



Научно-издательский центр «Социосфера»
Институт экономики, финансов и бизнеса
Башкирского государственного университета
Факультет бизнеса Высшей школы экономики в Праге

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Материалы международной научно-практической
конференции 3–4 декабря 2013 года

Часть 1

Прага
2013

Проблемы и перспективы развития экономики и управления : материалы международной научно-практической конференции 3–4 декабря 2013 года. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – Ч. 1. – 112 с.

Редакционная коллегия:

Мухаметлатыпов Филор Усманович, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета.

Богатырева Марина Руслановна, кандидат социологических наук, доцент Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета.

Галимова Айгуль Шариповна, кандидат экономических наук, доцент Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета.

Алексеев Олег Александрович, кандидат философских наук, доцент Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета.

Кашпарова Ева, доктор философии, научный сотрудник Высшей школы экономики в Праге.

Данный сборник объединяет в себе материалы конференции – научные статьи и тезисные сообщения научных работников, преподавателей и студентов, освещающие вопросы, связанные с развитием экономики управления. В ряде материалов сборника рассматриваются проблемы человеческого потенциала, рекламы и маркетинга. Освещаются вопросы инноваций и перспектив экономики и менеджмента. Авторы уделяют внимание учёту и контролю деятельности субъектов экономики. Много статей посвящено международным, внутригосударственным и региональным аспектам социально-экономического развития.

УДК 33

ISBNI 978-80-87786-84-0

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2013.

© Коллектив авторов, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

I. PR, РЕКЛАМА И МАРКЕТИНГ

Орунова А. Ч. Возможности современных PR-технологий	6
Багдасарян А. Г. Развитие рекламного рынка в современном мире	7
Галимова Э. И. Манипулятивные методы в рекламе	10
Удалова И. Б., Кириллова К. В. Маркетинговые онлайн-исследования: перспективы, основные плюсы и минусы.....	11
Кандаурова И. Р., Латыпова З. Ф. Проблемы маркетинга в России	13
Учинина Т. В., Полякова А. В. Анализ потребительских предпочтений в жилищной сфере (на примере г. Пензы)	15

II. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Алексеев О. А., Иманева Э. Г. Труд как работа и созидаящая деятельность	17
Богатырёва М. Р., Каспранова Э. И., Файзуллина А. М. Современные проблемы управления персоналом	19
Алексеев О. А. Вопросы теории и практики формирования системы социально-сбалансированного управления персоналом предприятия	20
Латыпова З. Ф., Вафина Л. Р. Структура кадровой стратегии	23
Алексеев О. А., Каримова Э. Ш. Разработка документа, отражающего кадровую политику предприятия	25
Богатырева М. Р., Шкильдина А. Л. Совершенствование системы подбора молодых специалистов.....	26
Богатырёва М. Р., Гильманова Р. Р. Коучинг как метод управления персоналом	27
Богатырёва М. Р., Тимербулатова А. Р., Галимова Л. Ф. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации.....	28
Галина А. Э. Отраслевая направленность профессионального образования как фактор повышения качества подготовки кадров	29
Осадчий И. С. Организация обучения персонала на машиностроительном предприятии	31
Богатырева М. Р., Мустафина Л. И. Совершенствование профессионального уровня муниципальных служащих	33
Сафронова О. Л. Формирование требований к работнику в современной экономике: от ЕКС и ЕТКС к профессиональным стандартам	34
Богатырева М. Р., Уразбахтина Э. М., Габдуллина Л. И. Мотивация персонала	41
Бутова Т. В., Миловидова Н. А. Проблемы мотивации персонала в российских компаниях	42
Богатырева М. Р., Хатмуллина А. Ф. Проблема мотивации труда работников здравоохранения.....	44

Богатырёва М. Р., Закирова Д. Р., Абдрахманов Ф. Ф.	
Материальная и нематериальная мотивация персонала	46
Богатырёва М. Р., Хасанова Л. А., Салыхова Э. Ф.	
Оплата и стимулирование труда персонала.....	47
Алексеев О. А., Закирова Д. Р., Тимербулатова А. Р.	
Специфика разрешения конфликтов в организации.....	48
Богатырёва М. Р., Миргаязова З. Д., Хамитова О. А.	
Методические подходы к управлению текучестью кадров.....	49
Юрасов И. А., Горохов А. А.	
Социальные процессы в российском пролетариате	50
Семкина О. С., Щукин И. А.	
Влияние человеческого капитала на социально-экономическое развитие	54
Сагдеева Л. С.	
Влияние демографических факторов на качество человеческого капитала и потери экономики региона (на примере Кемеровской области)	55
Абдрахимова Р. Г.	
Экономические проблемы народонаселения и демография	58
Латыпова З. Ф., Ильясова И. Р.	
Особенности современного демографического взрыва	59
Богатырёва М. Р.	
Сущность и структурное формирование внешней трудовой миграции	60
Омарханова Ж. М., Мусин Р. М.	
Социальная устойчивость: проблемы исследования и анализа	63

III. ИННОВАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Gaisina A.	
Survey of the venture business development in different countries	69
Макарова И. В.	
Некоторые аспекты освоения инноваций на российском рынке	71
Брагина Т. Е., Байгузина Л. З.	
Инновационное развитие экоэкономики.....	74
Омарханова Ж. М., Онодало В.	
Инновационное развитие горнометаллургической отрасли Казахстана	76
Беспяева Р. С., Исабаева З. А.	
Развитие инновационной и финансовой инфраструктуры на региональном уровне для поддержки отечественных инноваций	78
Doeva F. N.	
Manager of the 21st century	81
Богатырева М. Р., Ильина Е. Л., Сатаненко А. В.	
Управление масштабom проекта.....	82

IV. УЧЁТ И КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ЭКОНОМИКИ

Кулиш Н. В.	
Вектор развития бухгалтерского учёта в сельском хозяйстве России в условиях международной интеграции	84
Конева Н. В.	
Финансовый анализ предприятия на примере СПК «Совет»	86
Мусипова Л. К., Алиева А. Б.	
Внутренний аудит: понятие и необходимость информационного обеспечения	91
Лукина Е. В.	
Основные этапы развития международного аудита	93

Махтиева М. С.	
Проведение годовой инвентаризации имущества и обязательств	94
Васильева А. В.	
О необходимости выявления операций по нецелевому расходу ресурсов	96
Bespalova D. V., Tatarovskaya T. E.	
Internal control organization: problems and its solutions according to the foreign practice	98
План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Белоруссии, Болгарии, Ирана, Казахстана, Польши, Украины и Чехии на базе НИЦ «Социосфера» в 2014 году.....	102
Информация о журнале «Социосфера»	107
Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»	111

I. PR, РЕКЛАМА И МАРКЕТИНГ

ВОЗМОЖНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ PR-ТЕХНОЛОГИЙ

А. Ч. Орунова

Астраханский государственный университет, г. Астрахань, Россия

Summary. This article contains the importance of PR-technologies in modern life and its possibility. Currently, the Russian PR is an essential part of the process of management and are inherently important means of communication, modern PR-technologies enable to maintain the status and performance of the company, which, in turn, is able to withstand a serious competitor on the market.

Key words: PR; public relations; advertising.

Связи с общественностью в современном мире стали безусловным компонентом успешного бизнеса. Не предусмотреть соответствующую статью расходов – очень рискованный шаг, который влечёт за собой тяжёлые последствия.

Сегодня PR-мероприятия включают в себя комплекс действий, направленных на продвижение товара, товарного знака, фирмы, её услуг. В современном мире не каждая PR-группа может организовать по-настоящему качественную компанию по продвижению.

Абсолютно любая компания для динамичного и эффективного развития использует качественную рекламу и помощь PR-агентов, эти средства помогают вывести товар или услуги на высокий уровень и составить конкуренцию на рынке. Актуальность темы исследования обоснована тем, что в настоящее время в России PR является существенной частью процесса управления и неотъемлемо важным средством общения, современные PR-технологии дают возможность поддерживать статус и работоспособность компании, которая, в свою очередь, способна выдержать серьёзную конкуренцию на рынке.

Одними из самых эффективных технологий рекламного профиля в российском бизнесе на сегодняшний день являются PR-технологии. PR – это управленческая деятельность, направленная на установление взаимовыгодных гармоничных отношений между организацией и общественностью, от которой зависит успех функционирования этой организации. PR реализуется за счёт таких средств, как рекламные кампании, агитационная деятельность и маркетинг. PR-технология, как и любая социальная технология, всегда представляет собой определённый воспроизводящийся технологический цикл – конечную последовательность процедур и операций [1].

Существует ряд признаков, позволяющих отделить PR-технологии от подобных им феноменов иной природы.

– Наличие социально значимой цели, целенаправленность и целесообразность. Данный признак требует, чтобы в качестве PR-технологии рассматривался такой управляемый процесс коммуникации, в ходе которого реализуется некоторая социально значимая задача, которая, в свою очередь, привлекала бы потенциальную аудиторию.

– Системность. PR-технология должна представлять собой согласованную систему действий социальных субъектов, т. е. упорядоченную совокупность действий и операций, имеющих устойчивую структуру, и направленную на реализацию главной цели.

– Планомерность. PR-технология является деятельностью, разворачивающейся в соответствии со специально заранее разработанным планом реализации.

– Оптимизация. Каждая PR-технология разрабатывается и реализуется с учётом критерия оптимальности. Возможны различные оптимизационные критерии. Одни технологии нацелены на получение заданного результата при наиболее эффективном (минимальном) использовании ресурсов. Другие технологии исходят из необходимости получения максимального эффекта при заданных ресурсах.

Третьи нацеливают на получение требуемого эффекта при заданных ресурсах в кратчайшие сроки.

– Дискретность, наличие начала и конца. PR-технология – это социальная технология решения конкретной задачи конкретного социального субъекта. Это означает её дискретность и конечность. Когда возникает соответствующая потребность, PR-технология разрабатывается и запускается в практику. Если технология разработана и реализована правильно, то её использование приводит к решению поставленной задачи. Решение задачи есть конечная точка функционирования PR-технологии. После этой точки действие технологии прекращается, поскольку потребность в ней отпадает.

Цикличность и возможность тиражирования. PR-технология имеет свой внутренний цикл, заданную последовательность этапов:

- теоретический этап предусматривает определение цели и задач технологизации, моделирование её объекта, выявление внутренних связей и закономерностей функционирования;
- методический этап связан с разработкой технологической схемы управления объектом, обоснованием и детализацией соответствующих процедур и операций;
- процедурный этап связан с организацией практической деятельности по подготовке технологического проекта.

Ключевой схемой для построения PR-технологий продолжает оставаться коммуникационная формула, предложенная Лассуэллом в 1942 году. Суть модели социальной коммуникации Лассуэлла заключается в последовательном ответе на вопросы:

- кто сообщает;
- что сообщает;
- кому сообщает;
- по каким каналам;
- с каким эффектом.

Следовательно, для построения PR-программы необходимо проанализировать и оценить коммуникатора, содержание сообщений, средства коммуникации, характеристики аудитории и изменения в сознании в результате воздействия сообщений [3].

Современные PR технологии разнообразны.

Одна из них – благотворительность, предполагающая оказание помощи тем, кто в этом нуждается, в виде передачи материальных ценностей или денежных средств, организации массовых культурных мероприятий, с помощью которых можно сохранить репутацию на высоком уровне.

Существуют различные PR-технологии, и их специфика заключается в воздействии на общественное сознание с целью его изменения.

Библиографический список

1. Мартынова С. Э. Управление общественными отношениями. Тезисы лекций. – Томск, 2010. – 6 с.
2. Романов А. Пути повышения доверия населения к исполнительной власти района // Власть. – 2006. – № 1. – С. 33–38.
3. Актуальные проблемы теории коммуникации : сб. науч. трудов. – СПб. : Изд-во СПбГПУ, 2004. – С. 11–20.

РАЗВИТИЕ РЕКЛАМНОГО РЫНКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

А. Г. Багдасарян

Кубанский социально-экономический институт, г. Краснодар, Россия

Summary. In this article advertising is a complex social phenomenon, which has stepped far beyond the type of employment rights. It represents not just a business but a much more widespread phenomenon, covering, or at least influencing almost all spheres of society life: production (advertising acts as a weapon sales of produced goods).

Key words: advertisement; advertising; marketing; advertising business.

Реклама в современном мире представляет собой сложное социальное явление, далеко шагнувшее за рамки вида трудовой деятельности человека. Она представляет собой не просто бизнес, а значительно более широкое явление,

охватывающее или, по меньшей мере, оказывающее влияние почти на все сферы жизни общества: производственную (реклама выступает как орудие сбыта произведенного товара); социальную (реклама выполняет коммуникативную функцию, соединяя интересы различных групп общества); нравственно-правовую (цивилизованная реклама служит инструментом пропаганды этических и правовых норм в торгово-экономической деятельности); культурно-образовательную. Фактором, оказавшим глобальное влияние на рекламу в последнее время, можно назвать переход общества с технологической на новую, информационную стадию развития. Развитые страны Запада уже вступили по существу в новую эпоху – эпоху глобальных информационных процессов [1, с. 25].

Реклама в современном производстве представляет собой совокупность элементов маркетинга, направленных на стимулирование продвижения и сбыта товара на рынке. Эта система, как рассматривалось ранее, состоит из пяти элементов: собственно реклама, сейлз промоушн, директ-маркетинг, паблик рилейшнз и сопутствующие материалы и мероприятия. Таким образом, реклама входит важнейшей составной частью в процесс планирования производства, разработки и выпуска товара, сбыта его на рынке. Рекламный менеджмент выступает как составная часть общей и маркетинговой стратегии организации. Отличительной чертой современной рекламы является её многофункциональность. Речь идёт о целой системе специфических функций, которые возникли в процессе развития рекламы на протяжении последних десятилетий. Реклама изначально выполняла две функции в товарном производстве:

1) экономическую, стимулируя спрос, способствуя и ускоряя процесс продажи товаров;

2) информационную, сообщая потребителям о наличии товаров, производителе, главных характеристиках и потребительских свойствах продукции фирм и т. д.

Реклама на современном этапе выполняет коммуникативную функцию: она объединяет в единый информационно-производственный процесс четырёх участников маркетинговой деятельности фирмы – самой организации (рекламодателя), рекламного агентства, рекламного средства и потребителя. С помощью рекламы происходит процесс взаимного обмена информацией. Специфическими функциями рекламы становятся рассмотренные выше общие функции менеджмента – контроль и координация – в системе рекламной деятельности фирмы. Исследование эффективности рекламной кампании в целом и на отдельных её этапах позволяет руководству фирмы выявить удачные и неудачные её звенья и предпринять в случае необходимости корректирующие действия. Вступление человечества в информационную стадию развития радикально меняет самые разные сферы жизнедеятельности общества. Таким радикальным изменениям подвержена и реклама. Поэтому очень важно проследить возможные тенденции её развития в будущем, в начале нового, XXI столетия. Фактором, который окажет исключительно большое влияние на все области жизни человечества, будет научно-технический прогресс. Он вызовет громадные перемены и качественные сдвиги в области производства, маркетинга и соответственно рекламы. Этот же фактор повлияет и на радикальные изменения отношения человека к окружающему миру и самому себе. В массовом сознании сформируется новая шкала ценностей по отношению к предметам потребления. Это в свою очередь будет способствовать радикальным преобразованиям рынка с переориентацией маркетинговых и рекламных служб на удовлетворение конкретных, реальных нужд конкретного потребителя. Предстоят большие демографические изменения в мире в будущем. Так, по прогнозам, значительно увеличится доля людей пенсионного возраста в населении развитых стран, а также в европейских странах бывшего социалистического лагеря. Этот фактор самым прямым образом повлияет на рынок, вызвав необходимость переориентации сбыта и рекламы товаров на покупательские сегменты по возрастному цензу. Вероятно, это будут разные товары и разные формы их рекламирования для людей разных возрастных групп, или новые виды товаров.

Характерной чертой современной рекламы является приобретение её новой роли в результате вовлечения в процесс управления производственно-сбытовой деятельности промышленных и сервисных фирм. Суть новой рекламы в том, что она стала неотъемлемой и активной частью комплексной системы маркетинга

и эффективность рекламно-информационной деятельности производителя и её соответствие новым требованиям мирового рынка [2].

Структура рекламы содержит следующие пять основных моментов:

Во-первых, это способность привлечь внимание. Очень важно, насколько привлекается внимание читателей заголовком, телезрителей – видеорядом. Воздействует ли реклама именно на те категории потенциальных потребителей, на которые она рассчитана.

Во-вторых, сила воздействия на эмоции потребителей рекламы. Какие чувства рождаются у них при влиянии на них рекламы, насколько удачен рекламный аргумент и правильно ли он подан.

В-третьих, какова сила воздействия. Побегит ли, допустим, зритель после просмотра рекламы покупать этот товар или останется сидеть в кресле, несмотря на то, что реклама понравилась ему и есть необходимость в приобретении данного товара.

В-четвёртых – это информативность. Ясно изложен рекламный аргумент? Насколько ёмко показана полезность рекламируемого объекта. И последнее. Захочет ли человек прочитать сообщение или посмотреть рекламный ролик до конца. Насколько эффективно приковывается внимание людей.

Процесс разработки рекламы включает в себя, как правило, два этапа. Вначале принимается решение о структуре рекламного сообщения, разрабатывается центральный тезис (рекламный аргумент), информирующий о важнейших свойствах и отличительных особенностях товара, и форма его изложения. Затем приступают к разработке непосредственно рекламного материала: разрабатывается текст и стиль, подбираются подходящие слова, цветовое оформление и дизайнерское решение. Следует также учитывать что, как правило, реклама бывает более эффективной, когда на товар возрастает спрос, нежели при его падении.

Сфера деятельности рекламы гораздо шире составления объявлений. Как составляющая часть маркетинга-системы она включает в себя:

- изучение потребителей, товара или услуги, которые предстоит рекламировать;
- стратегическое планирование в смысле постановки целей, определение границ рынка, обеспечения ассигнований и разработки творческого подхода и планов использования средств рекламы;
- принятие тактических решений по смете расходов при выборе средств рекламы, разработке графиков публикаций и трансляции объявлений;
- составление объявлений, включая написание текста, подготовку макета, художественного оформления, и их производство.

В то же время, реклама представляет собой многофункциональное предприятие. Важно осознать, что реклама – деятельность многофункциональная. Различные торговцы рекламируют продаваемые ими товары или услуги по обычным ценам или по ценам «ниже розничных». Сообщая об открытиях, закрытиях, годовщинах или новых сотрудниках, делают акцент на ценах или престиже, на скидках или первосортных товарах, на новинках или модной старине. А то и просто концерны выпускающие автомобили поздравляют нас с праздником или просят ездить осторожнее. Производители дают рекламу, чтобы побудить нас покупать их товары или услуги у розничных торговцев. Или действуют напрямую, торгуя на основе почтовых заказов или с помощью коммивояжеров. Деловые предприятия адресуют свою рекламу деловым предприятиям с целью продажи химикатов, оборудования, услуг ЭВМ или правительству, предлагая мощности для производства танков и т. д. Правительство рекламирует продажу облигаций, идею рационального использования энергоресурсов, идею службы в вооружённых силах. Местные органы власти дают рекламу, чтобы подтолкнуть развитие туризма (или ограничить его), привлечь к себе промышленные предприятия, популяризовать идею массовых транзитных перевозок через свою территорию или внушить землякам чувство гордости. Некоммерческие организации призывают в рекламе активно поддерживать того или иного политического кандидата или выступать против него, охранять дикую природу или просто род человеческий [3, с. 78].

Начав свою историю ещё в древнем мире, реклама всё время своего существования удовлетворяла специфические потребности человека в общественных коммерческих коммуникациях. При этом её роль то возрастала, то резко снижалась.

