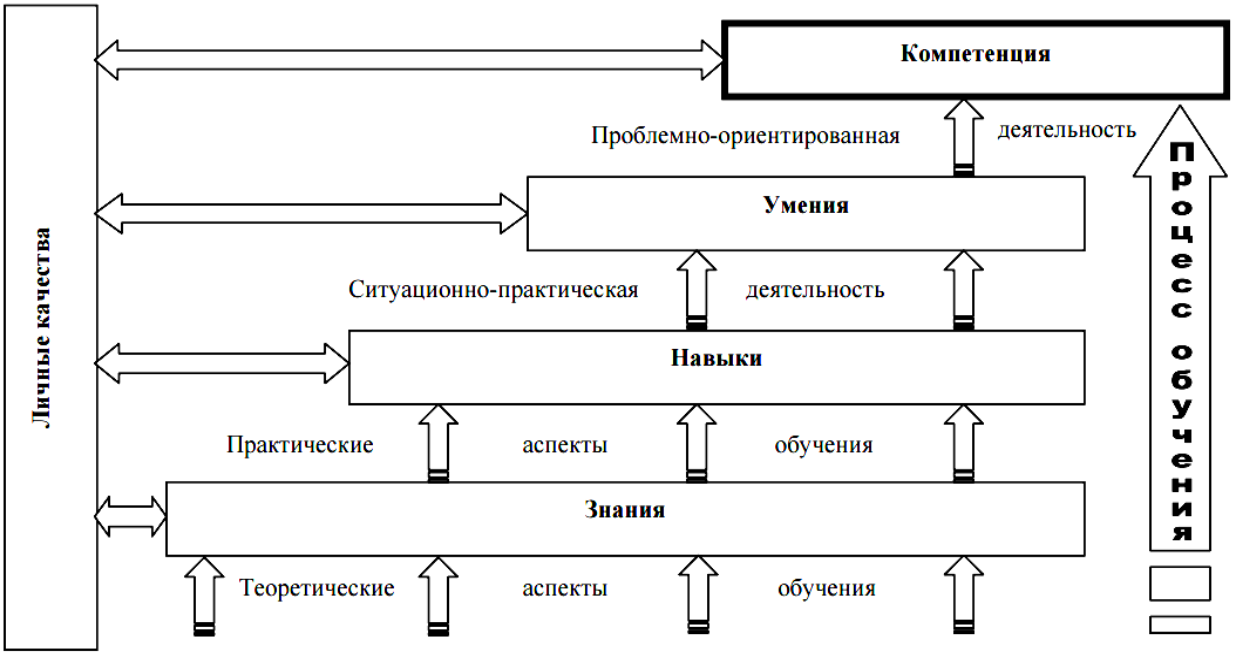


Рисунок 1 – Процесс формирования компетенции

С точки зрения компетентностного подхода уровень образованности в современных условиях определяется не столько объемом знаний, сколько способностью решать профессиональные проблемы и задачи различной сложности на основе имеющихся знаний, а также умением самообразовываться. Следовательно, компетентность преподавателей ВУЗа определяется не только образованием, степенью и стажем работы, но и умением использовать, применять на практике свои знания и навыки.

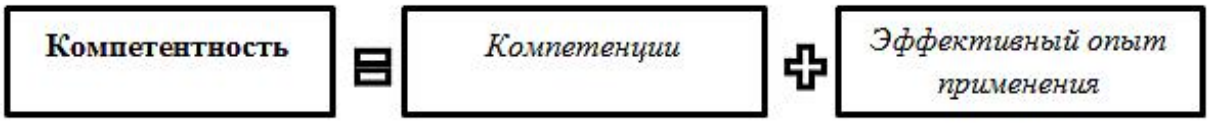


Рисунок 2 – Взаимосвязь понятий «компетентность» и «компетенция»

Исходя из специфики педагогической деятельности преподавателя – сочетание педагогической деятельности с научно-исследовательской работой, в качестве структурных компонентов профессиональной компетентности преподавателя вуза можно выделить:

–знания и умения в области преподаваемой дисциплины;

– психолого-педагогическую компетентность;
– коммуникативную компетентность;
– управленческую (организационную) компетентность;
– креативную компетентность.

Компетентный преподаватель непременно должен владеть научными знаниями в области преподаваемой дисциплины, быть хорошим методистом, профессионально владеть методами и методикой, позволяющими ему представить учебный материал в виде системы познавательных задач, решение которых направленно на овладение студентом содержания изучаемой дисциплины.

Психологическая компетентность преподавателя ВУЗа включает психологические особенности студенчества; психологию педагогического общения; основы психодиагностики, без знания которых невозможно вовлечь студента в образовательный процесс.

Педагогическая компетентность подразумевает способность преподавателя: самостоятельно подбирать учебный материал и оптимальные технологии их подачи студентам с целью обеспечения усвоения студентами за сравнительно короткий срок его значительного объема информации; правильно планировать и организовывать занятия с использованием активных и интерактивных методов обучения, обеспечивающих процесс творческого познания и добывания собственных знаний, формирования умений и навыков самими студентами; формировать у студентов мотивацию самостоятельной учебно-познавательной деятельности; передавать свой опыт коллегам и учиться у них, заниматься самообразованием.