Этот сложный процесс определялся, прежде всего, характером целей рекламода-телей. Важным фактором являлось также наличие свободы выбора у адресатов ре-кламных обращений в сфере экономики, политики, личной и социальной жизни. Реклама является постоянным спутником человека, каждодневно и массированно воздействует на него. Следствием этого стала та важнейшая роль, которую играет реклама в жизни постиндустриального информационного общества. Эта роль уже давно не ограничивается рамками ни коммерческих коммуникаций, ни даже всей рыночной деятельности. Особенно велико значение рекламы в областях экономи-ки и общественной жизни. Нельзя также не отметить её значительную образова-тельную и эстетическую роль [4, с. 88].

Сегодня пришло понимание чрезвычайной важности социальной рекламы и для дальнейшего развития экономики и не только в части снижения людских потерь (на дорогах, от пьянства, наркомании), но в отношении поддержки госу-дарственными структурами, бизнесом и частными лицами общественно значимых инициатив и программ (защита и восстановление исторических памятников, ох-рана окружающей среды). К проблемам формирования здорового образа жизни уже сегодня тесно примыкают проблемы формирования асоциальных обществ и движений, сект, благотворительной деятельности, борьбы со стрессовыми ситу-ациями, нарушения прав человека, помощи инвалидам, престарелым, одиноче-ства. Уровень актуальности (первоочерёдности) той или иной проблематики мо-жет определяться крупными общественными объединениями и организациями на основе данных социальной статистики, социологических служб и изучения обще-ственного мнения, а также самой быстро изменяющейся жизнью. Возможно, при-шло время создания на базе ряда структур специальных подразделений, изуча-ющих законотворческую и реальную практику социальной рекламы в различных странах, её целевые аудитории и эффективность, приемлемость их использования с учётом отечественного менталитета. Помимо этого, названные подразделения, а также инициативные группы могут выполнять функции так называемого «соци-ального аудита»: борьба с нарушением этических норм, коррекция неправильных представлений об объектах рекламирования и другие, не подменяющие прерога-тивы ФАС функции. В системе этих общественных образований могут быть пред-ставлены юристы, экономисты и статисты, информатики, маркетологи, реклами-сты и пиарщики, журналисты, деятели культуры и искусства.

Развитие интереса к социальной рекламе должно поддерживаться разнообра-зными конкурсами, фестивалями, форумами при широкой поддержке со стороны СМИ, общественных организаций и отдельных граждан.

Библиографический список

1. Гермогенова Л. Ю. Эффективная реклама в России. Практика и рекомендации. – М., 2004.
2. URL : <http://www.marketing/marketing93.php> (дата запроса 5.11.2013).
3. Рожков И. Я. Международное рекламное дело. – М., 2004.
4. URL : <http://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/sotsialnaja-reklama-problemy-i-perspektivy-razvitiya/> (дата запроса 5.11.2013).

МАНИПУЛЯТИВНЫЕ МЕТОДЫ В РЕКЛАМЕ

Э. И. Галимова

**Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. This article describes some of the methods of manipulation of human consciousness in adver-
tising. That applies to the sale of a product. What is advertising in the eyes of the entrepreneur and the buyer.

Key words: advertising; people's minds; manipulation.

Реклама – это одно из общественных явлений, о котором можно говорить много и позитивного, и отрицательного. С одной стороны, люди нуждаются в ней, многие предприниматели испытывают настоящую потребность в быстром

оповещении о своих товарах и услугах потребителю. Но с другой стороны, довольно многие имеют весьма скептическое отношение к рекламе.

Мало для кого является секретом то, что реклама может быть мощным оружием для манипуляции нашим сознанием. Реклама предполагает не простое информирование людей о товарах и услугах, но и попытается склонить их интересы в сторону предлагаемого товара.

На сегодняшний день манипулирование востребовано как никогда, ведь конфликт между рекламодателями (навязать своё) и потребителями (купить лучшее) накаливается вследствие обострения конкурентной борьбы.

Манипуляция сознанием присутствует в любых сферах общественной жизни. Это означает, что во всех сферах жизни есть это манипулятор, который тайно навязывает свою систему ценностей, так как не может делать это «в открытую».

Под манипуляцией понимаются не только ловкие действия с предметами, как определялось это понятие пару веков назад, а ещё и проведение отвлекающих приёмов, умение скрывать свои настоящие действия или намерения [1, с. 44].

Так в духовной сфере через образование, искусство, приоритеты воспитания, пропагандируются духовные ценности.

Социальные идеи, такие как свобода равенства, братства, пропагандируются в социальной сфере.

Используются такие методы как Эвфемизация (замена слова с негативной семантикой позитивным или нейтральным по смыслу), Подмена понятий, Сравнение в пользу манипулятора, Риторические вопросы и т. д.

В конце можно сказать, что в рекламном рынке методы манипуляции используются очень активно. За счёт обращения к подсознанию людей (их знаниям, стереотипам) они становятся эффективными и всё чаще производители прибегают к ним. К сожалению, реклама не всегда несёт правдивую и честную информацию. Поэтому моральной оценке подлежит сам факт такого воздействия на аудиторию.

Из-за этого существует вопрос – использовать их или нет. Компания решает его для себя, но это такая ситуация, в которой выгода должна согласовываться с моральными устоями общества [2, с. 69].

Библиографический список

1. Белгородский А. А. Манипулятивные методы в рекламе // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 6(50). – С. 43–54.
2. Поляков В. А. Анализ становления мирового рекламного рынка и рекламы в России // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2(52). – С. 67–74.

МАРКЕТИНГОВЫЕ ОНЛАЙН-ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ, ОСНОВНЫЕ ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

И. Б. Удалова, К. В. Кириллова

**Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского,
Нижегородский институт менеджмента и бизнеса,
г. Нижний Новгород, Россия**

Summary. The article is about the meaning of Online Marketing Research. In the article authors highlight main opinions about perspective of their application. The authors present the main advantages and disadvantages of research in this format.

Key words: marketing; marketing research; online marketing research.

Маркетинговые исследования, представляющие собой «сбор, отображение и анализ данных по разным аспектам маркетинговой деятельности» [2, с. 108], являются неотъемлемой частью современного маркетинга. Они, как и маркетинг в целом, претерпели некоторые изменения, вызванные возрастанием роли информационной среды в повседневной жизни многих людей. Особую роль в данном случае сыграл Интернет, который, по мнению Ф. Котлера, «открывает ряд совершенно новых путей для повышения эффективности бизнеса» [3, с. 47]. Возможности Интернет-среды позволили не только успешно развиваться онлайн-торговле, но явились толчком

к развитию новых направлений в маркетинге: контекстной рекламы; продвижения товаров с помощью социальных сетей; создание специализированных Интернет-услуг и др. Изменения коснулись и такой маркетинговой составляющей как маркетинговые исследования, которые теперь можно проводить в формате онлайн. Именно о таком виде маркетинговых исследований и пойдёт речь в статье. Задачами данной работы авторам представляется выявление причин роста популярности онлайн-исследований и рассмотрение основных преимуществ и недостатков данного вида исследований по сравнению с традиционными маркетинговыми исследованиями.

По данным экспертов, рынок маркетинговых онлайн-исследований развивается с наступлением 21-го столетия. Однако нельзя не отметить, что, по сравнению с европейским и американским рынками, российский рынок онлайн-исследований более молодой. Как было отмечено объединением исследователей рынка и общественного мнения (ОИРОМ), «доля онлайн-исследований в России была едва заметна – 1–2 % от общего объёма рынка маркетинговых исследований (около \$210 млн в 2006 году)» [4]. В 2008 году рынок маркетинговых онлайн-исследований составлял лишь 5 %, в то время как в странах-лидерах по популярности данного типа исследований (Финляндия, Австралия, Канада) – около 30 % [4]. Несмотря на такие скромные цифры, ведущие российские компании по проведению различных маркетинговых исследований отмечают потенциал онлайн-исследований. По данным опроса участников съезда региональных исследователей, проведённого в 2010 г. компанией «Tiburon Research», участники опроса предполагают, что наибольший рост показателей доли среди различных методов маркетинговых исследований будет наблюдаться именно у онлайн-опросов [1]. Перспективность применения метода онлайн-исследований подтверждает, по мнению авторов, и тот факт, что ведущая исследовательская компания России «Ромир» с 1999 года успешно проводит данный вид исследований, на сегодняшний день суммарно в российских панелях «Ромира» и партнёрских компаний насчитывается уже более 1,2 млн человек [5]. Говоря о перспективности данного вида исследований, можно, на наш взгляд, обратиться к прогнозам, сформировавшимся в странах, где рынок онлайн-исследований на сегодняшний день один из наиболее развитых; так «по оценкам американских экспертов, в ближайшие годы до 50 % всех маркетинговых исследований в мире будет проводиться в сети Интернет» [6].

Как мы видим, существует множество подтверждений тому, что маркетинговые исследования в формате онлайн будут всё более популярными, однако это не означает, что именно данный вид исследований является наилучшим, он, безусловно, обладает весомыми преимуществами, но нельзя забывать, что ему присущи и некоторые недостатки. В таблице, приведённой ниже, рассмотрены основные плюсы и минусы онлайн-исследований.

Основные преимущества и недостатки маркетинговых онлайн-исследований

№ п/п	Преимущества маркетинговых онлайн-исследований	Недостатки маркетинговых онлайн-исследований
1.	Оперативность	Ограниченность выборки по стилю жизни
2.	Гибкость цен	Ограниченность выборки по возрасту
3.	Сравнительно низкие затраты	Возможность смещения в пользу «профессиональных респондентов»
4.	Возможность оперативного внесения изменений	Сложность в оценке достижимости целевой аудитории
5.	Сравнительно большая открытость респондентов	Отсутствие возможности оценить невербальную реакцию респондентов
6.	Более широкий географический охват	Потенциально высокая чувствительность результатов к удовлетворённости респондентов от общения с компанией
7.	Низкий процент брака полученных данных	Отсутствие у респондентов возможности оценить товар с помощью всех пяти чувств
8.	Более лёгкое привлечение трудоспособного населения	Отсутствие возможности проверить концентрацию респондентов, их собранность

Как показано в таблице, составленной авторами на основе различных литературных источников, посвящённых исследованиям в формате онлайн, рассматриваемые маркетинговые исследования обладают как плюсами, так и минусами. Наиболее весомыми, с точки зрения заказчиков, по нашему мнению, являются первые три преимущества: оперативность, гибкость цен и более низкие (по сравнению с традиционными маркетинговыми исследованиями) затраты. Ещё одним важным плюсом является более широкий, чем у традиционных исследований, географический охват онлайн-исследований. Именно эти качества маркетинговых онлайн-исследований помогли им получить распространение. Среди серьёзных недостатков следует отметить ограниченность выборки по стилю жизни (респонденты могут быть только активными пользователями Интернет) и возрасту (преимущественно лишь люди до 40 лет готовы принимать участие в онлайн-опросах), а также возможность смещения выборки в сторону так называемых «профессиональных респондентов», которые активно принимают участие в опросах по любой тематике с целью получения максимальной суммы денег за участие и нередко без стремления к честности, откровенности в своих ответах. Другие перечисленные в таблице недостатки и достоинства онлайн-исследований, по мнению многих экспертов, не столь весомы, но могут выйти на первый план при принятии решений заказчиком исследования в отдельно взятых отраслях и сферах его деятельности.

В заключение хотелось бы отметить, что, несмотря на все минусы, перечисленные в таблице, мы согласны с мнением тех, кто прогнозирует дальнейший рост популярности маркетинговых онлайн-исследований. Поскольку уже сегодня исследовательские компании по всему миру ищут пути преодоления недостатков данного вида маркетинговых исследований, а их заказчики всё чаще интересуются именно данными исследованиями. Кроме того, современный темп жизни, всё возрастающее число Интернет-пользователей, повышение значимости информационной среды способствуют росту доли онлайн-исследований в общей массе маркетинговых исследований.

Библиографический список

1. Виртуальные возможности – Research&Trends [электронный ресурс]: URL: http://www.r-trends.ru/investigations/investigations_291.html (дата обращения: 06.11.2013).
2. Голубков Е. П. Маркетинг. Словарь терминов. – М. : Дело и Сервис, 2012. – 320 с.
3. Котлер Ф. Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / пер. с англ. – М. : Альпина Паблишерс, 2012. – 211 с.
4. Кто есть кто на рынке онлайн исследований – Research&Trends [электронный ресурс]: URL: http://www.r-trends.ru/investigations/investigations_299.html (дата обращения: 03.11.2013).
5. Online панель [Электронный ресурс]: URL : <http://romir.ru/market/onlinepanel> (дата обращения: 01.11.2013).
6. Фокус-группы он-лайн! Новые технологии маркетинговых исследований [Электронный ресурс]: URL: <http://www.4p.ru/main/theory/3013/> (дата обращения: 06.11.2013).

ПРОБЛЕМЫ МАРКЕТИНГА В РОССИИ

И. Р. Кандаурова, З. Ф. Латыпова

Башкирский государственный университет, г. Уфа, Республика
Башкортостан, Россия

Summary. This article describes the problem of the formation and development of marketing as part of an independent science and business in Russia. Highlighted a number of problems such as: lack of understanding of the essence, the research cost, shortage of staff, inadequate legal framework. But the globalization of the world economy contributed to the solution of these problems, you need only time.

Key words: efficiency; interpretation; marketing department; qualified; costs.

В западных странах одна концепция маркетинга сменяла другую. Производственная концепция, которая была ориентирована на производство, была сменена на сбытовую концепцию, ориентированную на реализацию товаров и услуг. Далее после сбытовой концепции следовала маркетинговая концепция, при

которой производство ориентировано на потребителей, и та, в свою очередь, уступила место социально-этическому маркетингу, при котором предприятия решают социальные вопросы, совместно преследуя свои коммерческие цели. Таким образом, смена концепций на Западе происходила последовательно и по мере развития рыночных отношений. Совершенно другая ситуация сложилась в России. Готовые западные бизнес-модели здесь никак не прижились, поскольку резко сменились политический режим и экономический строй. На положение дел повлияли несформированная правовая база и логистические связи.

Итак, каковы проблемы развития и становления маркетинга в России? Представим ряд факторов, которые необходимо решать только комплексно. Неравномерное развитие рынка, неразвитость самого рынка, дефицит квалифицированных кадров, неверная интерпретация сути маркетинга, отсутствие рыночной мотивации у населения, монополизация многих рынков и чиновничий произвол. Это далеко не весь список проблем, препятствующих становлению маркетинга в России.

Руководство предприятий уделяет недостаточно внимания маркетингу. Даже успешно справляясь с задачами оптимизации производства, реализации продукции, снижения издержек, выдерживать конкуренцию бывает очень трудно. Предприятие, не проводя маркетинговые исследования, не может выпускать продукцию, которая нужна потребителю, так как весь акцент смещён в сторону производства, а маркетингу, в силу менталитета или иных причин, отводится второстепенная роль.

Тормозящим фактором развития маркетинга в России является стоимость проведения маркетинговых исследований. Так как они должны проводиться целыми отделами, то гонорар за проделанную работу существенно возрастает, его зачастую не в состоянии оплатить предприятия. А проведение маркетинговых исследований неквалифицированными кадрами, являясь дешёвым, не имеет никакой отдачи. Существует определённый порог затрат на маркетинговые исследования, ниже которого эффективность равна нулю.

Но, даже имея средства на содержание отдела маркетинга, предприятие ощущает нехватку квалифицированных кадров в области маркетинга, рекламы и пиара. Качество образования в российских университетах по направлению «Маркетинг» оставляет желать лучшего, так как сами преподаватели не владеют в совершенстве этим инструментом.

Весомый фактор, тормозящий развитие маркетинга в России – это монополизация отдельных отраслей рынка. В таких предприятиях отдел маркетинга просто не нужен, так как конкурентов нет, и их появление маловероятно из-за высоких входных барьеров и коррупции в рядах госслужащих.

Важнейший аспект, влияющий на развития рыночных отношений в целом и маркетинга в частности – это совершенствование правовой базы. Её несовершенство, в свою очередь, открывает возможность для ведения теневого бизнеса, использования административного ресурса в целях давления на конкурентов, недопущения на рынок. В подобных случаях эффективность управления предприятием очень низкая и не требует затрат на исследование рынка, потребностей населения и так далее. Налаженная система откатов среди правящих кругов усугубляет проблему, описанную выше.

Однако следует отметить, что намечается тенденция к становлению маркетинга как неотъемлемой части рыночной экономики. Всё больше и больше руководителей предприятий осознают роль маркетинга в бизнесе и придают ему большую значимость. Федеральные, региональные власти также прибегают к действенному инструменту для решения социально-экономических проблем. Также такая тенденция связана с глобализацией мировой экономики, в частности с вступлением России в ВТО и ряд других организаций.

Таким образом, в данной статье были описаны проблемы маркетинга в России, связанные со многими сторонами российской действительности. Но любые проблемы имеют решения и решения выше описанных проблем тесно коррелированы со временем.

Библиографический список

1. Андреев Д. В. Проблемы развития маркетинга в России // Библиотека маркетолога. URL: <http://www.mavriz.ru/articles/2005/3/3745.html>.
2. Горст Н. В. Проблемы применения маркетинга в российских предприятиях г. Красноярск 2011 г. URL: http://sibac.info/files/2011_03_01_Reklama/Gorst_Misineva.pdf.
3. Длигач А. А. Писаренко Н. Л. Проблемы существования маркетинга в России. Наши реалии // Маркетинг в России и за рубежом». – 2005 г. URL: <http://www.mavriz.ru/articles/2005/3/3745.html>.

АНАЛИЗ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В ЖИЛИЩНОЙ СФЕРЕ (НА ПРИМЕРЕ Г. ПЕНЗЫ)

Т. В. Учинина, А. В. Полякова

Пензенский государственный университет архитектуры
и строительства, г. Пенза, Россия

Summary. Relevance of the topic is determined by the need to conduct market research to identify consumer preferences in housing. The article deals with the methodological aspects of this type of study and presented the results.

Key words: marketing; consumer; residential area; preferences; residential real estate.

Социологические и маркетинговые исследования определяют потребность в жилье как одну из важнейших потребностей, актуальных для жителей г. Пензы (степень важности потребностей варьируется в зависимости от возраста и социального статуса опрошенного населения, в группе «26–30 лет» жилищные потребности входят в разряд первостепенных). Анализ потребительских предпочтений в жилищной сфере проводится в несколько этапов:

- 1) анализ поведения потребителей на рынке жилья;
- 2) анализ жилищного фонда г. Пензы, рыночной стоимости жилья, деятельности застройщиков;
- 3) моделирование ситуаций при принятии потребительских решений.

На основании проведенного анализа, выполненного по указанным выше этапам, можно сделать следующие выводы:

1. Жильё – это специфический капитальный товар длительного пользования, удовлетворяющий важнейшие потребности личности. Кроме того, жильё характеризует социальный статус и уровень доходов человека [1; 2].

2. Сегментация потребителей может осуществляться по различным факторам [3]: этническим, демографическим, социоэкономическим, психологическим, поведенческим и ситуационным.

При анализе демографических факторов выявлено, что:

– потребность в жилье входит в одну из важнейших потребностей, актуальных для жителей г. Пензы (степень важности потребностей варьируется в зависимости от возраста и социального статуса опрошенного населения, в группе «26–30 лет» жилищные потребности входят в разряд первостепенных);

– результаты показывают, что только пятая часть опрошенных удовлетворена своими жилищными условиями. Степень неудовлетворённости выше у людей в возрасте 26–45 лет;

– количество жителей, неудовлетворённых жилищными условиями в городе Пензе в возрасте 26–45 лет, когда человек обладает наибольшей покупательской способностью, составляет более 50 %;

Анализ социальных факторов показал, что:

– Средний класс в развитом обществе является основным адресатом маркетинговых коммуникаций [4; 5]. По нашему мнению, к среднему классу в г. Пенза можно отнести семью, имеющую доход от 40 до 70 тыс. руб., которая обладает потенциальной возможностью приобрести жильё, при этом обладая возможностью удовлетворять текущие потребности, получать образование и т. д.

– Среди людей, купивших новую квартиру, своим бизнесом занимаются 32 % опрошенных, работают на промышленном предприятии 23 %, являются наёмными сотрудниками 16 %.

В г. Пензе наибольшим спросом пользуется жильё эконом-класса, поэтому застройщикам следует развивать данное направление.

Библиографический список

1. Баронин С. А., Анчихров Е. А., Толстых Ю. О. Управление инвестиционным развитием комплексной жилой застройки территорий на основе систем кадастра недвижимости // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2011. – № 5–2.
2. Баронин С. А. Методологические аспекты формирования и развития эффективных территориальных рынков доступного жилья // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. – 2006. – № 6.
3. Гречко Ю. В. Маркетинговый инструментарий управления поведением потребителей на первичном рынке жилья : дис. ... канд. экон. наук. – Волгоград, 2007.
4. Махрова А. Г., Сапожников А. Ю. Влияние социально-экономической ситуации на рынок жилья в городах России: опыт анализа и моделирования // Региональные исследования. – 2007. – № 4(14).
5. Учинина Т. В., Толстых Ю. О., Биксалиева Д. Р. Особенности строительства и развития коттеджных посёлков экономкласса, удовлетворяющих требованиям энергоэффективности (на примере г. Пензы) // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 4; URL : <http://www.science-education.ru/104-6701> (дата обращения: 08.11.13).

II. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ТРУД КАК РАБОТА И СОЗИДАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

О. А. Алексеев, Э. Г. Имаева

Институт экономики, финансов и бизнеса, г. Уфа,
Республика Башкортостан, Россия

Summary. Dual economic and social essence of work as a factor of creation of value and human development comes out in terms of etymological analysis of the concepts «work», «labor», «activity».

Key words: work; labor; activity.

Ближайшими в «сетке» категорий понятию «труд» один из ведущих российских социологов Ж. Т. Тощенко считает такие понятия как «работа» и «деятельность». [8, с. 3, 42]. С позиции отечественной социологической школы понятия «труд», «работа», «деятельность» раскрывают различные грани одной и той же сущности, отражая те или иные аспекты преобразующей активности человека как деятельного субъекта в его отношении к природе и миру в целом. Однако для более точного схватывания сущности человеческой активности необходимо различать смыслы родовых понятий «трудиться», «работать» и «производить».

Исследователи при рассмотрении данного вопроса часто ссылаются на книгу философа Ханны Арендт «Human Condition», в которой она отметила, что «каждый европейский язык, будь то древний или современный, содержит два этимологически не связанных между собой слова, которыми мы обозначаем одну и ту же деятельность, и сохраняют обе эти лексемы ввиду их постоянно синонимического употребления...» [2, p. 78–80].

Так, в греческом языке, например, это слова «ponein» и «ergazesthai», в латинском – «laborare», с одной стороны, и «facere» или «fabricare» – с другой, в немецком – «arbeiten» и «werken». У французов – это «travailler» и «ouvrage», а англичане пользуются словами «labour» и «work». Если первая группа слов выражает затраты прежде всего физических усилий в определённое рабочее время и, таким образом, показывает, что речь идёт о работе вообще, об абстрактном труде, то вторая группа слов предполагает, что эти усилия затрачиваются на определённую конкретную работу, и следовательно, речь идёт о конкретном труде.

В русском языке этому соответствуют, с одной стороны, глаголы «трудиться», «работать», жаргонное «вкалывать» и, с другой стороны, «производить», «изготавливать», «делать», «вырабатывать». Глаголы второй группы по смыслу связаны с конкретным ремеслом, мастеровитостью, продуктивностью и даже с искусством или творчеством; в то время как глаголы, применяемые в простом смысле – «работать», подразумевают обезличенные затраты труда работника.

Согласно Оксфордскому словарю английского языка, впервые слово «labour» было употреблено в 1776 году для обозначения «физического усилия, направленного на удовлетворение материальных потребностей сообщества». Позднее оно стало обозначать преимущественно труд наёмных работников за заработную плату. До этого употреблялось понятие «work», которым обозначался процесс выполнения тех или иных функций – военных, земледельческих, ремесленных, торговых. Трудовые функции были связаны с добычей непосредственных благ. Данное понятие не употреблялось по отношению к людям, занятым управлением государством, равно как искусством, наукой и прочей деятельностью в сфере духовного производства, так как труд носил механический и принудительный характер, и в смысле затраты физических усилий (энергии) обозначал также функционирование машин и механизмов. Позднее, когда понятие трудовой деятельности (как профессионального занятия) расширило сферу своего применения, оно

отошло от первоначального смысла, связанного только с физическими усилиями и стало включать в себя умственный, управленческий, и так называемый «творческий труд», т. е. практически все сферы преобразующей, созидающей деятельности человека. Поэтому потребовался более определённый и узкий по смыслу термин «labour», связанный прежде всего с затратами человеческих умственных и физических усилий, фиксирующий самые общие моменты любой трудовой деятельности, вне зависимости от характера и сферы её приложения.

Не случайно многие классики экономической мысли обращались к указанной двойственности понятий «труд – работа», пытаясь установить меру экономической ценности через наиболее общие характеристики труда. Так, К. Маркс заключал, что товарный обмен фактически сводится к обмену определёнными количествами труда и за формой товарных стоимостей скрывается «одинаковый и, следовательно, равнозначный человеческий труд» [4, с. 69]. Ф. Энгельс также уделил внимание этому вопросу, уточнив, что «работа» в продуктивном смысле, то есть затрачиваемая в определённой конкретной форме, – это и есть труд [5, с. 422, 624]. В примечаниях к «Капиталу» Ф. Энгельс специально обратил внимание на то, что в языке (в частности, в английском) существуют два различных слова для обозначения двух различных сторон труда: «труд конкретный, качественно определённый, создающий потребительные стоимости, называется work, а труд абстрактный, количественно определённый, создающий стоимость, называется labour» [6, с. 56]. Последний как раз и характеризует наиболее общий для всех товаропроизводителей аспект труда как экономического явления. Маркс и Энгельс употребляли термины «work» и «labour» также для обозначения различий между сложным и несложным, квалифицированным и неквалифицированным трудом. В отличие от марксистской трудовой теории стоимости, стоящий у истоков неоклассики, А. Маршалл предлагал считать «экономическим трудом» любую человеческую деятельность («всякое умственное или физическое усилие»), когда оно «предпринимается с тем, чтобы частично или целиком получить какой-либо полезный результат, помимо непосредственного удовольствия от него» [7, с. 208]. По сути он отождествляет трудовую деятельность и процесс работы как затраты усилий, или энергии, человеком. «Экономическая теория сегодня в понимании труда дальше его классических трактовок как фактора производства, или экономического ресурса, не пошла. В ней господствует технико-экономический подход, в основе которого лежат принципы полезности и рациональности, прежде всего понимаемые как минимизация усилий и получение наибольшего полезного результата» [1, с. 51].

Таким образом, в истории развития понятия «труд» мы находим сложную эволюцию от первоначального смысла, связанного только с «физическим усилием» до абстракций, выражающих экономическую сущность человеческой активности, состоящую в производстве стоимости или получении полезности.

Дальнейшая эволюция понимания труда связана с философским понятием «деятельность», которое вошло в научный лексикон в XIX веке. Оно стало означать не только объективные и субъективные характеристики труда, но присущую исключительно человеку форму активного отношения к миру, содержание которого составляет его целесообразное изменение и преобразование. С социологической точки зрения труд есть не столько «обмен веществ» [4, с. 188] между человеком и природой, сколько отношение одного человека к другому: «раз люди так или иначе работают друг на друга, их труд получает тем самым общественную форму» [4, с. 81]. Таким образом, труд есть общественно-определённая деятельность. Именно на этой основе понятие человеческого труда получило развитие как социологическая категория, на макросоциальном уровне характеризующая труд как фундаментальный общественный процесс, формирующий и воспроизводящий структуру общества и социальный облик самого человека в системе его социальных связей. На микросоциальном уровне социальная сущность труда проявляется в том, что труд индивида в обществе и для общества – важнейшее и необходимое условие его социализации, т. е. включения его в общество и формирования как социального субъекта. Трудовой образ жизни – основной способ социального бытия человеческого индивида как личности и способ самореализации в обществе. Отсюда

труд предстаёт как деятельность, в которой человек, обеспечивая материальные и экономические условия своего существования, вызывает изменения не только в природе, но и в самом себе, и в отношениях, в которые он вступает с другими людьми [3, с. 161]. Тем самым труд выступает не только фактором создания экономических ценностей, но и социально-преобразующей деятельностью, в процессе которой человек изменяет общество и осуществляет себя как социальный субъект.

Библиографический список

1. Алексеев О. А., Мухаметлатыпов Ф. У. Социоэкономическая модель труда и предпринимательства / Федер. агентство по образованию. Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования Башк. гос. ун-т. – Уфа, 2005.
2. Arendt H. The Human Condition. – Chicago : Univ. Press, 1958.
3. Данило Ж. Маркович. Социология труда. – М. : Ид-во РУДН, 1997.
4. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / пер. И. И. Скворцова-Степанова. – Т. 1. – Процесс производства капитала. – М. : Политиздат, 1969.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 20. – М. : Политиздат, 1961.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 23. – М. : Политиздат, 1960.
7. Маршалл А. Принципы экономической науки. – Т. 1. – М. : Прогресс, 1993.
8. Тощенко Ж. Т. Социология труда. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

М. Р. Богатырёва, Э. И. Каспранова, А. М. Файзуллина

Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

Summary. Employees are strategically important resource of the company. Methods of control over the personnel become the main factor of formation of steady effective work of the organization and its competitiveness. Therefore in this article modern problems in human resource management are considered.

Key words: management; personnel management; employees; human resources.

В наше время трудно представить руководителя, который бы не осознавал роли и значения сотрудников своего учреждения в решении стоящих задач. Не оборудование, техническая оснащённость, здания и сооружения создают важнейшие предпосылки деятельности организации, а его сотрудники. Методы управления персоналом в условиях нарастания конкурентной борьбы становятся главным фактором формирования устойчивой эффективной работы организации и её конкурентоспособности. Управление персоналом является очень сложным и тонким делом и часто со временем проблем становится всё больше. Ведь для того, чтобы руководить, нужно обладать знаниями в самых разных областях: менеджмент, психология, стратегическое планирование и так далее. Важно построить на предприятии систему управления персоналом, которая поможет решать задачи фирмы и избавиться от некоторых проблем управления персоналом [2].

Предприниматель должен понимать, что в управлении персоналом необходимо руководствоваться не только экономическими результатами, но и пользоваться рекомендациями психологов, физиологов и т. д. [1]. Основной проблемой в управлении персоналом является существование ряда остальных проблем. Высшее руководство и сотрудники не в полном объёме понимают социальную роль организации. Именно это непонимание мешает чётким и долговременным целям развития организации и ведёт в результате этого к отсутствию стратегии их достижения. Столкновение интересов социальных групп, которые зачастую за счёт других групп и всего общества желают улучшить своё положение, происходит из-за непонимания некоторыми членами общества своей социальной роли.

Следующая группа проблем в управлении персоналом заключается в непонимании различий между человеческими и другими ресурсами. Человеческие ресурсы – это эмоционально-осмысленная реакция человека на внешнее воздействие. Это объясняет реакцию персонала на некоторые методы управления.

Продолжительное сотрудничество организации и его сотрудников, способность персонала к самосовершенствованию в процессе совместной работы, также являются важными особенностями человеческих ресурсов.

Третья, завершающая группа проблем, – это слабая способность руководства определять и понимать мотивы поведения персонала, их значимые потребности и проблемы на тот или иной момент, а также отсутствие должного внимания к персоналу. Всё это приводит к обману и неудовлетворённости ожиданий персонала.

Существование проблем и трудностей объясняется ещё и пассивным поведением работников, связанным с неразвитостью потребностей и со скудностью мотивации, которые удовлетворяются в процессе работы в организации, а также имеет место патерналистское сознание, когда работник привык получать всё от государства и организации, а не зарабатывать. Работник становится не поддающимся управлению.

Необходимо принимать меры, формирующие у членов общества новые социальные позиции, которые основаны на понимании роли каждого члена рыночных отношений. Это и будет являться решением вышеизложенных проблем, которыми должны заниматься государство и общественные организации.

Библиографический список

1. Богатырёва М. Р., Мясягутова А. Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой учёный. – 2013. – № 5. – С. 263–265.
2. Федоренко Т. С. Обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. URL : <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/fedorenko/library/prof4.htm>.

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-СБАЛАНСИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

О. А. Алексеев

**Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. Cadre personnel is a major strategic resource of an enterprise. Formation of a social-balanced control system, oriented on convergence of economic aims of an enterprise with employees interests, is a prerequisite for ensuring the safety of an enterprise during the crises and success of innovative on an enterprise.

Key words: cadre personnel; social-balanced control system.

Кадровый состав является важнейшим стратегическим ресурсом предприятия. Формирование социально-сбалансированной системы управления персоналом, ориентированной на сближение экономических целей предприятия с интересами работников, является необходимым условием сохранения предприятия в условиях кризиса и успешности инноваций на предприятии.

Многие руководители российских предприятий считают, что для решения сегодняшних проблем им нужны инвестиции, современное оборудование, своевременная поставка сырья, оплата продукции и т. п. В этом ряду текущих проблем вопросы, связанные с уровнем и качеством жизни работников, отходят на второй план, если вообще серьёзно рассматриваются и решаются. Вопрос о том, довольны ли они работой и уровнем жизни, считается второстепенным. Однако вряд ли кто возьмётся оспаривать тот факт, что «кадровый потенциал», воплощённый в персонале является важнейшим стратегическим ресурсом предприятия, определяющим гарантии его дальнейшего существования и развития.

Развитие современных производительных сил на основе информационных технологий и робототехники столкнулось с двумя ограничениями, связанными с возможностью замены человеческого фактора производства: экономическим и естественным. Первое связано с экономической невыгодностью замены простого обслуживающего труда человека дорогой робототехникой, но, в принципе, является преодолимым. Второе, в обозримой перспективе пока не имеет убедительных

научных обоснований возможности замены сложной, творческой по характеру человеческой деятельности искусственными интеллектуальными системами. Напротив, человеческий интеллект и творческая деятельность всё более определяют производственные и управленческие процессы, открывая новые способы, научные и инженерные решения, новые продукты и услуги. Возрастающая роль нематериальных средств производства – знания, навыки, владение информацией, способности к творчеству, мотивация – определяет сегодня качественно новый этап в развитии всей системы производственных и экономических отношений. Отсюда новое понимание категорий «собственность», «капитал», находящее своё концентрированное выражение в понятиях «интеллектуальной собственности» и «человеческого капитала». В экономических исследованиях последних лет всё чаще обращаются к оценке значимости таких факторов, которые можно обозначить как «социальный капитал» [1; 5; 6]. Понятие капитала, основательно переработанное социологией с подачи Пьера Бурдьё и Дж. Коулмена [3; 4] («культурный капитал», «символический капитал», «социальный капитал»), вернулось в экономическую теорию, содержательно обогатив понимание роли человеческого и социального факторов в воспроизводственных процессах капитала.

В условиях ограниченности воспроизводственных фондов предприятия актуализируется задача сохранения и более полного использования его человеческого и социального капиталов. Первый подразумевает «накопление специфических знаний и опыта», второй – «создание сети взаимоотношений с бизнес-партнерами», как условий предпринимательской, производственной деятельности [2, с. 104–105].

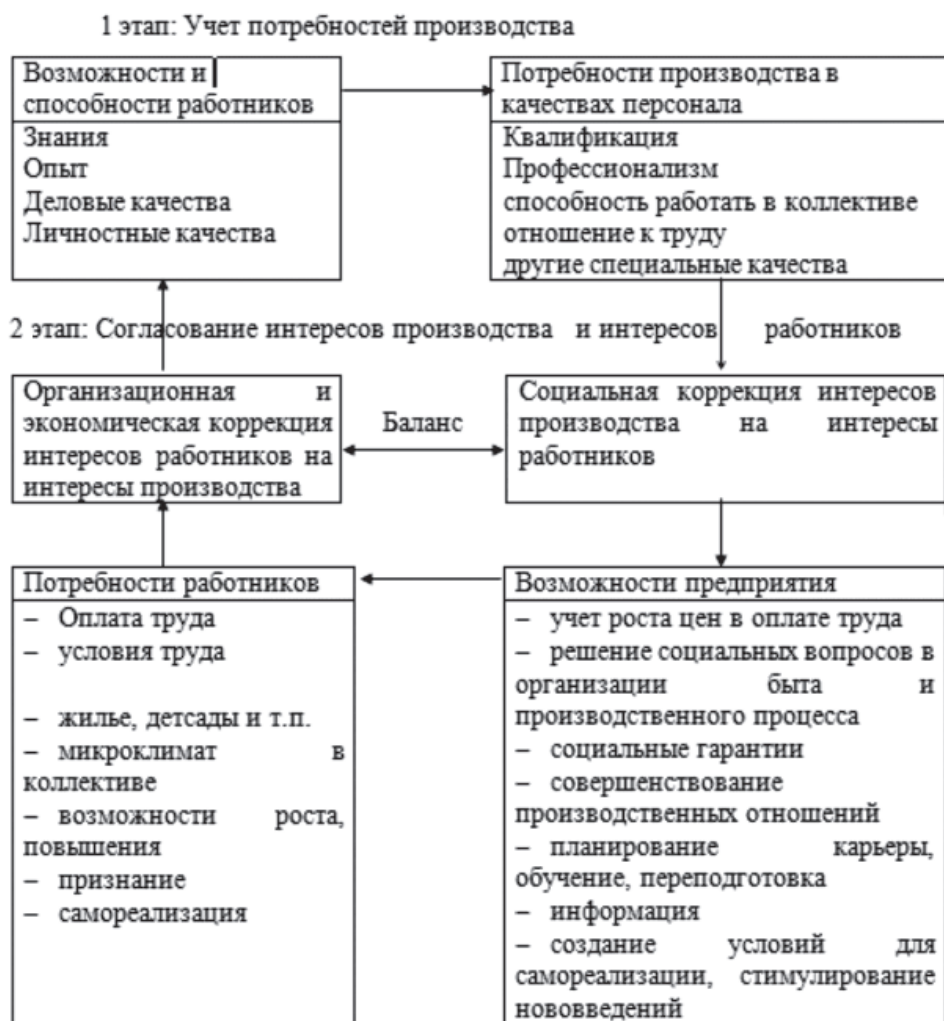
Кадровых работников предприятия в плане «социального капитала» следует рассматривать как сознательных и заинтересованных партнёров по бизнесу, а не как легко заменяемый фактор производства или ресурс. В наиболее простом определении «социальный капитал» – это совокупность взаимоотношений, которые соблюдаются без применения санкций. Данные обязательства берёт на себя каждый из партнёров добровольно на основе доверия. Отсюда «сети» неформальных отношений между работниками и работодателями как система «непогашенных обязательств» выполняют не только роль каналов информации, но и аккумулируют «социальный капитал». С точки зрения оценки содержательных характеристик «социального капитала» предприятия и его способности к органичному соединению с другими формами капитала речь должна идти о типах взаимодействия между участниками производства и характере социальных связей на микро-социальном уровне отношений, степени взаимного доверия и других поведенческих нормах, оказывающих влияние на экономическое поведение и деятельность индивидуальных и групповых субъектов. При разработке данной проблемы важным является исследование механизма выстраивания межсубъектных отношений в базовом воспроизводственном ядре экономики – на уровне предприятия, рабочего места и локального социального окружения, – механизма, раскрывающего особенности микроорганизации трудовых и производственных отношений между субъектами как исполнителями ролей руководителей и исполнителей, работников и работодателей и т. д. [1, с. 44].

Вот неполный перечень наиболее острых проблем, с которыми постоянно сталкивается большинство российских предприятий: уход наиболее квалифицированных работников; низкая трудовая и исполнительская дисциплина; недостаточная квалификация работников; недостаточный уровень квалификации управленческого персонала; низкий уровень мотивации работников; недостаточная инициативность при решении производственных вопросов; неудовлетворительный морально-психологический климат и высокая социальная напряжённость; распространённость скрытых конфронтаций «администрация – работник», «работник – работник» и т. п. Решение этих проблем требует комплексного подхода, поскольку они носят системный характер и не могут быть преодолены единичными или локальными мерами. Осознание данного факта ставит перед собственниками и руководителями вопрос о необходимости существенного пересмотра отношения к работникам своих предприятий, о совершенствовании политики управления персоналом (УП), а зачастую о создании на новых основаниях системы социально-сбалансированного управления персоналом (СБУП).