Преподавание предполагает владение специальными коммуникативными умениями, к которым относятся: познание личности обучающегося – студента; организация деятельности студентов в образовательном процессе в форме сотрудничества, творческого поиска; восприятие и правильное оценивание ситуации общения; сочувствие, сострадание, понимание личности студента; сочетание уважения личности обучающегося с высоким уровнем требовательности к нему, построенного на гуманистических методах взаимодействия. При этом он должен быть способен: выступать в студенческой аудитории, вести беседу или дискуссию, используя вербальные и невербальные средства общения; объективно воспринимать партнера по общению и вызывать у него потребность к совместной деятельности; способность предвидеть и предупреждать конфликты; способность конструктивно критиковать, воспринимать и учитывать критику. В качестве одного из самых важных коммуникативных способностей преподавателя выступают рефлексивные способности, позволяющие ему объективно осознать, как он воспринимается партнером по общению, что возможно при умении воспроизводить внутренний мир собеседника.

Как известно, преподавательская деятельность – это управление, а значит, преподаватель должен обладать организаторской компетентностью, включающей выполнение действий по: планированию содержания, методов, средств обучения по преподаваемой дисциплине; подготовке и проведению

различные видов занятий, организации деятельности студентов, контролю за выполнением работ и оценке результатов.

Креативная компетентность преподавателя проявляется в творческом процессе, обеспечивающемся системой знаний, умений, навыков, способностей и личностных качеств, необходимых ему для творчества, а именно способность к творчеству: воображение, интуиция; гибкость и критичность ума, изобретательность; умение видеть знакомое в незнакомом; способность к анализу; способность к предвидению, переносу опыта; способность ставить и решать нестандартные задачи; стремление к новому.

Основные показатели профессиональной компетентности преподавателя ВУЗА, заключаются в умении использовать в практической деятельности профессиональные психолого-педагогические знания в зависимости от педагогической ситуации, целей и задач профессиональной деятельности, владении современными технологиями обучения.

У каждого преподавателя ВУЗа профессиональная компетентность складывается неравномерно в течение всей профессиональной жизни, и это для педагогов представляет собой проблему конкуренции, особенно для молодых. Для решения этой проблемы и более прозрачной и беспристрастной процедуры отбора существует компетентностный подход на основе модели компетенций, который позволяет из данных компетентностей выявить более конкретные, «узкие» навыки – компетенции, которыми должен владеть специалист. Такой подход позволит преподавателю, независимо от опыта, в первые дни показать себя и работать не только в какой-то конкретной, а в любой организации.

Например, психолого-педагогические компетенции:

– реализует на практике типовые образовательные программы и разрабатывает собственные;

– использует интерактивные методы обучения;

– улаживает разногласия и конфликты;

– мотивирует студентов к саморазвитию на личном примере.

Коммуникативные компетенции:

– вовлекает студентов в учебный процесс, используя личный стиль общения и технологию преподавания;

– совершенствует способы обратной связи в общении со студентами.

Организационные компетенции:

– разрабатывает план проведения занятий;

– использует различные методики обучения;

– корректирует деятельность студентов и оценивает ее.

Креативные компетенции:

– проявляет изобретательность в представлении информации;

– стимулирует студентов к творческому подходу выполнения заданий;

– проявляет гибкость при быстро изменяющихся условиях;

– применяет сам и передает как опыт собственные приемы изучения и отбора информации.

Если сопоставить традиционный и компетентностный подходы, то можно увидеть, что при компетентностном подходе позиция и функции преподавателя изменяются. В настоящее время преподавателю необходимо не просто передать вместе с учебником теоретические знания, а мотивировать студентов на проявление инициативы и самостоятельности в получении информации и навыков. Он должен организовать самостоятельную деятельность студентов, в которой каждый мог бы реализовать свои способности и интересы. Главной задачей преподавателя стает создание условий, в которых становится возможным выработка каждым студентом на уровне развития его интеллектуальных и прочих способностей определенных компетенций.

Библиографический список

1. Бармин Н.Ю., Глуздов В.А., Загрекова Л.В. Регионализация образовательной системы // Педагогика. – 1999. – №2. – с. 13-17.

2. Формирование профессиональных компетенций, [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.smart-edu.com/formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy.html.

3. Шадрина Е.В. О «компетенции» и «компетентности» в образовании. НИРО Нижегородский институт развития образования. URL: http://niro.nnov.ru/?id=980.

4. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Компетентностный подход к рассмотрению деятельности преподавателя педколледжа // Основы педагогического мастерства. Ростов н/Д : Феникс, 2008. С. 110–115.

5. Профессиональная компетентность преподавателя высшего учебного заведения [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Pedagogica/58105.doc.htm.

6. Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция преподавателя ВУЗы: проблема разграничения понятий [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.ssc.smr.ru/media/journals/izvestia/2010/2010_3_558_563.pdf.

УДК 005.7

РАЗВИТИЕ СОЦИОКОГНИТИВНЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.Г.Лашкова, Stefane Solotareff

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Организационное развитие на наших предприятиях рассматривается в первую очередь через призму структурного, формального, процессуального изменения. Таким же образом вырабатываются и применяются на предприятиях методы управления, которые зачастую не требуют глубокого содержательного подхода. При этом эти методы касаются и цикличности органи-

зационного развития, и фаз отраслевого и рыночного изменений, и разработки стратегии предприятия, и формирования источников прибыли организации. Во всех этих перечисленных методах управления наблюдается одномерность и формальность рассмотрения явлений, которые существуют в организации, это ведет за собой ошибочное представление о существующей объективной организационной реальности.

В тоже время, существующее развитие рынка и деятельность любого предприятия на нем сопровождается сложными, многомерными и многофакторными процессами и явлениями, справиться с которыми, действуя формально, поверхностно, процессуально и формально становится все сложнее и сложнее.