Целью социально-сбалансированной политики УП является создание базовой основы управления персоналом предприятия на экономических стимулах и социальных договоренностях, ориентированных на сближение интересов производства с интересами работников в достижении высоких экономических результатов.

Основные этапы создания СБУП могут быть представлены следующим образом: диагностика состояния персонала предприятия и уровня организации управления, учёт потребностей и возможностей персонала в соотнесении с потребностями производства и развития предприятия, проектирование системы, внедрение основных организационных элементов СБУП в управленческую структуру предприятия, развитие механизмов самоорганизации. Основные организационные элементы СБУП на начальных этапах должны составить то системообразующее ядро, на основе которого формируется целостная система СБУП.

Этапы и логика процесса разработки социально-сбалансированной политики УП схематично представлены на рисунке.



3 этап: Учёт факторов внешней среды и согласование с внутренними условиями.

4 этап: Организационное обеспечение разработки политики УП.

Этапы разработки социально-сбалансированной системы УП

Создание нормативно-методической базы. Обеспечение на этой основе информационно-аналитической базы СБУП. Обеспечение организационно-внедренческой базы СБУП (участие руководителей всех уровней, привлечение специалистов по персоналу). Организация материально-технического обеспечения СБУП.

Внедрение – наиболее проблематичный этап подобного рода инноваций. В основе этого процесса всегда лежит конфликт интересов между сторонниками

и противниками её распространения. Как показывают наши исследования на ряде предприятий Республики Башкортостан [1], «новаторы», как правило, стремятся продвигать собственную концепцию эффективности без учёта структуры интересов всех участвующих сторон. «Консерваторы» сопротивляются этому, защищая сложившуюся организационную структуру и существующие принципы работы с кадрами. Информирование работников о целях и содержании предстоящих изменений в работе с персоналом является важнейшим элементом такой подготовительной работы. Оно призвано решить следующие задачи, без которых трудно рассчитывать на успешное внедрение системы УП:

- снижение уровня социальной и психологической напряжённости в коллективе;
- повышение заинтересованности работников в проводимых изменениях;
- повышение доверия работников к решениям, принимаемым администрацией и т. п.
- пропаганда наиболее значимых направлений работы с персоналом.

На текущем этапе развития России произошло снижение требований со стороны общества и государства к качеству управленческого труда и полноте реализации им своих функций. Катастрофически снизились этические и моральные требования к социальной ответственности работодателей и руководителей, увеличились правонарушения в области социально-трудового законодательства, продолжает доминировать ориентация предпринимательства на ситуативное извлечение прибыли и забвение перспектив общественного развития. Необходимо повысить требования к управленческому персоналу и актуализировать его социальную функцию. Без внедрения подобного рода взаимообязывающих социально-экономических механизмов все договоры и соглашения о взаимной ответственности работников и работодателей, как и сами законы о социальном партнёрстве остаются пустыми декларациями.

Библиографический список

1. Алексеев О. А. Влияние внеэкономических факторов на поведение экономических субъектов труда и производства // Оценка политик и новая политическая экономия: инструменты анализа экономических реформ : сб. статей / под ред. А. Н. Данкова, Д. Б. Цыганкова. – М. : ЦЭМИ РАН, 2006. – С. 41–72.
2. Алексеев О. А., Мухаметлатыпов Ф. У. Социальноэкономическая модель труда и предпринимательства. Федер. агентство по образованию. – Уфа : Изд-во. Башк. гос. ун-т., 2005. – 278 с.
3. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – Т.3. – № 5. – С. 60–74.
4. Коулмен Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
5. Козырева П. М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 24–33.
6. Пирожкова Н. И. Социальное взаимодействие в коллективе предприятия как фактор, влияющий на величину человеческого капитала // Вопросы экономических наук. – 2011. – № 5. – С. 50–52.

СТРУКТУРА КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

З. Ф. Латыпова, Л. Р. Вафина

**Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. This article presents the structure of the HR strategy of the company in the form of a scheme, that allows to trace the main stages of the implementation of organizational policies.

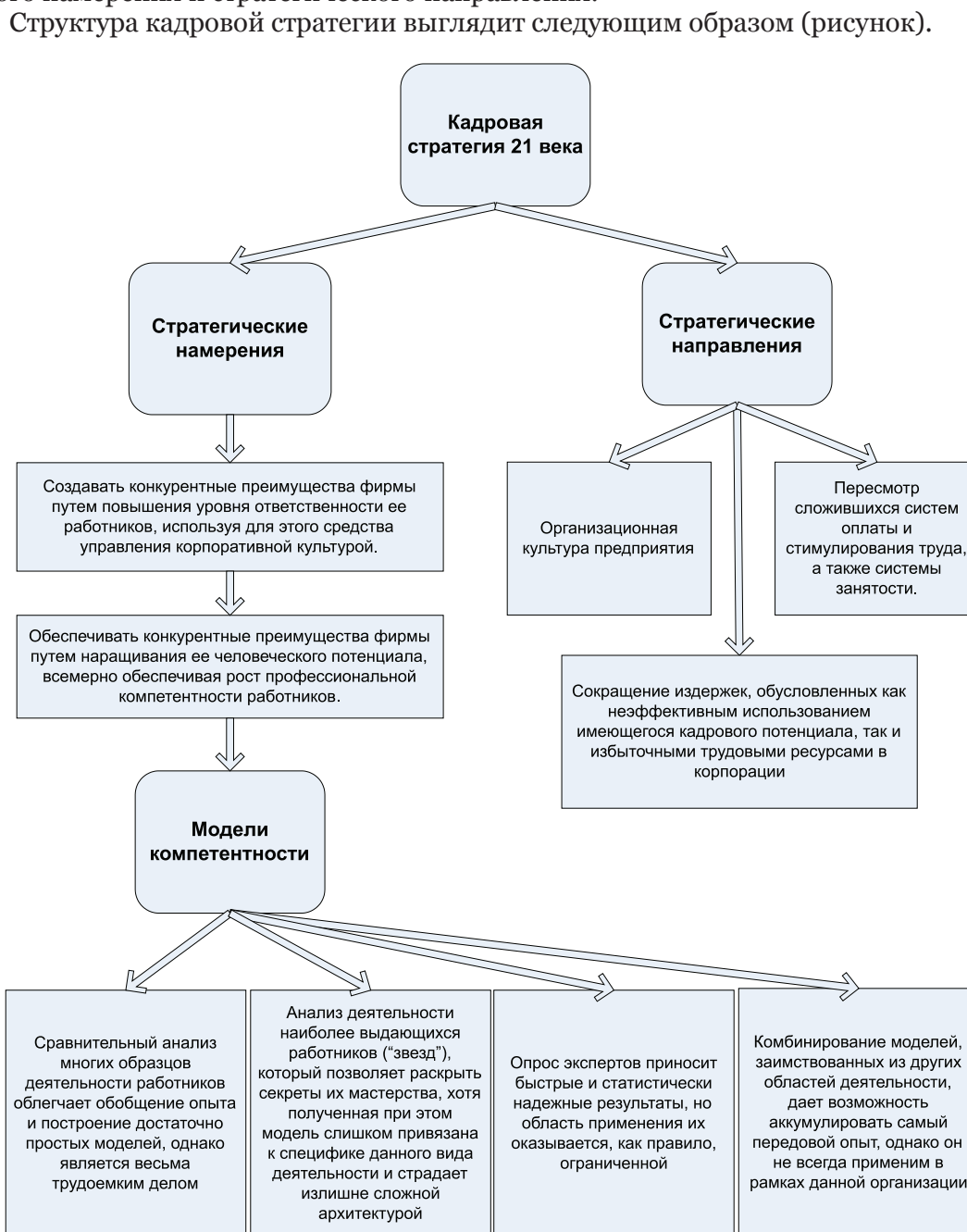
Key words: management; labor economics; personnel management policy.

Кадровая политика – это разработанное руководством организации приоритетное, качественно-определённое направление мероприятий, необходимых для достижения долгосрочных целей по формированию высокопрофессионального, ответственного и сплочённого коллектива [3, с. 24].

Любая организация, направленная на успешное развитие и существование в условиях жёсткой конкуренции, планируют собственную работу не только на завтра, но и на долгосрочную перспективу. Немаловажную роль в данном планировании

играет кадровая стратегия и кадровая политика. Большинство ведущих управляющих говорят, что кадровая политика организации является составной частью совокупной экономической стратегии компаний и результатом перспективного планирования их хозяйственной работы. На практике встречаются различные виды их взаимодействия. Процесс формирования и осуществления стратегии обретает собственное отображение решений стратегических задач как в долгосрочный, так и в краткосрочный период. Такая конкретизация кадровой стратегии, а именно воплощение её вплоть до стратегических задач и единичных операций раскрывается в стратегическом проекте – важном документе, содержащем определённые задачи и события согласно выполнению стратегии, сроки их исполнения и исполнителей, отвечающих по каждой задаче, размер необходимых ресурсов (финансовых, материальных, информативных и др.) [1, с. 214].

В общем виде процесс разработки и формирования кадровой стратегии можно представить в виде схемы, где можно более чётко разделить структуру стратегического намерения и стратегического направления.



Структура кадровой стратегии

Библиографический список

1. Базаров Т. Ю., Еремеева Б. Л. Управление персоналом. – М. : 1999. – С. 421.
2. Баркалов С. А., Новиков Д. А., Попов С. С. Монография. – М. : ИПУ РАН, 2002. – 110 с.
3. Горбатова М. М. Методы управления персоналом. – К. : 2002. – С. 155.

РАЗРАБОТКА ДОКУМЕНТА, ОТРАЖАЮЩЕГО КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ

О. А. Алексеев, Э. Ш. Каримова

**Башкирский государственный университет, Институт экономики,
финансов и бизнеса, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. This paper describes the possibility of developing a document reflecting the personnel policy of the enterprise. Actuality articles no doubt as to determine personnel policy development and structure of the enterprise. All article content logically interconnected and validated quotes from reputable sources.

Key words: local history; socio-economic history; periodicals.

На сегодняшний день, кадровая политика может быть изучена в различных аспектах политики предприятия. М. Вебер, сторонник классического подхода в менеджменте, определял политику предприятия как «способность добиться послушания у других людей, безотносительно к тому, на чём основано это послушание». М. Вебер выделяет несколько компонентов политики:

- во-первых, наличие властвующих, тех, кто осуществляет власть,
- во-вторых, наличие подвластных, тех, над кем осуществляется власть,
- в-третьих, нормы властвования (правила, процедуры),
- в-четвёртых, санкции за нарушение норм и вознаграждение за их выполнение [1, с. 65–79].

Предложенная М. Вебером трактовка понятия политика тесно взаимодействует с понятием и содержанием кадровой политики.

Термин кадровая политика в управлении персоналом используется давно и является не только самым распространённым, но и самым неопределённым. В широком смысле кадровая политика является частью общей политики организации, отражающей сложившуюся концепцию её развития [2, с. 816].

Кадровая политика организации – генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплочённого коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учётом стратегии развития организации [3].

На любом этапе развития предприятия планирование и процесс разработки кадровой политики являются важной основой, так как кадры – это эффективный инструмент в решении задач, которые стоят перед предприятием, и они могут изменяться под влиянием внешних факторов, изменений в мировой экономике. Возможны различные варианты формирования кадровой политики. В зависимости от отрасли **или предпринимательской деятельности** «Предпринимательство мы понимаем как особый вид исторически сформировавшейся экономико-трудовой деятельности» [4], в которой развивается предприятие, формулируются основные моменты кадровой политики конкретного работодателя.

При разработке документа, отражающего кадровую политику организации, могут быть предусмотрены следующие разделы: общие положения, объект и субъект кадровой политики, базовые принципы кадровой политики, цели и задачи реализации кадровой политики и другие.

Принцип построения кадровой политики хозяйствующего субъекта вырабатываются руководством предприятия и службой управления персоналом в ходе взаимных обсуждений концепций кадровой политики.

В документе указаны приоритетные направления кадровой политики, основные формы и методы работы – при практической реализации целей и задач предприятия. Документ содержит много и другой важной и нужной для персонала информации [5].

Библиографический список

1. Алексеев О. А., Мухаметлатыпов Ф. У. Социо-экономическая модель труда и предпринимательства : моногр. – Уфа, 2005.
2. Белошапка В. А., Загорий Г. В. Стратегическое управление: принципы и международная практика. – К. : Абсолют-В, 1998.
3. Кибанов А. // Кадровик, кадровое делопроизводство. Разработка кадровой политики организации. – 2009. – № 1.
4. Креативная экономика. – 2008. – № 6. – С. 65–79.
5. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. докт. филол. наук, проф. Н. Ю. Шведовой. – 14-е изд. стереотип. – М. : Русский язык, 1983. – С. 816.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДБОРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

М. Р. Богатырева, А. Л. Шкильдина

Башкирский государственный университет, г. Уфа, Республика
Башкортостан, Россия

Summary. Today, the Russian labor market is a disappointing situation – in a modern market economy is an acute shortage of skilled labor. Particularly deplorable situation with young professionals. But young workers footage, as well as blue-collar jobs are the engine of growth in the real sector of the economy.

Key words: human capital; young worker.

Теория «человеческого капитала» была положена в основу новой системы учёта вложений в трудовые ресурсы. В соответствии с этой теорией знания и квалификация наёмных работников рассматривается как принадлежащий им и приносящий им доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний навыков – инвестицией на образование [2].

Рассматривая кадры как важнейший ресурс производства, фирмы ставят задачу оптимального его использования, прежде всего, за счёт повышения качества, в том числе с помощью программ привлечения рабочей силы, кадрового планирования, отбора, мотивации, подготовки и повышения квалификации. Единая кадровая политика строится на базе тщательно разработанных стандартов, устанавливающих требования к персоналу, подробной регламентации порядка работы с ними, введения типовых процедур работы с кадрами.

Особое внимание обучению непосредственно на производстве уделяется при профессиональной подготовке молодых рабочих и начинающих руководителей. И для учащегося, и для нанимателя должно быть приоритетным обучение на рабочем месте.

Трудовой процесс составляет основу организации труда и совокупность действий, осуществляемых исполнителем в процессе выполнения конкретных работ. Содержание и структура трудового процесса зависят от производственного задания, применяемой технологии и используемых материальных и технических средств [1].

В настоящее время для обеспечения потребности в молодых специалистах предприятия и организации проводят различные мероприятия по поиску и подбору персонала, обладающего современными знаниями, способного к быстрым изменениям и разработке новых решений в производстве и управлении. Однако нередко участие в этих мероприятиях не даёт необходимого результата. Поэтому возрастает необходимость совершенствования работы по подбору молодых кадров, основанной на комплексном и системном подходе.

В последнее время всё большее распространение получила технология подбора персонала – Graduate Recruitment, позволяющая организовать профориентационное сопровождение школьников, учащихся и студентов в процессе обучения с гарантией предоставления возможности пройти производственную практику и дальнейшего трудоустройства. Принципы Graduate Recruitment позволяют формировать персонал. Эта технология отвечает основным требованиям производства и корпоративной культуры, мотивирована на достижение стратегических целей организации.

Библиографический список

1. Богатырёва М. Р., Нигманова А. М. Поведение руководителей на рынке труда: сборник научных трудов Sworld, изданный по материалам международной научно-практической конференции. – 2010. – Т. 11. – № 4. – С. 83–85.
2. Becker, Gary S. Human Capital. – N.Y. : Columbia University Press, 1964.

КОУЧИНГ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

М. Р. Богатырёва, Р. Р. Гильманова

Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

Summary. The leader's success largely depends on what level he managed to achieve in terms of personal development, capable to give up the habit to give instructions and to believe in the hidden potential of their employees. Coaching eliminates internal obstacles and helps open access to inexhaustible resources – both your own and your subordinates. The main goal of coaching is to strengthen the confidence in people, regardless of what job they perform.

Key words: management staff; coaching.

Управление персоналом в организации – сложная задача, каждый руководитель выбирает в этом свой стиль и часто методом проб и ошибок находит свой путь. В настоящий момент самым эффективным, разносторонним и при этом мягким способом управления персоналом признан коучинг. Секрет простой: если команда нацелена на результат, и каждый качественно выполняет свою работу – итогом будет стопроцентный успех. Коучинг влияет на процесс в каждой ячейке, эффективно направляя и воздействуя на коллектив в целом и каждого сотрудника в частности. Одно из самых главных достоинств коучинга то, что он может дополнять уже существующий стиль руководства, делая его более эффективным. Коучинг на рабочем месте, без отрыва от рабочих процессов, это в первую очередь проведение коуч-сессий. Коуч-сессия это доверительная беседа, во время которой коуч задает эффективные вопросы и слушает. Главная задача коуч-сессий: помочь сотруднику раскрыться и наиболее рационально и успешно решить поставленные задачи [2]. Важно научить сотрудника принимать на себя ответственность за каждое принятое решение на всех этапах рабочего процесса. Основная цель таких бесед – помощь в самоидентификации сотрудника как профессионала в своём деле и именно на своём месте. Вместе с повышением качества рабочего процесса, результатом работы коуча часто становится более позитивная атмосфера в коллективе. Другими словами, сотрудники начинают получать не только удовлетворение от успешно выполненной работы, а ещё и удовольствие от процесса.

В зависимости от корпоративной культуры коучинг может проводить профессиональный внешний или штатный коуч. Такой вариант более предпочтителен, если по каким-либо причинам руководитель не может переходить на более доверительный тон в общении с сотрудниками, если управленцы предпочитают сохранять дистанцию. Для достижения повышения производительности труда руководителям необходимо постоянное деловое общение с работниками предприятия, их стимулирование, в случаях необходимости – устранение конфликтов в коллективе [1]. Бывает довольно сложно переводить отношения на более неформальный стиль, а без этого коучинг невозможен – в таких случаях услуги профессионала предпочтительнее, а часто – это единственно возможный вариант. Чаще всего достаточно нескольких общих и индивидуальных сессий, проведённых профессионалом, для того чтобы отношения в коллективе изменились в сторону большей открытости и доверия. Профессионал обладает, безусловно, большим опытом работы с различными клиентами, владеет эффективными методами и инструментами коучинга. К тому же он не будет отвлекаться, перед ним стоит более узкая задача, ему не нужно выполнять обычные обязанности в офисе. Консультация коуча может стать хорошим стартом на пути к успешной реализации задач, стоящих перед коллективом. Впоследствии с ролью коуча смогут справляться не только руководитель, но и рядовой сотрудник, владеющий навыками коучинга [3]. Можно, например,

проводить так называемый «коридорный коучинг». Это мини-сессия, проходящая иногда буквально во время совместного прохода по коридору, и обладающая высокой эффективностью. Коуч, используя эффективные вопросы, за пару минут сможет сориентировать сотрудника и помочь ему найти оптимальное решение и успешнее справиться с заданием. Такой подход зачастую приносит более ощутимые и впечатляющие плоды, чем консервативные консультирование и инструктаж. Менеджер на этапе постановки задач, используя коучинг, может решить сразу несколько проблем. Обычный инструктаж можно снабдить несколькими точными вопросами, которые помогут работнику сориентироваться в открывающемся поле деятельности, оценить свои реальные возможности, понять свою роль и принять ответственность за решения. Таким образом, сотрудник будет готов самостоятельно и качественно выполнить работу, осознавая цели и значимость собственных действий, а потому дополнительный контроль уже не понадобится.

В настоящее время всё больше компаний как в России, так и за рубежом берут на вооружение этот высокоэффективный инструмент. Опираясь на их опыт, можно с уверенностью сказать: за коучингом, как инструментом управления – будущее.

Библиографический список

1. Богатырёва М. Р., Абдулгазизова А. Н. Особенности организации труда в малом бизнесе: сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. – 2013. – Т. 32. – № 1. – С. 12–15.
2. Данилова М. Управление изменениями в стиле коучинг // Бизнес без проблем // Персонал. – 2010. – № 11.
3. Морозова Л. Как правильно использовать новые возможности, или что даёт коучинг руководителю // Управление персоналом. – 2011. – № 7. – С. 39–45.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

М. Р. Богатырёва, А. Р. Тимербулатова, Л. Ф. Галимова

Башкирский государственный университет, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

Summary: In modern time the need of any enterprise for qualified personnel can be successfully solved by means of competently organized process of training of the personnel within formation of the personnel policy. The successful program on formation of system of staffing, at the present stage, promotes creation of such labor which would possess higher abilities and strong motivation to performance of the tasks facing the organization.

Key words: personnel policy; training; problem.

В настоящее время потребность любого предприятия в квалифицированном персонале может быть успешно решена с помощью грамотно организованного процесса обучения персонала в рамках формирования своей кадровой политики. Успешная программа по формированию системы кадрового обеспечения на современном этапе способствует созданию такой рабочей силы, которая обладала бы более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Система кадрового обеспечения должна носить научный характер и иметь методологическую основу, а не опираться только на интуицию и опыт руководящего состава организации.

Современное предприятие вынуждено в рамках кадровой политики ставить перед собой цели и решать задачи обучения своего персонала, если оно желает быть в первых рядах на рынке товаров и услуг. К основным задачам кадровой политики предприятия в сфере обучения персонала можно отнести такие, как разработка стратегии формирования квалифицированного персонала, более эффективный выбор видов, форм и методов обучения в рамках подготовки, развития, повышения квалификации и переподготовки персонала, также формирование бюджета финансирования всех методов и видов обучения в нужном количестве и требуемом качестве [1, с. 45].

Для эффективного функционирования кадровой политики организации перед службой управления персоналом регулярно возникает очень важная проблема – правильного и своевременного определения численности персонала, который

нуждается в обучении актуальной для предприятия профессии. От того, как произведён набор, и какие люди отобраны для работы в организации, зависит вся последующая деятельность в системе кадрового обеспечения. Не менее важна задача определения и выбора форм и способов подготовки кадров, соответствующих запросам производства. Кадровая политика предприятия в области обучения персонала должна иметь различную ориентированность – от решения сиюминутных интересов и подготовки кадров узкой специализации, умеющих выполнять несколько конкретных операций и действий, до направленности на воплощение долгосрочных интересов, к которым могут относиться, например, создание рабочих широкого профиля на базе глубокой теоретической подготовки.

Выбор направления подготовки зависит от множества объективных и субъективных факторов: выбора стратегии развития предприятия, его типа производства, финансового состояния организации, экономической грамотности руководства. Система обучения должна удовлетворять как интересы организации, чтобы вовремя заполнить вакантные места и сэкономить издержки, обусловленные затратами на подготовку персонала, так и интересы сотрудника, состоящие в получении профессиональной квалификации [2, с. 89].

В условиях повышения самостоятельности предприятий возрастает требование к подготовке и обучению кадров в соответствии с принятыми стандартами качества, реализующееся посредством соответствующих нормативов, определяющих время, стоимость подготовки в рамках различных обучающих программ. Данные нормативы могут разрабатываться и самим предприятием. Требуется комплексное изучение со стороны разных наук: экономики, маркетинга, психологии, социологии и др. поведение руководителей в области формирования и совершенствования организации труда и заработной платы [3].

Насколько грамотно управленческим аппаратом будут сформулированы цель и задачи обучения в рамках кадровой политики организации и насколько квалифицированно сотрудники службы кадров подойдут к подбору видов, форм, программ и методов обучения, настолько эффективной и малозатратной будет организация данного процесса.

Библиографический список

1. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособие для студентов вузов. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
2. Шибалкин Ю. А. Основы управления персоналом : учеб. пособие для студентов. – М. : МГИУ, 2006. – 260 с.
3. Богатырёва М. Р., Нигманова А. М. Поведение руководителей на рынке труда : сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. – 2010. – Т. 11. – № 4. – С. 83–85.

ОТРАСЛЕВАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

А. Э. Галина

**Институт экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного
университета, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. To employers' mind, the problem of job placement of Russian universities graduates is connected with low quality of their training. The reason is hidden in the fact that many universities of Russia don't train specialists on their profile directions. It's possible to solve this problem by the way of realization of the principle of territorial-industrial orientation of education and creation of industry clusters.

Key words: quality of education; industry cluster.

В последние годы бизнес-сообщество всё чаще высказывает свою неудовлетворённость подготовкой кадров для динамично развивающихся секторов и отраслей экономики. При этом чаще всего акцент делается не на дефиците тех или иных специалистов, а отмечается снижающийся уровень и качество их подготовки.

Очевиден вопрос, каких специалистов готовят многочисленные учреждения профессионального образования и кто виноват в укореняющейся диспропорции между потребностями рынка труда и рынком образовательных услуг?

На протяжении последних 10–15 лет большинство профессиональных образовательных учреждений и, прежде всего, негосударственных, пытаются «выжить» на рынке образовательных услуг, шли по пути диверсификации образовательных программ и включения в их перечень «модных», престижных, востребованных среди абитуриентов специальностей и направлений. Причём зачастую это были совершенно непрофильные для того или иного учебного заведения специальности и направления подготовки, не обеспеченные соответствующей материально-технической, учебно-методической, научно-исследовательской базой и профессорско-преподавательским составом. В конечном итоге именно это и привело к переизбытку на рынке труда юристов, экономистов и менеджеров и, что самое печальное, к снижению качества их подготовки. По данным Информационного портала занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан в 2012 году предложение рабочей силы по должностям бухгалтер, главный бухгалтер, экономист, юрисконсульт значительно превышало спрос на них на рынке труда.

В сложившихся условиях образовательным учреждениям пора перестать рассуждать с позиции «лобби» исключительно собственных интересов, а задуматься о социальной ответственности образования. При этом следует иметь в виду, что ответственность за подготовку современных, востребованных на рынке специалистов лежит на всех субъектах образовательных правоотношений: образовательных учреждениях, преподавателях, органах управления образованием, потребителях образовательных услуг, родителях, работодателях.

Осознание этой проблемы должно найти отражение в реализации принципа территориально-отраслевой организации профессионального образования. Данный принцип нашёл своё место в Комплексной программе модернизации системы профессионального образования Республики Башкортостан на 2011–2015 годы Долгосрочной целевой программы «Развитие образования Республики Башкортостан на 2012–2017 годы», утверждённой Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 8 июля 2011 г., № 231.

Для формирования эффективной системы профессионального образования, ориентированной на потребности перспективных региональных рынков труда, по принципу территориально-отраслевой организации ресурсов, предполагается развитие региональной кластерной системы в сфере профессионального образования, объединяющей отраслевых заказчиков кадров и учреждения профессионального образования при координирующей роли отраслевых министерств и ведомств.

В настоящее время в республике уже созданы и успешно функционируют нефтеперерабатывающий, сельскохозяйственный и авиастроительный производственные кластеры, подготовлены проекты и ведётся работа по созданию энергомашиностроительного, лесопромышленного кластеров, кластера индустриального обеспечения туризма. Намечено создание научно-производственного кластера по наноматериалам и фармацевтического кластера.

Образовательные кластеры будут формироваться с целью создания современных материально-технических условий, кадрового и программного обеспечения подготовки специалистов для организаций территориально-производственных кластеров, а также совместной реализации научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в интересах развития производства.

Они будут представлять собой устойчивые объединения образовательных учреждений (на базе ведущих вузов), имеющих научные, образовательные, инфраструктурные и иные связи с предприятиями и учреждениями, составляющими производственные кластеры. Образовательные кластеры будут являться в перспективе структурными частями производственных кластеров, решая, одновременно как общие производственные задачи, так и специфические образовательные задачи в целях оптимизации ресурсов и повышения качества образовательных услуг.

Однако помимо перечисленного учебным заведениям для полноценной реализации принципа отраслевой направленности профессионального образования

следует пересмотреть и свои подходы к структуре подготовки кадров, сосредоточив ресурсы на профильных для данного учреждения специальностях и направлениях и отказавшись от непрофильных.

Об этом часто и настойчиво говорит руководство страны, имея в виду, прежде всего технические вузы, которые должны готовить, прежде всего, инженерные кадры для российской экономики. Хотя данный тезис справедлив и для любого другого учебного заведения, имеющего свой профиль и свою нишу на рынке образовательных услуг.

В этом смысле Институт экономики, финансов и бизнеса (до августа 2013 года – экономический факультет) Башкирского государственного университета представляет собой образовательное учреждение, ориентированное на подготовку высококвалифицированных кадров, прежде всего, для экономики региона. За 25-летний период существования здесь накоплен колоссальный опыт, кадровый и научный потенциал, позволяющие на высоком профессиональном уровне обеспечивать государственный и рыночный сектор экономистами, финансистами и менеджерами.

Институт экономики, финансов и бизнеса, будучи представителем классического университетского образования и имея свою вполне определённую нишу на рынке образовательных услуг, осуществляет подготовку студентов по таким специальностям, направлениям и профилям, как «Экономическая теория», «Национальная экономика», «Экономика труда», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», «Макроэкономическое планирование и прогнозирование», «Региональная экономика». Без таких специалистов невозможны развитие экономики региона и экономической науки.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

И. С. Осадчий

**Казанский национальный исследовательский технический
университет – КАИ им. А. Н. Туполева, г. Казань,
Республика Татарстан, Россия**

Summary. Working out of approaches and technologies in training staff is becoming a popular trend in management activity. Training ensures the maintenance of a high professional competence and competitiveness of organizations.

Key words: personnel; training; promotion; program; algorithm; stimulation; efficiency.

В современных условиях важным инструментом, обеспечивающим стабильность и конкурентоспособность компании, является обучение персонала в соответствии с требованиями её внешней и внутренней среды.

Своевременное обучение персонала особенно важно для современных машиностроительных предприятий, где ведутся сложные работы повышенной опасности – на заводе «БЭНЗ» оказывают услуги по капитальному ремонту нефтепугружного оборудования всех российских производителей:

- рост объёма выпуска товарной продукции по заводу за 2012 год составил 115,5 % (темпы роста в 2013 г. сохранены);
- среднесписочная численность работников в динамике с 2010 по 2012 годы увеличивается (в 2011 г. на 157 чел., в 2012 г. на 163 чел.).

Анализ деятельности по обучению персонала показал:

- численность прошедших обучение в динамике с 2010 по 2012 годы увеличилась до 40–45 % (при этом средства на обучение составляли ежегодно до 50 % от запланированного).

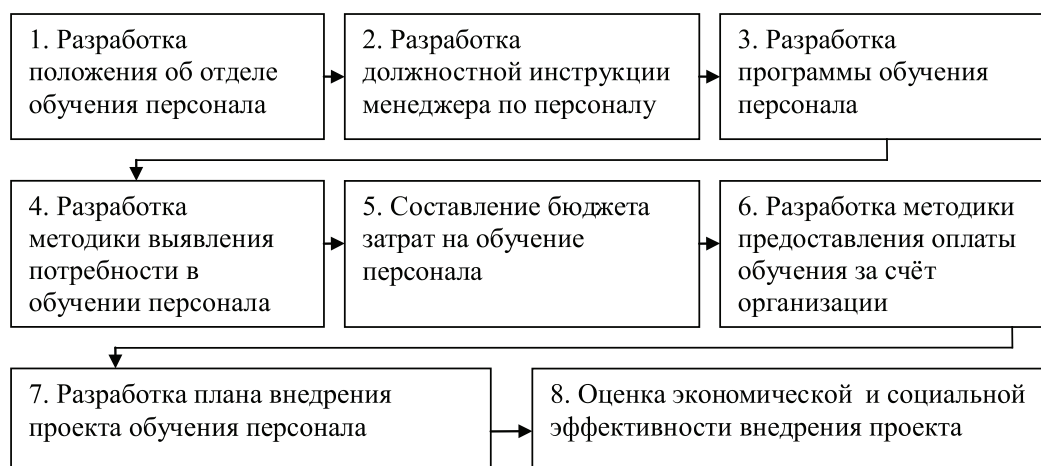
При исследовании системы обучения персонала использованы специально разработанные анкеты (выявление проблем, оценка материала, оценка обучения, выявление эффективности обучения). В анкетировании приняли участие 40 человек – 20 специалистов и 20 рабочих.

Анализ средних разрядов выполняемых работ по основному производству на заводе и средних разрядов рабочих показал, что отставание последних составляет 0,15–0,2 ежегодно.

Существуют проблемы в обеспечении условий при подготовке и организации обучения:

- 1) формально-технический подход;
- 2) отсутствие системного контроля;
- 3) отсутствие методики объективной оценки эффективности;
- 4) преобладание количественного подхода к анализу структуры прошедших подготовку и переподготовку работников.

Разработан алгоритм совершенствования обучения персонала:



Составляется план внедрения проектных предложений – конкретные даты мероприятий зависят от момента начала реализации проекта; разработан перечень внутренних документов, на основании которых будут осуществляться мероприятия по обучению сотрудников.

Программа организации обучения предполагает, что исполнители функций определены исходя из схемы взаимодействия подразделений и должностных инструкций; функции соответствуют содержанию этапов; стоимость определяется исходя из затрат рабочей силы и расходов на материально-техническое обеспечение (фрагмент в таблице):

Наименование операций	Исполнители	Затраты за год, руб.	Необходимая информация
Контроль соблюдения политики субсидирования обучения	Генеральный директор	50000	Политика субсидирования обучения
Анализ потребности в обучении	Менеджер по персоналу	6000	Инструкция
Анализ стоимости тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации	Менеджер по персоналу	20000	Инструкция

Перечень стимулирующих воздействий должен включать

Форма стимулирования	Содержание
Заработная плата	● повышение тарифных ставок ● установление компенсационных выплат
Бонусы	● вознаграждение, премии
Стимулирование свободным временем	● отпуск ● дополнительные выходные
Трудовое или организационное стимулирование	● участие в управлении ● продвижение по службе
Стипендиальные программы	● выделение средств на образование

Предполагаемая эффективность проекта (фрагмент)

Социальный эффект	Показатели эффективности
● Повышение содержательности труда ● Повышение конкурентоспособности персонала ● Стабильная занятость ● Формирование благоприятного имиджа организации	● удельный вес работников, повышающих квалификацию ● удельный вес работников, предлагающих новые идеи по совершенствованию организации ● уровень текучести кадров ● лояльность персонала к организации и хорошие отзывы о ней за пределами организации

Если управление персоналом выстраивается как система, то каждое конкретное направление деятельности (отбор, оценка, обучение, мотивация персонала) должно подчиняться единой цели – обеспечению эффективной работы и динамичного развития организации.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

М. Р. Богатырева, Л. И. Мустафина

**Башкирский государственный университет, г. Уфа,
Республика Башкортостан, Россия**

Summary. The leader's success largely depends on what level he managed to achieve in terms of personal development, capable to give up the habit to give instructions and to believe in the hidden potential of their employees. Coaching eliminates internal obstacles and helps open access to inexhaustible resources – both your own and your subordinates. The main goal of coaching is to strengthen the confidence in people, regardless of what job they perform.

Key words: management staff; qualification.

В современном российском обществе, чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, следует иметь специальный уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих, так как профессиональная подготовка – один из самых эффективных методов решения данной проблемы. Профессиональная подготовка позволяет освоить новые знания, умения, навыки и проблемы обеспечения высокого качества обучения.

В связи с требованием профессиональной подготовки муниципальных служащих, нацеленных на постоянное повышение профессиональных знаний и должностной рост, происходит ориентация образования на данные потребности, интересы и конечные результаты, поиск и внедрение новых методов обучения и технологий, прежде всего, дистанционного обучения и интернет образования. К числу наиболее актуальных относится проблема финансирования дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Источниками финансирования их обучения являются бюджетные и внебюджетные средства.

Актуальной является проблема совершенствования подготовки муниципальных служащих, впервые принятых на службу. Её актуальность определяется частой сменяемостью муниципальных служащих из-за постоянной перестройки муниципальных органов управления, увеличением численности муниципальных служащих, многие из которых не имеют необходимых знаний и опыта работы на муниципальной службе.

В современном мире одной из причин успеха местного самоуправления является уровень профессиональных знаний муниципальных служащих. Знания – это основа профессионализма всех кадров и совершенствования социальной структуры общества. Формирование и развитие трудовых ресурсов напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном, миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья [2]. С развитием профессиональной компетенции и компетентности муниципальных служащих требуется непрерывное обновление и реализация комплекса профессиональных знаний и практического опыта.

Муниципальный служащий имеет право на повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счёт средств местного бюджета [1].

Это означает, что в муниципальном образовании должны быть урегулированы вопросы периодичности, задач, форм обучения, порядка его планирования, муниципальных минимальных стандартов в этой области, нормирования расходов на повышение квалификации и другие вопросы, обеспечивающие муниципальному служащему его право на повышение квалификации, т. е. являющиеся правовыми гарантиями реализации предоставленного законом права. Обязанности муниципального образования по повышению квалификации муниципального служащего, установленные муниципальным правовым актом (актами), являются расходными обязательствами местного бюджета. При формировании бюджета, в него должны быть включены расходы на исполнение данного обязательства. Это требует очень тщательного планирования повышения квалификации муниципальных служащих, причём не на один год, а как минимум на среднесрочную перспективу.

Подготовка, а так же переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих должны предусматривать определённые принципы и осуществляться с помощью системы организационных мер, регулирующих учебный процесс. Характер и тип подготовки и переподготовки муниципальных служащих определяются тем, для какой системы муниципального управления они предназначены. Принципы профессиональной подготовки муниципальных служащих могут быть разделены на профессиональные и общегражданские, на внутрикорпоративные и задающие отношения корпорации бюрократии с гражданами и другими общественными институтами; кроме того, выделяется группа принципов объединения профессиональных приоритетов и волевых качеств.

Таким образом, профессиональная подготовка муниципальных служащих в настоящее время, без сомнения, не может быть эффективной без соответствующего научно-методического обеспечения, без объединения усилий в этом направлении преподавателей, научных сотрудников, самих муниципальных служащих.

Библиографический список

1. Федеральный закон «О муниципальной службе в РФ» от 02.03.2007 № 25-ФЗ.
2. Богатырёва М. Р., Масыгутова А. Н. Структурное формирование трудовых ресурсов : сб. науч. трудов Sworld. – 2013. – Т. 39. – № 1. – С. 51–53.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТНИКУ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ: ОТ ЕКС И ЕТКС К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ

О. Л. Сафронова

**Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск, Россия**

Summary. Provides an analysis of the traditional for the Russian economy approach description of the requirements for the employee, its advantages and disadvantages. Gives a description of the implemented today in our country the national system of qualifications and, in particular, professional standards, as the main documents regulating the requirements to the personnel qualification.

Key words: professional standard; professional activity; qualification; national qualification system.

Традиция выделения вида профессиональной деятельности как отдельного предмета изучения, анализа и совершенствования оформилась в связи с развитием технического прогресса во второй половине XIX века. До этого времени профессиональная деятельность осуществлялась, прежде всего, как ремесло (в высшей форме реализации – мастерство), то есть совокупность приёмов и сведений, неотделимых от носителя – работника, не формализуемых, не тиражируемых. Профессия в собственном смысле этого слова возникла как следствие появления серийного машинного производства с присущей ему сложностью разделения и кооперации, и сразу же потребовались адекватные формы её описания и передачи как основа массового профессионального обучения.

Необходимость повышения эффективности ручного и механизированного труда привела к формированию тейлоризма как научной школы прежде всего эмпирической природы, а закономерное развитие интереса к способам совершенствования уже умственного (и, особенно, управленческого) труда выступило причиной становления школы административного управления. Данная научная школа связана с именем А. Файоля и является по существу первой по преимуществу теоретической традицией анализа и описания рациональных схем осуществления отдельных видов деятельности. Мы согласимся с утверждением, согласно которому именно школа административного управления является исторически первой полноценной моделью стандартизации и регламентации деятельности на основании выделения её универсальных принципов и места в общей системе функционирования организации.