Эти методы управления, анализа и коррекции деятельности основаны на оценке и восприятии бизнес-процессов, на изучении и изменении бизнес-формы, поверхностных и периферийных организационных явлений и процессов. Очень редко поиск управленческого решения направлен на бизнес-содержание организационных явлений и процессов, в сферу содержания бизнес-процесса. Если такое управленческое решение затребовано сложившейся ситуаций во внешней или внутренней среде организации, то менеджеры принимают его, опираясь на интуицию или собственный жизненный и профессиональный опыт. Такой метод принятия управленческого решения может привести к успеху, однако он обладает большой степенью субъективизма и практически неповторим. При таком отношению к содержанию бизнес-процесса все становится субъективным и неопределенным в плане оценки успеха и наличии его в принципе.

В рамках Metaorganisational Research Methodology (MRM) к бизнес-форме относят уже полученный результат деятельности организации, на которую воздействовали внешние и внутренние факторы, это способы проявления и реализации возможностей организации во внешней бизнес-среде. Управление организацией по результатам ее деятельности достаточно неэффективная форма в современных условиях ведения бизнеса, т.к. для адекватной и быстрой реакции на сложившийся результат порой может не хватить временного ресурса. Поэтому для успешного, правильного, а главное своевременного принятия управленческого решения и осуществления организационных действий, воздействовать необходимо не на конечный результат, а на явления, факторы и процессы, которые формируют и создают этот результат, другими словами, на бизнес-содержание.

Не существует организационных явлений и процессов, которые бы охватывали только бизнес-форму или бизнес-содержание. Организационные процессы следует рассматривать на трех основных уровнях понимания: бизнес-форма, коммуникационные схемы и бизнес-содержание, все они представляют собой единство, которое нарушается при недостаточном внимании к одному из них. Причем, к бизнес-формам относят все материальные проявления организационных процессов, а к бизнес-содержанию – информационное, социальное и эмоциональное наполнение этих процессов. К коммуникационным схемам в свою очередь относят способы и характеристики

накопления и передачи информации от бизнес-формы к бизнес-содержанию и наоборот.

Все бизнес-процессы, связанные с формой и содержанием, функционируют вместе и одновременно, что обеспечивает организационное существование и развитие. Задачей MRM является объективизация бизнес-содержания, что бы принимать управленческие решения на основе законов, принципов, характеристики и свойства бизнес-содержания.

На определении и объективизации содержания бизнес-процессов построена методика Активменеджмента, которая основывается на описании социокогнитивных процессов, протекающих в организации, социокогнитивной деятельности.

Социокогнитивная деятельность – это особенность сотрудников активизировать проявления социокогнитивных характеристик для того, что бы проявлять целенаправленные усилий, как для достижения индивидуальных целей, так и целей организации. Социокогнитивная деятельность позволяет прилагать усилия для достижения целей, которые превышают уровень, необходимый для простого самосохранения. Все члены организации обладают определенным уровнем социкогнитивной деятельности, но у каждого из них свой уровень ее проявления. Уровень социоконтитивной деятельности проявляется в степени интенсивности проявления личных целей, стремлений, ориентаций членов организации. В рамках Активменеджмента [*ссылка на литературу*] предложено семь уровней социкогнитивной активности сотрудников организации (таблица 1).

Таблица 1 - Уровни социокогнитивной активности (СА)

Уровни СА	**Описание личных качеств и межличностных отношений**
1. Самый низкий уровень СА (синий)	Реалист, скептик, необщительный, скрытый, нытик, проявляет подозрительность, мстительный, стиль мышления основан на опыте и практичности, одиночка, критически относится к другим мнениям, чувствителен к критическим замечаниям, непоследован в суждениях и действиях, верит в несправедливость действий коллектива по отношению к нему, недоверчивый, ироничен, быстро обижается.
2. Низкий уровень СА(голубой)	Мягкий, восприимчивый, высоко тревожный, вежливый, неуверенный в себе, инертен в принятии решений, апатичен, зависим от отношения к нему важных членов коллектива, однако, страдает от невнимания с их стороны, чересчур скрупулёзно критикует каждую идею, которая угрожает его стабильности, нуждается во всеобщем уважении, ожидает помощи и совета, самокритичен
3. Сред-	Непритязательный, скромный, внешне сдержанный, спосо-

ний уровень СА (зеленый)	бен утешать (подбадривать), слушает мнения окружающих, послушно выполняет свои обязанности, склонен к поддержке сильных личностей, пассивный, интроверт, заботится о морали, подавленный, низкое чувство собственного достоинства, под чужим влиянием может принять ответственный риск, аккуратен в работе, избегая большого количества контактов и социальных ролей, ранимый, зациклен на своих проблемах.
4. Гармоничный уровень СА (светло-зеленый)	Склонен к сотрудничеству, гибкий, ориентирован на компромиссы, сознательно подчиняется правилам, испытывает энтузиазм в достижении поставленных целей, готов придти на помощь, общительный, эмоционально стабильный, низкий уровень агрессии, чувство собственного достоинства зависит от мнения окружающих, стремление участвовать в коллективных (групповых) проектах, возбужденный, нуждается в признании авторитетных членов коллектива, энтузиазм, стиль мышления – метафоричный и глобальный (всеобъемлющий).
5. Достаточный уровень СА (желтый)	Упрямый, настойчив в достижении целей, энергичный, спонтанный, требовательный, прямолинейный, открытый, строгий, бескомпромиссный, ироничный, вспыльчивый, твердость целей и направлений, практицизм без основы на свой опыт, чувство справедливости своей правоты, чувство враждебности или защиты, когда критикуют, непосредственность.
6. Высокий уровень СА (оранжевый)	Уверенный, независимый, склонен к соперничеству, обходительный, сильное самоуважение, чувство превосходства, имеет тенденции к наличию собственного мнения, расчетливый, властолюбивый, хвастливый, стремиться к доминированию над коллегами, связанное с самодовольством, дистанцированность, эгоицентризм, соперничество, созидательный стиль мышления, мнения других людей отвергаются, сое личное мнение – догма, отсутствие подчинения (нормам, правилам).
7. Самый высокий уровень СА (красный)	Самоуверенный, оптимистичен, мотивация достижения (достигатор), принимает быстрые решения, сильная тенденция к самовыражению, быстрая реакция, энергичен, нетерпим к критике, переоценивает свои возможности, сильная личность, хороший организатор и наставник, доминирует, экстраверт, стремление к лидерству, стиль «здесь» и «сейчас», активно влияет на других людей, деспотичен, занимает агрессивные позиции, стремление вести и склонять людей по своей воле, дидактическое мышление.

Приведенные в таблице семь уровней социокогнитивной активности сотрудников можно сконцентрировать в три основных типа, наблюдатели, исполнители и генераторы.

К «генераторам» относят (Таблица 1) сотрудников с высоким и очень высоким уровнем социокогнитивной активности, оранжевый и красный; «исполнители» имеют преимущественно зеленый, светло-зеленый и желтый уровень социокогнитивной активности, а «наблюдатели» характеризуются самым низким и низким уровнем активности, соответственно, синий и голубой уровень.

«Наблюдатели» характеризуются рассудительностью и благоразумием, они не склонны к риску и приключениям. Их сильный скептицизм и критичность – надежная гарантия любого проекта, т.к. они увидят препятствия, недостатки и слабые места прежде, чем произойдут финансовые потери. Однако преувеличенная критичность и сверхосторожность могут затормозить развитие реально интересных и новых и эффективных идей. Поэтому, для них важно определить границы их критики и адаптировать под цели и благо организации и коллектива.

«Исполнители», сотрудники со средним и выше среднего уровнем социокогнитивной активности, очень хороши как исполнителей любых идей. Но они проигрывают генераторам идей (предпринимателям) в тактике. Их сильные черты: бизнес упорство, внимание к деталям, способность решать сложные задачи, постоянство, последовательность. Участие таких людей в выполнении любых проектов абсолютно необходимо, если вы хотите достичь реальных результатов.

«Генераторы» обладают богатым творческим (созидательным) потенциалом, оригинальным мышлением и инициативой. В необычных сочетаниях обычных элементов они способны увидеть новые возможности для эффективного творческого решения. Такие люди незаменимы в любом бизнес сообществе, группе, коллективе, организации, т.к. их инициативы можно найти в начале каждого дела. Однако, иногда есть риск «застрять» в своих идеях: они могут предлагать столько идей и гипотез, что даже сами их толком не понимают. Чаще всего, они заинтересовываются в одном проекте, в котором они уверены, что не допустят ошибок. Они не сильны в выполнении своих идей: они не фанаты трудоемких задач с большим количеством деталей. Этот склоняет их к выходу из проекта и с энтузиазмом начать что-то другое.

Необходимость выявления уровня проявления СА у различных сотрудников организации необходима для выделения доминирующего уровня, социокогнитивного кода (СКК) организации, это позволит определить существующей на данный момент фазу организационного развития и определить стратегические цели дальнейшего развития предприятия. Поведение членов организации, их деятельность и ее эффективность зависят от их уровня СА, он так же влияет на их отношение к изменениям в условиях кризиса или стабильного развития предприятия.

Фазы организационного развития, основанные на СКК, описывают отношение между позицией организации в деловой среде, уровнями бизнес-процессов в организации и социокогнитивными процессами. Фазы объясняют, как разные уровни СА и интенсивность СК процессов влияют на изменение условий окружающей среды (положение организации) в процессе перехода от одной фазы к другой.

Активменеджмент в рамках научной парадигмы конфигурационного подхода предлагает следующую классификацию периодов развития организации и соответствующие их архетипы (Таблица 2).

Таблица 2 – Архетип организации, основанный в рамках конфигурационного подхода

Периоды организационного развития	**Организационные архитипы**
Конфигурация роста	Архитип роста
Конфигурационная трансформация роста	
Конфигурация ограничения роста	Архитип ограничения роста
Конфигурационная трансформация ограничения роста	
Конфигурация Уменьшение	Архитип уменьшения
Конфигурационное Трансформация Уменьшение	
Конфигурация инерции	Архитип инерции
Крнфигурационная трансформация инерции	
Конфигурация неопределенности	Архитип неопределенности
Конфигурационная трансформация неопределенности	

Архетип организации - целостный образец организационных действий для определенных условий, которые определяют интеграцию организационных признаков. Архетипы рассматривают как унаследованные способы мышления и поведения. Эти унаследованные стереотипы формируют коллективное представление, которые составляет сущность любой организации и то, как она работает и управляется. Архетип – это в определенном смысле символ, который формируется на основе подсознательного уровня убеждений, поведения, ценностей сотрудников и организации в целом. Они влияют на то, как процессы, изменения и другие организационные признаки объединены в пределах различных фаз организационного развития.

Применение Активменеджмента, системы анализа деятельности предприятии, дает возможность определить настоящую позицию организации,

спланировать успешную стратегию развития предприятия и разработать основные направления развития человеческих ресурсов организации.

Активменеджмент можно использовать для анализа предприятий как малого, так и среднего бизнеса, различных его аспектов деятельности, как во внутренней, так и во внешней среде, использование результатов способствует выходу организации на качественно новый уровень развития и дальнейшему развитию человеческих ресурсов организации.