В отечественной практике управления выделение отдельного вида профессиональной деятельности начинает развиваться с 20-х годов XX века в связи с решением таких практических задач, как профессиональный отбор, профконсультация, рационализация профессионального обучения, повышение профессиональной работоспособности или снижение профессионального утомления. Этот подход был назван профессиографией и рассматривался как основа решения любой практической управленческой задачи. В результате профессиографирования составлялись профессиограммы – сводки знаний (социально-экономических, технологических и психофизиологических) о профессии и организации труда, а также психогаммы профессий. Психогамма – психологический «портрет» профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией. Свои исследования в направлении профессиографии развернули психотехники С. Г. Геллерштейн, Н. К. Гусев, А. Ф. Лазурский, С. Г. Струмилин, И. Н. Шпильрейн [7].

Для формулировки должностных требований к выполняемой работе и справедливой оплаты труда работников, в 80-х гг. XX века в СССР были разработаны Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей. В них сохранилась традиция разделения подходов к описанию и моделированию физического и умственного труда как различных по своей природе видов деятельности. Будучи оправданным, исходя из требований к квалификации исполнителей с одной стороны, такой подход в качестве недостатка привёл к утрате преемственности в описании процесса профессионального совершенствования работника в отдельном виде деятельности. Необходимость разрешения этой проблемы является одной из значимых предпосылок замены квалификационных справочников профессиональными стандартами, в логике которых деятельность рассматривается как «сквозной» процесс, от примитивных стандартизованных действий до координации и целеполагания в отдельной сфере её реализации.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) – нормативный документ, предназначенный для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве.

Тарификация работ в данном документе производится в соответствии с их сложностью без учёта условий труда. В необходимых случаях условия труда (тяжесть, вредность и др.) подлежат учёту путём установления доплат к тарифным ставкам (окладам).

Требования к квалификации рабочих исходят из сложности выполняемых ими работ. ЕТКС содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ. Разделы по родственным производствам и видам работ (по признаку отраслевой принадлежности) объединены в отдельные выпуски с присвоением им соответствующих номеров.

ЕТКС до недавнего времени был обязателен в применении во всех отраслях экономики, где имелись работы, предусмотренные тем или иным выпуском (разделом) Справочника, независимо от ведомственной подчинённости организаций (предприятий). Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного

хозяйства, указываются в 1-м выпуске ЕТКС, профессии рабочих по отраслям, производствам и видам работ – в последующих выпусках.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей (ЕКС) – нормативный документ, призванный обеспечить рациональное разделение труда, создать действенный механизм разграничения функций, полномочий и ответственности на основе чёткой регламентации трудовой деятельности работников в современных условиях.

Справочник содержит два раздела: в первом – квалификационные характеристики общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих производственной сферы, во втором – квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских, проектно-конструкторских организациях.

Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации».

В условиях административно-командной экономики ЕТКС и ЕКС эффективно выполняли свои функции – по обеспечению качества рабочей силы, её эффективной расстановки на хозяйствующих субъектах, формированию систем оплаты труда.

В настоящее время решение об использовании ЕТКС и ЕКС отнесено на усмотрение работодателя. Сегодня в том виде, в котором эти справочники существуют, они не могут оказывать существенного позитивного влияния на формирование в России инновационной экономики. Значительно изменилась структура рабочей силы, появилось множество новых видов трудовой деятельности, работодатели предъявляют новые требования к работникам. В связи с этим использование справочников в том виде, в котором они существуют, вызывает трудности и для работодателей, и для государства. Тем не менее, квалификационные справочники продолжают применяться в большинстве деловых организаций, особенно в бюджетном секторе экономики. Причина заключается в том, что в настоящее время они являются одним из немногих реально действующих механизмов регулирования требований профессии к работнику. Во-первых, механизм применения квалификационных справочников полностью интегрирован в систему социально-трудового законодательства и имеет достаточно обширную нормативную основу. Второе преимущество – это очень широкий охват. Так, в настоящее время квалификационные справочники содержат характеристики по 5,5 тысячам профессий рабочих и 2 тысячам должностей служащих, сохранившихся в традиционных секторах российской экономики.

Тем не менее, сначала в 2010 году в перечне поручений Президента Российской Федерации Правительству, а затем уже в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» прозвучало требование в ближайшее время отказаться от применения квалификационных справочников и перейти к новому формату регламентации профессиональной деятельности работников – профессиональному стандарту [2].

Предполагается, что профессиональные стандарты станут ключевым элементом национальной системы квалификаций (НСК), описывающей систему профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан). Кроме профессиональных стандартов данная система будет включать в себя: перечень областей профессиональной деятельности, национальную рамку квалификаций, каталог программ обучения по уровням профессиональной деятельности и систему обеспечения качества квалификаций.

В связи с вышеизложенным, в декабре 2012 г. были внесены изменения в Трудовой Кодекс РФ: статья 195.1 «Понятие квалификации работника, профессионального стандарта» [1].

Согласно данным изменениям, квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы трудящегося.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установление тождественности наименования должностей,

профессий и специальностей, содержащихся в ЕТКС и ЕКС наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, должно будет устанавливаться Правительством РФ с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На 2013 г. согласно Плану разработки профессиональных стандартов были намечены следующие мероприятия [6]:

- формирование экспертного совета по профессиональным стандартам (реализовано в апреле);
- подготовка методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов и его макета (вступили в силу с июля);
- разработка уровней квалификаций (вступили в силу с июня);
- разработка не менее 400 профессиональных стандартов в соответствии с планом-графиком (на конец октября около 300 стандартов находились в стадии обсуждения или разработки, но ни один не был утверждён);
- создание информационного ресурса, реестра профессиональных стандартов и базы профессиональных сообществ (информационные ресурсы заработали с сентября, однако вкладки по реестру и базе до сих пор остаются неактивными).

Основной целью разработки самого профессионального стандарта для менеджмента, на наш взгляд, является решение вопросов, связанных с обеспечением и поддержанием эффективной системы управления персоналом и регулированием социально-трудовых отношений на уровне организации, отрасли и страны в целом.

На практике профессиональные стандарты могут применяться для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству и продуктивности работ и услуг, подбору, расстановке и использованию кадров, а также обоснованию принимаемых решений при проведении аттестации руководителей и специалистов.

Основными пользователями профессиональных стандартов будут являться:

- а) руководители и специалисты подразделений управления персоналом организаций;
- б) специалисты в области сертификации персонала;
- в) специалисты, разрабатывающие государственные образовательные стандарты и профессиональные образовательные программы;
- г) психологи и профконсультанты, оказывающие населению услуги в области профессионального самоопределения и построения профессиональной карьеры.

Кроме вопроса «что должен уметь делать работник?», актуальный профессиональный стандарт должен содержать ответ на вопрос «как он должен это делать, чтобы достичь максимальной эффективности труда?», позволяющий ему более полно описывать конкретную трудовую функцию в рамках соответствующей сферы профессиональной деятельности.

В качестве дополнительных элементов профессиональные стандарты могут содержать требования к ценностям и моделям поведения работников, уровню образования и стажу, а также различного рода ограничения, например, по возрасту, состоянию здоровья и другим признакам.

Вышесказанное отражает, как это ни парадоксально звучит в применении к термину «стандарт», такие важные характеристики профессиональных стандартов, как гибкость и открытость. Профессиональный стандарт должен оставлять возможность его пересмотра вслед за логикой развития самой стандартизируемой деятельности, углубления либо, напротив, обобщения требований к работнику в зависимости от цели его применения и сложности деятельности, а также – что особенно важно в рамках раскрываемой в диссертации проблемы – возможность создания стандарта не только на общенациональном уровне, но и на уровне отдельной отрасли или даже организации, в случае, если содержание деятельности в данной отрасли и организации носит специфический характер и не может быть описано универсальными моделями.

Возможность создания профессиональных стандартов различного уровня не противоречит сложившейся мировой и отечественной практике. Так, в настоящее

время среди действующих в различных странах профессиональных стандартов выделяют следующие их виды:

- международные профессиональные стандарты – документы, разрабатываемые международными общественными организациями – ассоциациями специалистов и работодателей, и применяемые участниками данных организаций в организации работы персонала, такие стандарты носят рекомендательный характер и применяются работодателями на добровольной основе;

- национальные профессиональные стандарты – нормативные документы, утверждаемые на законодательном уровне, в разработке которых принимают участие представители органов власти (прежде всего, исполнительной) и уполномоченные ими организации;

- отраслевые профессиональные стандарты – документы, разрабатываемые и утверждаемые национальными общественными организациями, создаваемыми в рамках какой-либо отрасли или сферы деятельности; так же, как и международные стандарты, носят исключительно рекомендательный характер и выступают, прежде всего, инструментом социального (репутационного) контроля в соответствующей сфере деятельности;

- профессиональные стандарты конкретной организации – нормативные документы, утверждаемые руководством конкретной организации с целью стандартизации процесса управления персоналом данной организации. Этот вид стандартов целесообразно создавать в том случае, если организация относится к крупному бизнесу (является корпорацией с государственным участием, естественным монополистом на уровне страны либо отдельного региона).

На сегодняшний день в России на уровне государства инициирована разработка только национальных профессиональных стандартов, отраслевые же и стандарты организаций пока не являются актуальными. Это связано с тем, что большинство работодателей, которые и должны выступать в роли заказчиков и инициаторов двух последних видов стандартов, справедливо замечают, что прежде чем разрабатывать стандарт на уровень отрасли или тем более организации, необходимо иметь национальный стандарт, регламентирующий тот или иной вид профессиональной деятельности. По аналогии с традиционной организацией труда персонала можно говорить о том, что нормы, учитывающие специфику производственно-технических, организационно-управленческих и планово-экономических условий на предприятиях разрабатываются на основе межотраслевых нормативных документов.

Выполненный нами анализ мировой практики разработки, совершенствования и внедрения в практику профессиональных стандартов позволяет выявить в качестве тенденции отчётливое движение от локальных отраслевых систем стандартов к формированию общенациональных систем.

В мировой практике система профессиональных стандартов определяется участием государства в стандартизации профессиональной деятельности, а затем и в сертификации работников на соответствие тому или иному уровню вида профессиональной деятельности. В целом, сложились три модели участия государства:

- «государство» – стандартизация осуществляется специализированными государственными органами (например, Агентством по национальным квалификациям) с учётом мнения представителей бизнеса, а сертификация осуществляется институтами, аккредитованными вышеописанными госорганами (Южная Корея, Сингапур, Ирландия);

- «государство плюс бизнес» – государство принимает и утверждает предложенные профессиональными сообществами стандарты, а сертификацию осуществляют региональные центры профессионального образования (Германия, Нидерланды, Дания);

- «бизнес» – стандартизацию осуществляет профессиональная некоммерческая организация, получившая аккредитацию от государства, а сертификацию осуществляют независимые организации и ассоциации (США и Канада).

По уже инициированным документам очевидно, что Россия пойдёт по модели «государство плюс бизнес», когда разработка профессиональных стандартов отнесена на уровень работодателя или их объединений, однако нормативными документами, формирующими требования к работнику, они становятся только тогда,

когда проходят утверждение в Министерстве труда РФ и попадают в Реестр утверждённых профессиональных стандартов. Сертификация же будет проводиться в Центрах оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК) – организациях системной оценки и сертификации квалификаций, уполномоченных осуществлять оценку и сертификацию квалификаций и выдавать квалификационные сертификаты.

Как видно из выше описанных моделей, во всех случаях необходимым условием разработки профессиональных стандартов становится участие представителей профессионального сообщества как наиболее заинтересованных и компетентных участников процесса стандартизации. По существу, вопрос о мере государственного участия в стандартизации профессиональной деятельности рассматривается в плоскости установления границ государственного регулирования процессов применения профессиональных стандартов.

В РФ разработка проектов профессиональных стандартов должна будет осуществляться в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций [4, 5].

Согласно данным документам, проект профессионального стандарта, по которому проведено обсуждение с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций, предоставляется разработчиком в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, которое в течение 10 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта информирует разработчика об отклонении проекта профессионального стандарта или о принятии его к рассмотрению.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации размещает проект профессионального стандарта в течение 10 календарных дней со дня его поступления на своём официальном сайте для проведения общественного обсуждения. Срок общественного обсуждения составляет не более 30 календарных дней со дня размещения проекта профессионального стандарта на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

По истечении срока общественного обсуждения согласно нормативно-правовым актам проект профессионального стандарта по определённой группе занятий (профессий) направляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности. Этот федеральный орган в течение 15 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта направляет в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации свои замечания и предложения.

Проект профессионального стандарта и информация о результатах его рассмотрения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, и общественного обсуждения направляются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в экспертный совет, который в течение 30 календарных дней рассматривает проект профессионального стандарта. По результатам рассмотрения экспертный совет готовит заключение с рекомендациями об утверждении, отклонении или о доработке проекта профессионального стандарта [3].

В целом же, профессиональный стандарт по предложенному макету должен состоять из следующих четырёх разделов:

- общие сведения, включающие: наименование вида профессиональной деятельности; область профессиональной деятельности; основная цель вида профессиональной деятельности;
- функциональная карта вида профессиональной деятельности, описывающая наименования обобщённых трудовых функций и относящиеся к ним трудовые функции;
- характеристика обобщённых трудовых функций – приводятся карточки обобщённых и трудовых функций с указанием происхождения обобщённой

трудовой функции; требований к профессиональному образованию и обучению, опыту практической работы; особые условия допуска к работе и возможные наименования должностей, в которых может быть реализована данная функция, а также необходимые для её реализации умения и знания;

– сведения об организации-разработчике профессионального стандарта.

Структурой профессионального стандарта предусмотрено, что профессиональная деятельность разделяется на структурные элементы – трудовые функции, а требования к навыкам, умениям и знаниям работника устанавливаются по каждой из них. Сами навыки и умения в профессиональных стандартах указываются в форме критериев качественного выполнения трудовых функций, которые должны определять результаты компетентного выполнения трудовой функции, отражать качество результатов выполнения трудовой функции, быть критичными для выполнения соответствующей трудовой функции.

Содержание профессионального стандарта предполагает раздел, устанавливающий требования к квалификации, который формируется посредством разнесения трудовых функций по квалификационным уровням. Характеристики квалификационных уровней, раскрытые через ряд обобщённых показателей: широту полномочий и ответственность, сложность деятельности, её квалифицированность.

Показатель «Широта полномочий и ответственность» определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, её социальными, экологическими, экономическими и другими последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Показатель «Сложность деятельности» определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов, степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости её развития.

Показатель «Квалифицированность деятельности» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

Обсуждение проекта профессионального стандарта может осуществляться работодателями и их объединениями; профессиональными сообществами; саморегулируемыми организациями; профессиональными союзами и их объединениями; федеральными и региональными органами исполнительной власти и другими организациями).

На сегодняшний день предусмотрены следующие формы организации обсуждения профессиональных стандартов: организации специальных форумов в сети Интернет; проведения конференций, круглых столов, семинаров и других публичных мероприятий (не менее 1, с участием не менее 50 человек); размещения информации о ходе разработки профессионального стандарта в средствах массовой информации (не менее одной статьи).

Т. о., профессиональные стандарты, по планам нашего правительства, должны постепенно заменить существующие нормативные документы, регламентирующие требования к отдельным видам профессиональной деятельности. Однако, к сожалению, данная работа выполняется пока стихийно и бессистемно. Работодатели зачастую не понимают, что от них хотят и зачем это необходимо. И только при согласовании и объединении интересов всех заинтересованных сторон (государство, работодатели и система профессионального образования) возможно создание эффективной национальной системы квалификаций, которая в дальнейшем будет способствовать развитию всей экономической системы нашей страны в целом.

Библиографический список

1. О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании». Федеральный закон от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ.
2. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597.

3. О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23.
4. Об утверждении макета профессионального стандарта. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 147н от 12.04.2013 г.
5. Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 170н от 29.04.2013 г.
6. Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013–2014 годах. Приказ министерства труда социальной защиты РФ от 30.11.2012 г. № 565.
7. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М. : Наука, 1987.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

М. Р. Богатырева, Э. М. Уразбахтина, Л. И. Габдуллина

**Башкирский государственный университет, г. Уфа,
Республика Башкортостан, Россия**

Summary. This article discusses the motivation of staff as a key area of personnel policy, allowing to increase the efficiency of employees.

Key words: motivation; staff.

В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, которые представляют государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны [2].

Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определённых целей, с затратой определённых усилий, с определённым уровнем старания, добросовестности и настойчивости [3].

Высокомотивированный сотрудник на самом деле лучше работает. Организации, чьи сотрудники хорошо работают, в целом показывают лучшие результаты, а изменение отношения работников к труду повышает прибыльность компании. Наука об управлении развивается и со временем всё больше знает о том, как правильно создать у сотрудников любой компании «рабочее» настроение. Руководителям, помимо классического экономического мотивирования в виде денежных бонусов-премий и предоставления сотрудникам – «ударникам» отгулов за счёт компании, предлагаются и новые, неэкономические способы стимулирования. К таким способам, говорят кадровые управленцы, относят организационные и морально-психологические средства мотивации. Примером таких средств может служить участие сотрудников компании в конкурсах профессионального мастерства.

Одна из главных задач таких конкурсов – актуализировать саморазвитие личности, замотивировать человека на желание стать компетентным сотрудником либо доказать свою профессиональную компетентность. Чтобы стать лучшим среди равных, работнику приходится выходить за рамки своей привычной рабочей деятельности, найти творческое решение непростой поставленной задачи. Все участники такого конкурса неплохо замотивированы на дальнейшую плодотворную работу: победитель с энтузиазмом выполняет свои обязанности, побежденные стараются развиваться до его уровня и доказать себе и другим, что по факту также являются ценными кадрами [1].

Для того чтобы повысить мотивацию сотрудников, необходимо признать, что подчинённые могут быть мотивированы тем, что напрямую не связано с их работой. Динамичные сотрудники, обладающие значительным потенциалом роста, обычно, увлечены спортом, хобби или другим делом, не имеющим отношения к работе. Эти внешние интересы не должны вступать в противоречие с работой. Нужно отслеживать уровень мотивации. В большинстве организаций руководители не имеют представления о действительном уровне мотивации своих подчинённых. Проводимые в компаниях исследования степени удовлетворённости

сотрудников работой не включают оценку мотивации. Если начать измерять мотивацию, то, вероятнее всего, вскоре можно научиться ею управлять. Не имея данных об уровне мотивации, никогда невозможно улучшить этот показатель. Также необходимо спрашивать сотрудников о результатах их работы. Чем больше информации, тем выше мотивация.

Для повышения мотивации необходимо мотивировать знаниями. Чтобы добиться профессионализма в любой работе, сотрудник должен стремиться стать лучшим в своей специальности. Увлечённый учёбой человек обязательно вырастет в должности и разовьёт в себе дополнительные навыки. Поэтому можно использовать знания и обучение в качестве награды и мотивирующего фактора.

Ещё компании больше признают успехи группы в целом. Однако руководителю необходимо поощрять членов команд и на индивидуальном уровне. Только так возможно повышение их личной мотивации.

Мотивы играют важную роль в трудовой деятельности человека. Без них трудовая деятельность не может осуществляться целесообразно.

Библиографический список

1. Аксенова Е. А. Управление персоналом. – С. 423.
2. Богатырёва М. Р., Нигманова А. М. Поведение руководителей на рынке труда: сб. науч. тр. Sworld по материалам международной научно-практической конференции. – 2010. – Т. 11. – № 4. – С. 83–85.
3. Дайнеко А. В. Стратегии управления персоналом организации. – С. 174.

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

Т. В. Бутова, Н. А. Миловидова

Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Россия

Summary. This article focuses on the basic problems of staff motivation in Russian companies. The authors covered the whole range of these problems and considered in details each of them. Also they paid attention to the interdependence of labor efficiency and the Russian mentality.