Цели, которые преследует такого рода исследование можно сформировать следующим образом. Определение внутренней организационной атмосферы (социокогнитивных процессов) на индивидуальном и организационном уровнях позволит выявить готовность к изменениям и уровень сопротивления у сотрудников предприятия, а так же уровень инерции и активности (гибкости) работников, их отношение к риску и поведенческие характеристиках. Эти результаты в свою очередь оценят внутренние условия социокогнитивной деятельности фирмы, ее действия, решения и конкурентные позиции в бизнес окружении.

В процессе исследования можно определить структуру социокогнитивных типов сотрудников предприятия (Рисунок 1).

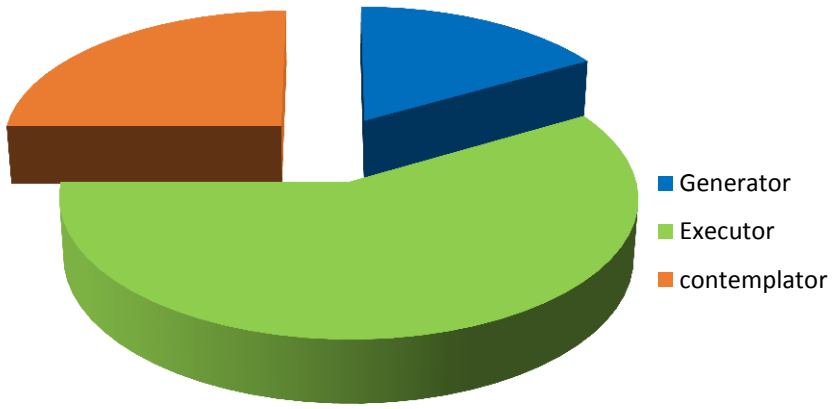


Рисунок 1 - Структура социокогнитивных типов

Диаграмма показывает, что, например, в такой организации преобладают исполнители, наблюдатели и генераторы находятся примерно в равных пропорциях.

В соответствии с социокогнитивным кодом сотрудников организации определяется стадия ее развития, существующий в настоящий момент архетип и положение в бизнес окружении. Так предприятие с подобным СКК находится в фазе развития, стабильности (инерции), что соответствует четвертому архетипу (Рисунок 2).

Фаза развития организации	Рост	Предел роста	Спад	Стабильность (инерция)	Спад (неопределенность)
Уровень СА в организации и его изменение во времени и фазах организационного развития				Позиция О	
Положение во внешней деловой среде	Зарождение	Развитие	Зрелость	Стабилизация	Неопределенность
Оптимальный архетип	Архетип I	Архетип II	Архетип III	Архетип IV	Архетип V
Стратегические целевые установки	Осторожный вход на рынок; Развитие рынка	Выборочный рост	Установка превосходства	Отставание лидерства; Выборочная экспансия; Минимизация потерь	Увеличение эффективности; Минимизация потерь

Рисунок 2 - Фаза развития организации

Существующая ситуация символизирует опыт, зрелость, кристаллизацию и формирование организационного знания. У организаций в этом положении есть очень хорошие перспективы, чтобы стать и присоединиться к группе лидеров. Чтобы сделать это, важно использовать умело организационный потенциал (особенно лидеров), чтобы развить организационные способности для противостояния конкурентам. Задача для лидеров - развить рынок. Задача для организации в этом положении - использовать результаты работы лидеров. Особенность этого положения - у организации есть хорошие микро и макро-условия для ведения бизнеса. Однако, условия рынка и отрасли для такой организации далеки от идеала. Рынок и отрасль находятся все еще в процессе развития. Но во время этой стадии они начинают разви-

ваться и кристаллизоваться. Поэтому, необходимо для организации установить свое превосходство и справиться с большей долей на рынке. Неблагоприятное состояние рынка для организации может быть объяснено фактом, что организация еще не получила достаточную долю на рынке или потеряла часть своей рыночной доли. Неблагоприятные отраслевые условия могут быть объяснены сильной конкуренцией и сильным давлением поставщиков или покупателей. Поэтому, стратегическая цель по установлению превосходства нацелена на борьбу с конкуренцией и увеличение процентов прибыли через повышение продуктивности. У такой организации есть необходимые внутренние и внешние условия.

Далее обычно проводится несколько видов анализа разных аспектов деятельности предприятия и сотрудников во внешней и внутренней среде организации. Такие как, конкурентный анализ организации, анализ необходимых изменений, анализ когнитивных признаков, исследование уровня профессионального выгорания работников, анализ личной и организационной ригидности, анализ коммуникационного взаимодействия, исследование коммуникативных качеств сотрудников.

Так цель конкурентного анализа организации состоит в том, чтобы установить, насколько эффективно организация использует внутреннюю творческую среду для создания и увеличения конкурентоспособности. Метод исследования показывает потенциал, который может использоваться руководителями, чтобы увеличить конкурентоспособность через оказание внимания этим социокогнитивным аспектам и увеличивая их использование.

Принципиальным фактором в управлении человеческими ресурсами предприятия в частности и планирования стратегии развития организации в целом является определение необходимости изменений на предприятии и готовность сотрудников к этим изменениям. Такое исследование выявляет неиспользованный потенциал, что в свою очередь позволяет наметить направления развития организации.

Не менее важная составная часть управления человеческими ресурсами организации является оценка профессионального выгорания сотрудников предприятия.

Профессиональное выгорание - является синдромом, который развивается из-за постоянного напряжения и приводит к истощению эмоциональных и личных ресурсов, потере активности в сотруднике. Отрицательные чувства людей с высоким уровнем выгорания связаны с потерей смысла их профессиональной деятельности, потерей способности к самореализации, потерей личной перспективы. Отчаяние из-за отсутствия результата или безразличия и непонимания со стороны партнеров, приводит к девальвации усилий и потере смысла деятельности.

Метод исследования профессионального выгорания по системе Активменеджмента показывает уровень выгорания и насколько эффективность сотрудников соответствует их потенциалу, и уровень удовлетворенности работников. В результате чего можно определить, на сколько уменьшается эффективность организации. Так же возможно определение критериев, спо-

собствующих профессиональному выгоранию, например, уменьшение интереса сотрудников к работе, частые конфликты между ними, низкая сопричастность коллектива как команды, раздражение.

Цель анализа коммуникационного взаимодействия – выявить и измерить взаимоотношения и потоки между людьми, группами, отделами и т.д. внутри организации и информационно-познавательных процессов других юридических лиц. Анализ показывает, что одной из причин растрачивания активности может быть большое количество формальных и неформальных коммуникаций, совершаемых сотрудником для нахождения нужной ему по работе информации. Вопрос следующий: почему сотрудник не может найти нужную информацию через минимальное количество взаимодействий или через официальные каналы, а вынужден прибегать к большому количеству информационных каналов. Единицей анализа в социальных сетях является не индивидуум, а общность, коллектив и связи между участниками групп. Метод сетей сфокусирован на парах (два действующих лица и их связи), тройках (три действующих лица и их связи) или на более больших системах (подгруппы людей или целые сети).

Комплекс описанных в данной статье направлений исследования деятельности предприятия в рамках Активменеджмента выявляет его сильные и слабые стороны, оценивает потенциал, как используемы, так и неиспользуемый. Это в свою очередь позволяет вывести бизнес-планирование организации на новый уровень стратегического видения, а так же определить план мероприятий по развитию человеческих ресурсов фирмы. Безусловно, Активменеджмент не является панацеей, однако такого рода анализ увеличивает вероятность безболезненного прохождения организационных изменений, в которых нуждается каждое предприятие в определенные этапы своего развития, а так же спрогнозировать необходимость этих изменений и подготовиться к ним на организационном, структурном, содержательном, управленческом и человеческом уровнях.

Библиографический список

1. Solotareff S. Управление смыслом как современное направление управления предприятием: понятие, перспективы, проблемы/ S. Solotareff, Е.Г.Лашкова; Социальное развитие современного российского общества: достижения, проблемы, перспективы: сборник научных трудов/ сост. В.Ф.Соколова, Е.А.Берецкая, М.А.Соколова; под общ.ред. В.Ф.Соколовой. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2011. - С.108-114

2. Solotareff S. Управление человеческими ресурсами предприятия в системе Активменеджмента/ S. Solotareff, В.Смирнов, Е.Г.Лашкова; Социальное развитие современного российского общества: достижения, проблемы, перспективы: сборник научных трудов/ сост. В.Ф.Соколова, Е.А.Берецкая, М.А.Соколова; под общ.ред. В.Ф.Соколовой. – Новокузнецк: Изд. Центр СибГИУ, 2011. - С.114-125.

3. Solotareff S. Управление смыслом в контексте современного подхода к управлению организацией/ S. Solotareff, Е.Г.Лашкова; АвтоГазоЗаправоч-

ный Комплекс+ Альтернативное топливо, Международный научно-технический журнал №6 (60) 2011, С.29-32.

4. Куценко А.И. Корпоративная идентификация бизнеса: формирование, развитие, инструменты. Монография / А.И.Куценко, Е.Г.Лашкова, LAP LAMBER Akademic Publishing Gmb & Co.KG., 2012, с. 235.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ 3
КОНКУРЕНЦИЯ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ
Корнеева И.А., к.т.н. Дубовик Ю.В. 3
ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ООО «СИЛКАДЕНТ» НА ОСНОВЕ ПРОДВИЖЕНИЯ УСЛУГ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ
Липова Ю.С., д.э.н. Затепякин О.А.. 8
ПРОДВИЖЕНИЕ ГОРНОЛЫЖНОГО КУРОРТА ШЕРЕГЕШ КАК ТУРИСТИЧЕСКОЙ ДЕСТИНАЦИИ
Цветкова А.А., Гафарова Д.А. 12
СЕКЦИИ: УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ, ОТРАСЛЯМИ. УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ.....16
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ЛИСТОВОГОПРОКАТА В УСЛОВИЯХ АО «ЕВРАЗ ОБЪЕДИНЁННЫЙ ЗАПАДНО-СИБИРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»
Воловик А.И., к.э.н. Ефимов Н.А. 16
ОСОБЕННОСТИ СЕКТОРА УПРАВЛЕНИЯ МНОГОКВАРТИРНЫМИ ДОМАМИ И КОММУНАЛЬНЫМИ АКТИВАМИ И МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ ЖКХ
Мальцев Д.О., к.т.н. Дубовик Ю.В.....19
ОБ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В МЕТАЛЛУРГИИ
к.э.н. Иванова Е.В. 25
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ
Будкин А.В., д.э.н. Затепякин О.А. 33
РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМАФИНАНСИРОВАНИЯ РАБОТ ПО РЕКУЛЬТИВАЦИИ ЗЕМЕЛЬ
д.э.н. Петрова Т.В., Франк Е.Я 38
О ВЛИЯНИИ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Стрекалов С.В., д.э.н. Петрова Т.В. 42
СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВ, ДЕНЕЖНОГО ОБРАЩЕНИЯ И КРЕДИТА. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА И АУДИТА.....48
РАЗВИТИЕ АУДИТА В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ В НАЧАЛЕ XVIII ВЕКА
д.э.н. Баранов П.П. 48
БЕЗОПАСНЫЙ УРОВЕНЬ ИСПОЛНЕНИЯ НОРМАТИВОВ ДОСТАТОЧНОСТИ КАПИТАЛА И ТЕКУЩЕЙ ЛИКВИДНОСТИ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ
к.э.н. Буланов Ю.Н. 54