Key words: staff motivation; problems of motivation; Russian mentality.

Управление персоналом в любой компании направлено на обеспечение целей организации, причём с наибольшей эффективностью, а значит, компания должна создать такие условия, чтобы работники качественно выполняли свои функции и их действия в наибольшей степени соответствовали целям организации [1, с. 38].

Весь круг проблем мотивации персонала в России можно свести к следующим: правовые, экономические, социально-психологические, управленческие и нравственные.

Правовые проблемы заключаются в том, что сотрудник не защищён от тоталитарных методов воздействия на его психику: порою для достижения целей организации работодатель злоупотребляет своей властью. За рубежом существует ряд законов, ограничивающих работодателей и защищающих права наёмных работников; в России, в свою очередь, законодательных актов, противодействующих неправомерным действиям управленцев, нет. Лишь в Трудовом Кодексе РФ провозглашены принципы обеспечения права работника на защиту своего достоинства на период трудовой деятельности, запрещение дискриминации в сфере труда, защита персональных данных работника [4]. Однако реального механизма по реализации этих принципов не существует. Для людей, которые оказались в ситуации неформальной занятости правовые проблемы мотивации труда усиливаются – для них вообще нет никакой защиты, а в России неформальный наём временных работников очень распространён.

Экономические проблемы можно разделить на три основных: низкая заработная плата, обеспечение связи результата и оплаты труда, дифференциация компаний по возможностям мотивации работников к труду в зависимости

от ресурсов. Уровень заработной платы формирует определённую интенсивность труда, ответственность, инициативность работника – при сохранении в течение длительного времени низкого уровня заработной платы формируются следующие типы поведения работника: работать «от начальника до начальника», «прошёл день – и ладно», «как платите, так и работаем». Здесь необходимо решить вопрос о границах заработной платы низкой, средней и высокой. Причём представление об этих порогах будет различным у наёмных работников и работодателей.

Для российских работников не существует связи между результатом и оплатой труда – зарплата в России не выполняет стимулирующую функцию. Сейчас за рубежом обеспечивают связь оплаты с результатами труда и повышают справедливость заработной платы, используя схему «базовый оклад + оплата за результат», и соотношение по этим частям оплаты примерно 70:30. В России тоже приняли эту схему, однако она неэффективно работает. Возможность мотивировать работника со стороны предприятия во многом определяется его положением на рынке и имеющимися ресурсами. Небольшие коммерческие компании в России стараются уйти даже от элементарного социального пакета, закрывая всю мотивационную политику только более-менее высокой заработной платой. Бюджетные организации, наоборот, всегда предоставляют социальный пакет в соответствии с Трудовым кодексом, при низкой заработной плате.

Круг социально-психологических проблем во многом связан с российским менталитетом. Россия – это страна между Западом и Востоком, и русский менталитет формировался именно на пересечении двух противоположных и противоречивых влияний. Вот почему система мотивации в России такая же противоречивая. Большой промежуток времени мотивация зависела от идеологии коммунизма, и сформировались определённые модели. Во-первых, это модель «кнута и пряника» – наиболее эффективный метод, сочетающий систему наказаний и поощрений. При отрицательном результате деятельности следуют наказания, а в случае получения хороших результатов работник получает признание, похвалу и денежное вознаграждение (данный метод очень актуален и в наше время). Во-вторых, мотивация строго подчинялась стандартам и нормативам, спускавшимся «сверху», у руководителей не было права выбора действия и решения. Недостаточная оценка трудового вклада или же вообще полное его игнорирование, иногда приводили к работе принципа «инициатива наказуема». Отсутствие возможности использования своего потенциала способствовало снижению мотивации. Третьей моделью является коллективизм – спорный термин, способствующий как повышению производительности и улучшению качества труда, так и снижению индивидуальных достижений и индивидуального роста [3, с. 64]. Многие черты мотивации общества в СССР ушли в прошлое, но многое сохранилось на практике и сейчас. Вопрос заключается в том, насколько эффективные методы сохранились, и стоит ли возродить некоторые ушедшие традиции?

К управленческим проблемам можно отнести большую распространённость административного (авторитарного) стиля управления. Человек – главный ресурс, а значит, на первое место выходит вопрос о гибкости механизма его эксплуатации. Вот почему руководитель должен быть не просто профессионалом, но и лидером, имеющим свою управленческую команду. Следовательно, с формированием мотивации к труду всё больше связывается переход от административного стиля управления к лидерскому [2, с. 32].

Нравственные проблемы в России в основном связаны с воровством на предприятиях. Эта проблема зависит от особенностей российского менталитета: около половины россиян считают воровство на предприятиях нормой (раз работнику недоплачивают, он имеет полное моральное право «добрать» то, что недоплатили).

В России все вышеизложенные проблемы мотивирования должны быть успешно решены, иначе под сомнением будет находиться дальнейшее развитие и процветание российского производства, повышение уровня жизни населения за счёт собственных ресурсов и улучшение общего благополучия государства.

Библиографический список

1. Ребров А. В. Факторы формирования мотивации работников // Социологические исследования. – 2011. – № 3.
2. Свирина А. А. Эффективное управление предприятием: сбалансированный подход: монография. – М. : Креативная экономика, 2009.
3. Ксенофонтова Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития : монография. – М. : Креативная экономика, 2011.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

М. Р. Богатырева, А. Ф. Хатмуллина

Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

Summary. Saving an adequate level of health workers in state and municipal medical institutions appears possible only through staff motivation system, which in this area has a low level of development.

Key words: medicine; workers; labor motivation.

Медицина – одна из самых важных отраслей деятельности государства. Для того чтобы повышалась эффективность работы в этой сфере, необходимо создавать благоприятные условия. Например, усилить мотивацию, чтобы привлечь высококвалифицированных медицинских рабочих, тем самым повышая качество услуг, делая медицину более доступной и, в конечном счёте, повышая показатели здоровья населения в целом [2, с. 22–23].

Мотивация и условия деятельности медицинских работников являются важными характеристиками состояния системы здравоохранения и основополагающими факторами, определяющими её результативность. Во многих исследованиях эта проблема выступает их предметом, но попытки её анализа в динамике отсутствовали до последнего времени.

В социально ориентированной экономике здравоохранение занимает одно из важных мест, так как именно здесь производятся общественно потребляемые блага – медицинские услуги.

Активное функционирование медицинских учреждений на рыночных основах проявляется в том, что в последнее время здравоохранение всё более полно вовлекается в экономический оборот общества. При этом наблюдается всё большая зависимость здравоохранения от общего экономического роста в стране: платёжеспособность населения влияет на объёмы платных услуг отрасли, а стабилизация в государственном секторе позволяет рассчитывать на развитие целевых программ, финансируемых государством.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определённых целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека. Даже если создаётся впечатление, что служащие работают только ради достижения общих целей организации, то всё равно ведут они себя так потому, что уверены, что это лучший способ достижения собственных целей.

Многие руководители уверены, что их действия по управлению коллективом, по постановке целей, выполнению различных заданий и соблюдению строгой дисциплины будут восприниматься их подчинёнными как достойный пример, и будут вдохновлять их на работу, которая отвечает ожиданиям руководства. Чаще всего отсутствие такого энтузиазма в работе наблюдается там, где нет личного интереса в работе. Работникам очень важно понимать, как их личный успех связан с успехом коллектива, и то, что дополнительные

затраты энергии, которую они добровольно вкладывают в работу, найдёт отражение в той награде, которую они получают от администрации. Но у них должна быть возможность почувствовать свою самостоятельность и независимость. В данном случае особую роль играет эффективное управление трудовым процессом, обеспечивающее заинтересованность работников в высокопроизводительном труде и совершенствовании конечных результатов деятельности предприятия [2, с. 12–15].

И поэтому в коллективе должны быть созданы такие условия, которые бы направляли сотрудников на эффективное трудовое поведение.

Существует также такой факт, что система здравоохранения, которая преобладает на данный момент, разрушается, а мероприятия по её реформированию даже не разрабатываются. Медицина сегодня носит в основном коммерческий характер, и поэтому услуги здравоохранения для большинства населения нашей страны становятся недоступными. Таким образом, перед ними возникает вопрос – обратиться за качественной медицинской помощью в частные поликлиники или же прибегнуть к услугам муниципальных учреждений.

В силу этих обстоятельств, вся социальная и нравственная ответственность непосредственно будет зависеть от тех медицинских работников, система оплаты труда которых не соответствует ни уровню требований квалификации, ни интенсивности, ни социальной значимости труда. Это всё приводит к тому, что из здравоохранения происходит отток огромного количества специалистов, а, следовательно, государство несёт соответствующие материальные потери. Предотвращение распада государственной системы здравоохранения находится в интересах правительства. Чтобы снизить уровень текучести медицинских работников в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, нужно использовать все факторы мотивации профессиональной деятельности, направленные на повышение производительности труда и рациональное использование производственных ресурсов [1, с. 10–11].

Сохранение должного уровня медицинских кадров в государственных и муниципальных медицинских учреждениях представляется возможным лишь через систему мотивации персонала, которая в этой сфере имеет низкий уровень развития. Главной мотивационной идеей у медицинских работников в большинстве случаев является осознание ими социальной значимости труда. Для российских врачей и всего медперсонала в целом работать «за идею» является малопривлекательным и крайне не актуальным. В настоящее время делать добрые дела, работать во благо здоровью нации, спасать миллионы жизней, не получая при этом достойной награды, не является мотивом для качественной работы врачей. Однако желание иметь гарантированную заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни, не подкрепляется стремлением к высокой эффективности и качеству выполняемого труда. По мнению ряда экспертов, повысить производительность труда, улучшить качество оказания услуг, условия труда и жизни персонала, сократить текучесть рабочей силы и количество прогулов, снизить уровень конфликтности, стимулировать новаторство, обрести большую гибкость, добиться снижения издержек в пределах 30–70 % позволит создание высокоэффективных и мотивированных команд.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применение факторов мотивации медицинского персонала является наиболее эффективным, так как применение социальных способов повышения мотивации будет способствовать повышению финансовых ожиданий сотрудника.

Библиографический список

1. Афонин Ю. А., Сагдеев Р. Р. Проблемы мотивации медицинского персонала // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2012. – № 7(93).
2. Богатырева М. Р., Абдулгазизова А. Н. Особенности организации труда в малом бизнесе // Сборник научных трудов Sworld. – 2013.
3. Галимова А. Ш., Абдрахманова С. А. Проблема мотивации и оплаты труда медицинских работников // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – № 5.

МАТЕРИАЛЬНАЯ И НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

М. Р. Богатырёва, Д. Р. Закирова, Ф. Ф. Абдрахманов

Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

Summary. Current motivation mechanisms are imperfect, but they are effective and actively used in practice. To improve the efficiency of financial motivation we should compare indicators of material incentives with business objectives and provide a system of rewards for the fulfillment of the overall plans, and not for specific tasks.

Key words: motivation; staff; financial incentives; labor.

Сегодня на российском рынке труда складывается неутешительная ситуация – в условиях современной рыночной экономики ощущается острый дефицит квалифицированной рабочей силы. Такая обстановка наблюдается как в целом по стране, так и в отдельных регионах [2].

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом. Создание сплочённого коллектива, работающего на благо общей цели и собственного процветания – непрекращающийся процесс. Даже если собрана отличная команда и созданы, казалось бы, все условия для работы, наступает момент, когда сотрудники теряют интерес к выполняемым обязанностям, уходят из компании. Причины могут быть самыми разными, но суть их кроется в одном – в недостатке мотивации [3, с. 28].

Говорить о приоритетности материальной мотивации, её большей эффективности не всегда оправдано. Она является наиболее универсальной, так как вне зависимости от занимаемого положения, работники больше ценят денежные поощрения, возможность распоряжаться полученными средствами.

Наиболее эффективным способом материальной мотивации является повышение оплаты труда. Чтобы получить реальную отдачу от сотрудника, размер ожидаемого вознаграждения должен быть существенным, иначе это может вызвать ещё большее нежелание выполнять свои служебные обязанности. Некоторые руководители периодически увеличивают зарплату сотрудникам на незначительные суммы. Исходя из этого, требование о пересмотре размера заработной платы становится обычным методом шантажа некоторыми сотрудниками, грозящими уйти с работы. Нередко такой метод срабатывает, но, спустя время, работник вновь проявляет недовольство своим окладом – «эффект привыкания к доходу».

Одним из распространённых способов материальной мотивации являются премии: квартальные, ежемесячные и др. Нередко практикуется выдача «премий-призов» – денежного вознаграждения, получаемого спонтанно за какие-либо успехи [1, с. 43].

Следующий способ материальной мотивации – процент от выручки, заработок работника зависит от его способности стимулировать продажу товаров, услуг. Некоторые компании, также делающие ставку на квалификацию своих сотрудников, в качестве материальной мотивации предусматривают иной способ – премию за профессионализм. Поощрение назначается по результатам аттестации работы работника. В число материальных стимулов входят бонусы, однако их фиксированная сумма нередко становится демотивацией. Фиксированная сумма выплаты не способствует желанию приумножить достигнутый результат, ведь размер вознаграждения всё равно не изменится [1, с. 45].

Основная сложность применения систем нематериальной мотивации – для каждого конкретного коллектива необходима определённая корректировка стандартных схем. К адресной нематериальной мотивации относятся словесное поощрение за выполненную работу, поздравления от руководства и членов коллектива. Нематериальная мотивация включает системы поощрения, не предполагающие выдачу материальных средств. Для серьёзных компаний недопустимо наличие субъективных факторов при определении мотивации, механизмов поощрения. Основным принципом должна являться максимальная объективность, а критерии оценок работы сотрудников определить изначально и проинформировать о них персонал. Если механизмы поощрения постоянно и необоснованно варьируют, это будет дезорганизовывать работу, вызывать недовольство в коллективе [4, с. 3].

Адресная мотивация сотрудников не должна быть излишне субъективной. Методами адресной нематериальной мотивации руководителям следует манипулировать очень осторожно, чтобы не создавать неравенства в коллективе.

Существующие на сегодняшний день механизмы мотивации далеки от идеала, но они действенны и продолжают активно использоваться на практике. Для повышения эффективности материальной мотивации следует сопоставлять показатели материального стимулирования с целями бизнеса и предусматривать системы поощрений не за реализацию конкретных задач, а за выполнение общих планов.

Библиографический список

1. Белкин В., Белкина Н. Мотивы и стимулы труда // Социальная защита. – 2011. – № 8. – С. 43–45.
2. Богатырёва М. Р., Гайнетдинова Д. И. Рынок труда Республики Башкортостан // Международный научно-исследовательский журнал: Research journal of international studies. – 2013. – № 5–2(12). – С. 34–36.
3. Вершигора Е. Е. Менеджмент : учеб. пособ. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА. – 2009. – 283 с.
4. Мотивация трудовой деятельности: материальное стимулирование // Экономика и учёт труда. – 2011. – № 3. – С. 3–13.

ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

М. Р. Богатырёва, Л. А. Хасанова, Э. Ф. Салихова

Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

Summary. Incentives for staff is a prerequisite for improving productivity in the enterprise, as well as to increase profits as a whole. Remuneration encourages employee productivity Stimulation is an important factor which affects the efficiency of the staff.

Key words: promotion; staff; financial incentives; labor.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что эффективные мероприятия по стимулированию труда персонала являются необходимым условием повышения производительности труда на предприятии, а также повышения прибыли в целом. Когда отсутствует система стимулирования качественного и эффективного труда, снижается конкурентоспособность фирмы, что негативно сказывается на заработной плате работника, на его трудоспособности, и вызывает напряжённую ситуацию в коллективе организации.

Целью работы является изучение оплаты и стимулирования труда персонала в организации.

В условиях Российской экономики отношения между работником и предпринимателем строятся на новой основе. Цель предпринимателя – это успех на рынке и, соответственно, получение прибыли. Предприниматель старается получить максимальное количество прибыли при минимальном количестве издержек. Цель наёмных работников – получить материальное вознаграждение и удовлетворение от работы. Наёмные работники стараются получить большее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ.

Оплата труда стимулирует производительность труда работников [1, с. 259].

Производительность труда – мера (измеритель) эффективности труда. Заработная плата выступает как вознаграждение за труд и является ценой труда при его купле-продаже. Но цена труда выражается не только в форме заработной платы. Она также включает в себя социальные выплаты на уровне предприятия и является элементом стоимости рабочей силы, затрат на её содержание и развитие.

Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы, обусловленная в договоре и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные характеристики в единицу времени.

Стимулирование является важнейшим фактором, который влияет на эффективность работы персонала [2, с. 354].

Стимулирование труда предполагает создание условий (механизма), при которых поощряется активная трудовая деятельность, дающая определённые результаты. Цель стимулирования – побудить человека работать лучше. Система стимулирования включает два вида стимулирования: материальное и нематериальное. Мы рассмотрели материальное стимулирование на примере оплаты труда.

Нет идеальной системы оплаты труда, при которой останутся полностью довольными и работодатель, и работник. При разработке систем оплаты необходимо решить две основные задачи. Во-первых, каждая разработанная система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, с помощью которых работодатель может получить необходимый производственный результат, а именно: выпуск качественной продукции с наименьшими издержками. Во-вторых, каждая система оплаты должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволять ему добиваться в процессе труда полной удовлетворённости для полного самоутверждения.

Библиографический список

1. Основы мотивационного менеджмента / под ред. Э. А. Уткина. – М. : ДАНА, 2007. – 354 с.
2. Основы управления персоналом/под ред. Б. М. Генкина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 582 с.
3. Баткаева И. А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике : учеб. пособие. – М. : ГАУ, 2005. – 259 с.

СПЕЦИФИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

О. А. Алексеев, Д. Р. Закирова, А. Р. Тимербулатова

Башкирский государственный университет, г. Уфа,
Республика Башкортостан, Россия

Summary. Conflicts are often judged negatively by people. It is believed that they entail chaos, danger, usually sociocultural crisis. Despite the fact that in terms of the established order of conflicts can threaten the need to recognize their role in promoting social reproduction processes.

Key words: conflict; organization; worker; society.

Важную роль в жизни общества играют конфликты между различными организационными системами. В условиях конфликта одной организации с другими организациями чувство принадлежности к одной из них обостряется. В рамках конфликтных отношений чётко проявляется различие между «нами» и «ими», и, таким образом, возникает граница. Конфликты укрепляют идентичность группы, облегчая поддержание её внутренней сплочённости. Так, Л. Козер отмечает, что конфликт препятствует окостенению социальных систем, вызывая стремление к обновлению и творчеству [1, с. 15], а Р. Дарендорф настаивал на политике свободы политической жизни с конфликтом [2, с. 31].

Обществ без конфликтов не существует, хотя определённые силы пытаются скрыть их. Обычно политические элиты, отрицая наличие реальных конфликтов, обвиняют внутренние или внешние группы в искусственном их создании. Также требуется наличие каких-то реальных социокультурных факторов, которые могли бы стать объективной основой возникновения конфликтов. Если бы в обществе сохранялось полное согласие между его членами, то культурно-историческое развитие трудно было бы себе представить.

Важным негативным последствием конфликта в организации является потеря квалифицированных работников. Когда конфликт кажется неразрешимым, руководство часто находит, что увольнение или перевод на другое место работы является единственным выходом из ситуации. Служащий также может видеть только этот выход и увольняется по собственной инициативе.

Существует три основных метода, применяемых руководителем для преодоления конфликтной ситуации:

1. Воспитательное воздействие, убеждение конфликтующих в общности цели, доказательство взаимной выгоды от совместной работы, анализ причин конфликта с целью показать его несерьёзность.

2. Разделение объекта спора, уточнение границ полномочий, ответственности, компетенции. Поручение одному из конфликтующих решить другой, не менее важный вопрос, тогда как спорный вопрос решает второй участник конфликта. Передача спорного вопроса третьему лицу.

3. Организационные мероприятия. Создание так называемого организационного буфера, устраняющего в том числе многие служебные контакты [3, с. 142].