СОТРУДНИЧЕСТВО И КоНКУРЕНЦИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ БАНКОСТРАХОВАНИЯ
к.э.н. Дранишникова В.В. 57
ПРОБЛЕМЫ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА
Стрекалова С.А. 63
ПЛАН СЧЕТОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ
Щеглова Л.П. 71
Альтернативный ВАРИАНТ ИДЕНТИФИКАЦИИ ПРИЧИН ПРИЗНАНИЯ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЁТЕ
Климашина Ю.С. 77
БАНКОВСКИЙ КАНАЛ ПРОДАЖ СТРАХОВЫХ ПРОДУКТОВ
Рязанова В.И., к.э.н. Дранишникова В.В. 80
ПОНЯТИЕ СУЩЕСТВЕННОСТИ В ТЕОРИИ АУДИТА 87
Кобельков Д.В., д.э.н. Баранов П.П. 87
ОБ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ КУЗБАССА
Малишевская Е. В., к.э.н. Лунёва Ю. В. 92
ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА БУХГАЛТЕРСКИХ АУТСОРСИНГОВЫХ УСЛУГ В НОВОКУЗНЕЦКЕ 95
Колесник И.И., к.т.н. Дубовик Ю.В. 95
ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ: РОССИЙСКИЕ ОСОБЕННОСТИ 101
Осинкина М.В., к.э.н. Лунева Ю.В. 101
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ КОРПОРАЦИИ И ИХ РОЛЬ 106
Степкина И.В., Кузеванова М.А., к.э.н. Дранишникова В.В. 106
МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ 110
Курзанцева Е. Г., к.э.н. Дранишникова В. В.. 110
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРАРОССИИ 113
Калачева Ю.С., Варова Л.М. 113
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЦБ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Морозова А. В., Гогян А.А., Бородина О.В. 116
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В РОССИИ, СВЯЗАННАЯ С ИЗМЕНЕНИЯМИ ЦЕН НА НЕФТЬ
Зимина Е.О., Котова Т.А, Бородина О.В.. 119
ДИВИДЕНДНАЯ ПОЛИТИКА ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»
Санкина К.А., к.э.н. Лунева Ю.В. 122
ПРОБЛЕМА ВЫБОРА ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ И ИСТОЧНИКАМИ ИХ ФИНАНСИРОВАНИЯ
Ветрова Ю.А. 127
НОВОКУЗНЕЦКИЙ АЭРОПОРТ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ 130
Бойчук А.Н., Абакумова О.А. 130

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ООО «ОПТСЕРВИС»
Ширинова Т.Т., к.э.н. Лунёва Ю.В.....133
ФИНАНСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ООО «ТРАНС» И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЁТА
Глушакова А.Д., к.э.н. Козлов В.П.....136
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
Чистякова А.В., к.э.н. Лунёва Ю.В. 142
УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬЮ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА
Гандеева Н.А., к.э.н. Дранишникова В.В. 148
СЕКЦИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ 152
СТАНОВЛЕНИЕ КАЗАХСТАНСКО-РОССИЙСКИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ
Береговская А.С., к.э.н. Казанцева Г.Г. 152
АКТУАЛЬНОСТЬ И ДИНАМИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА СТРОИТЕЛЬСТВА НОВОГО ЭНЕРГОБЛОКА КАРАГАНДИНСКОЙ ГРЭС-1
Береговская А.С., к.э.н. Казанцева Г.Г., д.э.н. Петрова Т.В. 161
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Егорова Н.Д., к.э.н. Черникова О.П. 167
СТАНУТ ЛИ ПОТРЕБНОСТИ ДРАЙВЕРОМ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ
Ковалева Е.В. 171
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭНТОМОИНДУСТРИИ В РОССИИ
Колесник И.И., к.э.н.Черникова О.П. 174
ОСОБЕННОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Кузнецова Д.И., к.э.н.Черникова О.П. 179
К ВОПРОСУ О КОМПЕНСАЦИИ РОССИЙСКОМУ ОБЩЕСТВУ УЩЕРБА ОТ ИТОГОВ ПРИВАТИЗАЦИИ
Морозова А.В., к.э.н.Черникова О.П. 186
ПРОБЛЕМЫ ВЗЫСКАНИЯ АЛИМЕНТОВ С РОДИТЕЛЕЙ, ЛИШЕННЫХ РОДИТЕЛЬСКИХ ПРАВ
к.э.н. Нестеров А.Ю., к.э.н. Нестерова Т.В. 193
РЫНОЧНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ГАРМОНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА И СБЫТА В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ
к.т.н. Нифонтов А.И., к.э.н. Черникова О.П. 196

О НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ
Прибыткова Ю.А., к.э.н.Черникова О.П. 202
ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ОТЧЕТНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СООТВЕТСТВИИ
С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ
Скоробогатова Е.А., к.э.н. Черникова О.П.……...204
СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ И ИНСТРУМЕНТА СТРАХОВАНИЯ РИСКОВ СТРАТЕГИЧЕСКИХ СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ КАК АКТУАЛЬНАЯ ДЛЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА ЗАДАЧА
к.т.н. Чувелева Е.А., д.э.н. Затепякин О.А. 208
СЕКЦИЯ: ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ 213
РОЛЬ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
д.т.н. Быстров В.А. 213
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПАССИВНОЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
Гафарова Д.А. 219
СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ. СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ 224
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЙ
Бобко Т.В. 224
АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ПАО «МТС»)
Абдрахимова А.Р., Думова Л.В. 229
ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»)
Бачкова М.Я., Думова Л.В. 235
ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»)
Безикова Е. С., Думова Л.В. 239
ОТБОР И ОЦЕНКА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА
Безикова Е.С., Грекова Н.Ю. 243
ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАТРАТ НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЛЙКОЙЛ»)
Т.Г. Глазкова, Е.Е. Грудева, Думова Л.В. 252

АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «НК РОСНЕФТЬ»)
Панькова А.О., Думова Л.В. 256
ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕШНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ТАТНЕФТЬ»)
Райцева В.В., Думова Л.В. 260
АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ .264
Соловьева А.А., Сенцов А.В., д.э.н. Затепякин О.А. 264
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ЛИНЕЙНОГО ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ
Борисенкова М.С., Легкодымова В.И., д.э.н. Затепякин О.А.....267
РОЛЬ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Гасюк В.М., Голенок В.В., д.э.н. Затепякин О.А.....270
СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ И КОРПОРАЦИЯХ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ 274
Голубкин К.А., Алексеева В.А., д.э.н. Затепякин О.А. 274
НОВЫЕ ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
Гуськов А. А., Гордиенко А. Н., к.э.н. Борисова Т.Н.....278
ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯСИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМИТЕТА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА
Кулешов Д.К., Персина А.П. 283
КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ МАЛОГО БИЗНЕСА 288
Славкина В.,Селюгина А., Никульшина О., д.э.н. Затепякин О.А. 288
КАТЕГОРИЯ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Сковер А.Р., Михайлова Т.А.....292
РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Сахтинова А.А., Алексеева И.Е., д.э.н. Затепякин О.А. 295
ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА
Головко А.А., Панькова А.О., д.э.н. Затепякин О.А. 300
УВОЛЬНЕНИЕ ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ВСЛЕДСТВИЕ УХОДА НА ПЕНСИЮ: ОСОБЕННОСТИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Кайгородова А.А., Южакова Е.А., д.э.н. Затепякин О.А. 304
ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА
Быкова В.Я., Ходячий А.И., д.э.н. Затепякин О.А. 308
РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Абдрахимова А.Р., Грудева Е.Е., д.э.н. Затепякин О.А. 312
МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА
Глазкова Т.Г., Дмитриева А.Е., д.э.н. Затепякин О.А. 315
ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА УВП (НА ПРИМЕРЕ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНОГО ИНСТИТУТА ФГБОУ ВПО «СИБГИУ»)
В.О. Грицун, Е.Э. Бокова, д.э.н. Затепякин О.А. 319
ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ 325
Суслова Е. И., д.э.н. Затепякин О.А. 325
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА
Мусорин Е.С., Шуркин А.В., д.э.н. Затепякин О.А. 329
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЯХ
Райцева В.В., Кравцов А.О., Коротченко А.А., д.э.н. Затепякин О.А. 332
АУТПЛЕЙСМЕНТ И ЕГО СУЩНОСТЬ:ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И НЕВОСТРЕБОВАННОСТЬ В РОССИИ 336
Ходырев С.А., Сукиасян Л.В., д.э.н. Затепякин О.А. 336
АТТЕСТАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА. 343
Черных Д.А., д.э.н. Затепякин О.А. 343
СЕКЦИЯ: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО САМОРАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 346
СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ
Шилова В.В., к.п.н. Умнов В.С. 346
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВОМ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИННОВАЦИЯ
Князькова А.С., к.п.н. Мальковец Н.В 348
АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО САМОРАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА
Горюнова А.Г., Лавренова А.М., Новак А.А., Терентьев А.В., д.п.н. Михальцова Л.Ф. 351

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО САМОРАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ
Бычкова Л.С., д.п.н. Михальцова Л.Ф 353
ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВОВ УЧЕНИЯ НА ТВОРЧЕСКОЕ САМОРАЗВИТИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ
Шарко А.А., Шарко А.В., к.т.н. СеминА.П. 356
ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ГИМНАЗИСТОВ В УРОЧНОЙ И ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Долинцева Н.В., д.п.н. Михальцова Л.Ф 358
МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ С РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ) ВОСПИТАННИКОВ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ И РЕЧИ
Зимницкая А.В., Великанова Ю.Ю., Касьянюк Т.В., Уски В.С., Великанова Е.С., Черных М.Е., Якубова Е.С., Варданян М.В. 361
СЕЛФИ – МОДНОЕ УВЛЕЧЕНИЕ, ОПАСНАЯ ЗАВИСИМОСТЬ ИЛИ СРЕДСТВО ТВОРЧЕСКОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ?
Извеков М. А., Елсукова С.С. 367
ГЕНЕЗИС ФЕНОМЕНА «ЦЕННОСТЬ» В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ
Воронин Б.С., д.п.н. Михальцова Л.Ф 369
ИННОВАЦИОННЫЕ КОММУНИКАЦИОНННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИСТОВ
Авдонина Л.П., Казанцева Г.Г. 376
ИЗУЧЕНИЕ ЯЗЫКА И КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Бабицкая О.П. 383
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ
Абдрахимова А.Р., Грекова Н.Ю.....386
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Грудева Е.Е., Грекова Н.Ю 392
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РАМКАХ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ 396
Бачкова М.Я., Грекова Н.Ю. 396
РАЗВИТИЕ СОЦИОКОГНИТИВНЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИИ
Лашкова Е.Г., S.Solotareff……401

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Компьютерная верстка Г.Г. Казанцева

Подписана в печать 08.04.2016 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 24,24. Уч.-изд. л. 25,72. Тираж 100 экз. Заказ 342.

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42.
Издательский центр СибГИУ