Таким образом, история человечества с древних времён до настоящего времени показала, что конфликты неизбежны, они существовали всегда, и будут существовать столько, сколько существует взаимодействие людей между собой. Конфликты в жизни отдельных людей и общества в целом играют значительную, чаще негативную роль, вызывая большой ущерб, непроизводительное расходование сил, ресурсов и др. Для снижения отрицательных последствий конфликтов необходимо уметь правильно выявлять их причины, управлять протеканием и разрешением конфликтов.

Библиографический список

1. Козер Л. Функции социального конфликта // Современная зарубежная социология. – М., 1993. – С. 157.
2. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 184.
3. Аверин А. Н., Сперанский В. С. Технология управления конфликтом в организации. – М., 2009. – С. 234.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ

М. Р. Богатырёва, З. Д. Миргаязова, О. А. Хамитова

Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Башкортостан, Россия

Summary. This article discusses one of the many problems faced by a modern enterprise turnover. The analysis of labour turnover.

Key words: turnover; movement of personnel; labor market.

При анализе текучести рабочей силы общепринято начинать с понятия «движения кадров». Под движением кадров предприятия (в данной статье не будет рассматриваться внутреннее движение) будем понимать совокупность всех случаев поступления на предприятие работников извне и всех случаев выбытия за пределы предприятия. В прежние годы эта проблема привлекала внимание экономистов в связи с тем несомненным ущербом, который текучесть наносит народному хозяйству страны. Под текучестью же обычно понималось то явление, которое представляется непосредственной причиной указанного ущерба, а именно стихийное, неорганизованное движение рабочей силы.

Сегодня на российском рынке труда складывается неутешительная ситуация – в условиях современной рыночной экономики ощущается острый дефицит квалифицированной рабочей силы. Такая обстановка наблюдается как в целом по стране, так и в отдельных регионах [1].

Сегодня текучесть кадров – также одна из многих проблем, с которыми сталкиваются современные предприятия. Следует различать её естественный уровень в пределах 3–5 % от численности персонала и повышенный, вызывающий значительные экономические потери. Естественный уровень способствует обновлению производственных коллективов. Этот процесс происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны кадровых служб и руководства. Часть работников уходит на пенсию, часть увольняется по различным причинам, на их место приходят новые сотрудники – в таком режиме живёт каждое предприятие.

Другое дело, когда текучесть существенно превышает 3–5 %. В этом случае издержки становятся значительными и возрастают с увеличением оттока кадров. Как правило, отток связан с увольнением работников.

В последние годы на российских фирмах и предприятиях дела нередко складывались так, что в другие организации работники уходили целыми отделами или

бригадами. При этом отдельные участки или целые производства были практически парализованы. Пока набираются новые сотрудники, проходит время, в течение которого предприятие несёт убытки.

Высокий уровень текучести кадров почти всегда указывает на серьёзные недостатки в управлении персоналом и управлении предприятием в целом.

В заключении хотелось бы отметить, что с развитием сегмента рекрутерских услуг на рынке труда, для многих предприятий решение обозначенных вопросов возможно переложить на специализированные кадровые агентства. Однако важно показать следующее: предлагаемый порядок деятельности прежде всего рассчитан на собственные силы кадровой службы любого предприятия и при должной организации управления персоналом способен эффективно решать возникающие проблемы [2].

Библиографический список

1. Богатырёва М. Р., Гайнетдинова Д. И. Рынок труда республики Башкортостан, журнал: международный научно-исследовательский журнал (research journal of international studies). – 2013. – № 5–2(12). – С. 34–36.
2. Скватин А. В. Методические подходы к управлению текучестью кадров. Административно-управленческий портал. URL: <http://www.aup.ru/articles/personal/2.htm>.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В РОССИЙСКОМ ПРОЛЕТАРИАТЕ

И. А. Юрасов, А. А. Горохов

Пензенский государственный технологический университет,

г. Пенза, Россия;

Администрация Ленинского района, г. Пензы, Россия

Summary. In article the problem of social stratification of the Russian working class is investigated and is shown as this differentiation influences its situation and social activity now.

Key words: working class; modernization; estates; social differentiation.

Крупные модернизационные проекты, которые должна завершить Российская Федерация, не возможны без осмысления места промышленного рабочего, пролетариата в социальной структуре нашего общества. Степень инновационного прорыва, модернизации экономики зависят в первую очередь от продуманной промышленной политики. Она должна сформулировать основные направления развития народного хозяйства, выявить точки роста, определить базовые требования к качеству человеческого капитала. Разумная Промышленная Политика должна содержать шесть позиций:

1. Классификация отраслей экономики по степени приоритета.
2. Создание равных условий конкуренции для отраслей и продуктов, получивших высокий приоритет.
3. Четкая публичная стратегия по созданию, развитию и приватизации корпораций с государственным участием.
4. Разумная налоговая политика.
5. Разумный подход к использованию углеводородов и других сырьевых продуктов.
6. Международная политика, основанная на учете экономических интересов партнеров [1].

Основа промышленной модернизации – это инновационная экономика, сверхиндустриальное общество, сочетающее в себе несколько социально-экономических укладов. База этого социума – самостоятельная, развитая, конкурентоспособная промышленность. Высокоразвитая промышленность невозможна без высококвалифицированного, творчески мыслящего рабочего.

Социально-экономическая группа промышленных рабочих рассматривается нами с точки зрения сословной теории. Согласно последним публикациям, СССР, Российской Федерации в стабильную эпоху характерна сословная структура. В случае деформации сословной структуры в классовую возникает нестабильная экономическая фаза, которая не даст провести все модернизационные процессы

шестого технологического цикла. Таким образом, сохранение и использование резервов сословной организации российского общества – стратегическая задача промышленной модернизации.

Основными признаками современного сословного российского общества являются:

1. Труд как служение.
2. Вознаграждение за труд – это жалование, сословная рента.
3. Традиционное и неформальное неравенство сословий перед законом.
4. Распределительная экономика.
5. Богатство и бедность по сословному статусу. Стремление к богатству, не соответствующему сословному статусу, – аморально, публичная демонстрация богатства аморальна.
6. Коррупция – форма сословной ренты.
7. Привилегированность сословия зависит от важности задач, решаемых сословием.

Высокоразвитый и высококвалифицированный промышленный рабочий является базой инновационного социально-экономического развития России. Однако положение современного рабочего сословия является одной из самых слабоизученных и дискутируемых проблем российской общественной науки.

Проведенные в 2010–2013 годах первичные и вторичные социологические исследования в Пензе, Саранске, Ульяновске и Тольятти дали многочисленные доказательства сословного характера российских рабочих и выявили социальную дифференциацию внутри этой страты.

В течение двадцати лет в структуре российского социума сложились две социально-экономических группы рабочего сословия: «новые рабочие» и «старые».

«Старые» промышленные рабочие заняты на традиционных промышленных и сельскохозяйственных предприятиях. Новые выделяются из их группы и представляют собой особый социальный конструкт. Невозможно описать структурные особенности новых промышленных рабочих, не дав характеристики традиционного социума российских промышленных рабочих.

Причины сложных трансформационных процессов внутри рабочего сословия следует искать в следующих явлениях:

- несогласованности хода мировых экономических циклов с циклами развития нашей страны;
- национальных и региональных особенностях нашей экономики;
- социально-психологических качествах старых традиционных рабочих;
- в социальной и социокультурной специфике промышленных рабочих как сословия, а не как привычного класса.

Переход современного российского общества к шестому технологическому укладу ставит под сомнение существование в нём такого социального образования, как рабочий класс в традиционном его понимании.

В ходе исследования было выяснено, что большая часть опрошенных работает в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности (37,5 %). По 25 % работают в машиностроении, металлообработке и лесном хозяйстве, 12,5 % приходятся на строительство, что, в принципе, соответствует современной кластерной специфике пензенской промышленности.

Исследование также выявило, что в структуре рабочего класса преобладают рабочие в возрасте 41–55 лет (37,5 %), а рабочие в возрасте 18–22 лет составляют только 2,5 %. Также невысока наполняемость подгруппы рабочими в возрасте 23–27 лет (9,5 %). Достаточно представительна подгруппа рабочих 28–40 лет (34 %). Что касается рабочих предпенсионного и пенсионного возраста, то общая доля таких занятых составляет в них 16,5 %.

Большинство опрошенных имеют большой и общий стаж работы по специальности и стаж работы на конкретном предприятии, что связано с возрастными характеристиками опрошенных и говорит о тенденции старения квалифицированной рабочей силы.

Преобладание возрастной группы работников старшего возраста указывает на негативную тенденцию недостатка молодых кадров, что плохо отражается на преемственности знаний и умений, а соответственно, и на качестве подготовки последующих поколений работников.

Образовательные характеристики опрошенных распределились следующим образом: 36 % имеют среднее специальное образование. Велико число лиц, имеющих среднее и начальное профессиональное образование (25,5 и 22 % соответственно). Лица, получившие высшее образование, составляют только 9,5 %.

Падение популярности рабочих профессий обусловлено множеством факторов. Основными причинами являются: непрестижность рабочих профессий в силу незначительности социально-политических и социально-экономических задач, стоящих перед ними в транзитивной российской экономике, невнятная промышленная политика, отсутствие экономических стимулов, низкая заработная плата и многие другие.

По уровню благосостояния респонденты распределились следующим образом: большинство опрошенных (66 %) получают 10–20 тыс. руб., 20 % – 20–25 тыс. руб., 12,5 % – 25–30 тыс. руб. и всего 1,5 % – 30–40 тыс. руб.

При этом подавляющее большинство респондентов указало, что вся заработная плата тратится на текущие нужды (80 %).

Таким образом, закономерен вывод, что удовлетворенность опрошенных своим материальным положением находится на достаточно низком уровне. Это подтверждается и данными опроса: только 9 % респондентов ответили, что удовлетворены размером своей заработной платы.

Ожидания по поводу повышения заработной платы также выглядят достаточно пессимистично: только 4 % опрошенных считают, что в ближайшие годы их заработная плата повысится. Необходимо отметить, что, помимо основного места работы, многие респонденты либо совсем не имеют иного дополнительного источника дохода (82,5 %), либо в качестве такого источника выступает подсобное хозяйство (13 %).

Другим фактором, существенно снижающим привлекательность рабочих профессий, является политическая дезориентированность рабочих и низкий уровень их социальной защищенности и социальной солидарности.

Исследование выявило, что даже наиболее квалифицированные работники не в состоянии вступать в конструктивный диалог с руководством предприятий по поводу реализации своих прав. Подавляющее большинство из них никогда не отстаивали свои права ни с помощью коллективных переговоров, ни с помощью акций протеста. Более того, в рабочей среде преобладает мнение, что этими способами нельзя добиться решения какой бы то ни было проблемы (98,5 %).

В целом же подавляющее большинство рабочих (80 %) оценивают эффективность борьбы за свои права как низкую. Более того, половина респондентов указала на отсутствие возможности защитить свои права и интересы в конфликтах с работодателем. Данное положение в немалой степени связано со слабостью или полным отсутствием профсоюзных организаций на предприятиях. Было выявлено, что большинство опрошенных не являются членами профсоюзов (68 %). С этим связан тот факт, что 52 % рабочих не рассматривают профсоюзы как надежный инструмент борьбы и защиты своих прав и интересов.

При этом упомянем о следующем выявленном факте: 28 % респондентов состоит в профсоюзах, но придерживаются мнения, что они не защищают в полной мере их права и интересы. 4 % респондентов вообще не знают, являются ли они членами профсоюза или нет.

Одним из центральных вопросов, выясняемых в ходе исследования, был вопрос о том, какое место в жизни респондентов занимает работа вообще, так как в контексте трудового поведения затрагиваются не только экономические факторы, но и социальное самоощущение.

Исходя из полученных данных, можно заключить, что определяющим значением работы у опрошенных является то, что она обеспечивает материальный ресурс («работа как основной источник дохода») (22 %). Второе место в ранжировании ценностей занимает отношение к своей работе как естественному состоянию человека («работа важна сама по себе») (10,5 %). Кроме того, работа рассматривается респондентами как источник поддержания устойчивых связей с социальной средой («люблю работу в коллективе») (6 %). Однако для большинства опрошенных (52 %) работа выступает, скорее, как антиценность («моя работа меня ничем не

удовлетворяет»). С этим связан тот факт, что 47,5 % рабочих ответили, что бросили бы нынешнее место работы, если бы имели достаточно денег, чтобы не работать.

Более того, 67 % опрошенных ответили, что в последнее время работа вызывает у них только отрицательные настроения, переживания и эмоции. Число рабочих, у которых работа вызывает исключительно положительные эмоции, гораздо ниже (12 %). Перспективы в своей профессии видят только 6 % опрошенных, однако сменить профессию намерены лишь 4,5 %.

Таким образом, социальный статус традиционных старых рабочих – крайне низок, а сопротивляемость, способность отстаивать свои интересы у них достаточно слаба. Мы видим, что на сознание рабочих в настоящее время оказывают влияние достаточно разнородные факторы – непривлекательность рабочих профессий вызвана не только низким уровнем зарплаты в большинстве групп рабочих, но и отсутствием взаимосвязи между затраченными усилиями и оплатой труда, перспектив карьерного роста и т. д.

Мы видим, что для современного рабочего характерны низкая квалификация и отсутствие стремления к её повышению, низкая ответственность и ярко выраженное стремление уклониться от любого дела, требующего его личной ответственности, отсутствие инициативы и негативное отношение к активности других, устремлённость на минимизацию своих трудовых усилий, рестрикционизм, чрезвычайная зависимость от руководителя и признание таковой как должного и т. д., что является отличительными чертами поведения и сознания работника с низким эмоциональным интеллектом и коммуникативными навыками [10].

Необходимо также отметить, что преобладающее большинство рабочих затрудняется выразить свои желания и нужды достаточно ясно и недвусмысленно. Кроме того, они часто сами не слишком ясно себе представляют, чего же они хотят и отступают, меняют свои намерения или отказываются от своих требований при малейшем признаке сопротивления [11].

В свою очередь, развитый эмоциональный интеллект и коммуникативные навыки позволили бы рабочим выработать стремление к достижениям, активность, инициативу, умение подчинить эмоции реализации намеченных целей, а также приобрести такие необходимые общественные умения, как способность вызывать у других желаемую реакцию, достигать взаимопонимания, сотрудничать, побуждать других к достижению значимых для них целей.

Таким образом, в условиях необходимости осуществления перехода к шестому технологическому укладу, в российском обществе всё больше возрастает потребность в таком рабочем классе, который, адекватно осознавая свои политические, экономические, социальные и иные права и интересы, ведет активную борьбу за их реализацию в различных формах и различными методами.

Библиографический список

1. Бабкин К. Разумная промышленная политика, или как нам выйти из кризиса. – М., 2008. – 101 с.
2. Бельский В. Х. Рабочий класс как объект социологического анализа // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 29–37.
3. Бессокирная Г. П. Стратегии выживания рабочих // Социологические исследования. – 2005. – № 9. – С. 49–54.
4. Голенкова З. Т. Динамика социоструктурной трансформации в России // Социологические исследования. – 1998. – № 10. – С. 79.
5. Каблов Е. Н. Шестой технологический уклад [беседа с академиком РАН Кабловым Е. Н.: о волновой теории Н. Д. Кондратьева, о руководстве наукой в России, об инновационном пути, о ГНЦ] // Наука и жизнь. – 2010. – № 4. URL: <http://www.nkj.ru/archive/articles/17800>.
6. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект. Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Ушакова, Д. В. Люсина. – М., 2004. – С. 29–39.
7. Макарова М. Н. Образовательный потенциал рабочих в регионе (по материалам Удмуртии) // Социологические исследования. – 2006. – № 12. – С. 110–118.
8. Трушков В. В. Современный рабочий класс в зеркале статистики // Социологические исследования. – 2002. – № 2. – С. 45–51.
9. Шаталова Н. И. Деформация трудового поведения работника // Социологические исследования. – 2000. – № 7. – С. 26–33.
10. Юрасов И. А. О нетрадиционных средствах развития эмоционального интеллекта // Управление персоналом. – 2008. – № 16. – С. 42–43.

11. Юрасов И. А. Сегментирование современного рабочего класса. Социально-психологический аспект // Управление персоналом. – 2004. – № 8–9. – С. 36–39.
12. Steven J. Stein, Ph. D and Howard E. Book M. D. The EQ Edge: Emotional Intelligence and your success / пер. М. Маркус, mmarkus(a) bgu.ac.il. – Stoddart Publishing Co. Limited, 2000.

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

О. С. Семкина, И. А. Щукин

Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Россия

Summary. The article discusses the impact of human capital on economic development in Russia. This paper describes the relationship between innovation economy and human capital. The article shows main factors, which effect on the development of human capital.

Key words: human capital; economic development; innovation economy.

Развитие экономической системы тесно связано с формированием постиндустриального, информационного общества и является одной из долгосрочных задач российской экономики. Выполнение поставленной задачи позволит изменить структуру российского экспорта, сменить ориентацию с добычи полезных ископаемых на наукоёмкие технологии. При формировании инновационной экономики, где определяющую роль играет такой специфический ресурс, как знания, необходимо обратиться к анализу человеческого капитала. Мировой опыт демонстрирует, что становление современного общества связано с концепцией человеческого развития, с развитием сферы образования и науки, в которой происходит накопление человеческого капитала. Для России характерны такие проблемы, как проблема доступности, востребованности и эффективности получаемого образования [2]. Характерными проблемами для российских реалий также являются устаревание знаний, утечка молодых специалистов, депопуляция населения.

Человеческий капитал является определяющим фактором конкурентоспособности организации. На развитие человеческого капитала и его воздействие на конкурентоспособность организации в условиях формирования инновационной экономики воздействуют следующие факторы: инвестиции в образование, повышение квалификации, инвестиции в здоровье персонала [1]. Влияние инновационной активности человеческого капитала на конкурентоспособность предприятия является эффективным при наличии системности в условиях создания единого информационного поля страны, которое построено по сетевому принципу. В данном случае имеет место синергетический эффект взаимодействия всех субъектов инновационного процесса. Формирование условий и предпосылок для перехода предприятий на инновационное производство является необходимым элементом для становления и развития инновационного общества. Важнейшими направлениями государственной поддержки являются поддержка инновационной деятельности субъектов малого предпринимательства, формирование правовой среды, обеспечивающей беспрепятственное развитие сферы инновационного производства, формирование инфраструктуры, создание НИС и рациональное управление ею.

Развитие человеческого капитала требует как от самого индивида, так и от общества в целом значительных инвестиций [4]. Инвестициями в человеческий капитал являются расходы на получение образования, накопление профессионального опыта, миграцию, получение информации о рынке труда в процессе поиска работы.

Методологический принцип доходности инвестиций в человеческий капитал означает, что инвестиции в него должны быть экономически эффективны [3]. Человеческий капитал должен приносить инвестиционную отдачу.

Немаловажное значение приобретает процесс воздействия человеческого капитала на создание инновационной экономики, под которой следует понимать экономику знаний, то есть такой тип экономики, где создаются, распространяются и используются знания для обеспечения роста и конкурентоспособности, при этом основные инновационные процессы признаются главным фактором развития.

Инновационное развитие экономики обуславливает существенные аспекты формирования и развития человеческого капитала. Важнейшим аспектом инновационной деятельности является конкуренция, которая влияет на выбор организаций более совершенных способов развития, что позволит занять наиболее выгодные позиции на рынке, удерживать и расширять их. Низкая оценка роли человеческого капитала остаётся одним из важнейших недостатков управления российской экономикой.

Инновационная стадия экономического развития предполагает существенное воздействие на личность сотрудника как главного элемента человеческого капитала. Всестороннее развитие корпоративной культуры и переход от привычной трактовки прибыли к стоимостному мышлению является определяющим фактором долгосрочного управления организацией и роста её конкурентоспособности.

Библиографический список

1. Любимцева С. Инновационная трансформация экономической системы // Экономист. – 2008. – № 9. – С. 28–38.
2. Макарова Е. О. Человеческий капитал в инновационной экономике // Вестник Казанского ГАУ. – 2008. – № 2(8).
3. Роль инновационно-активных предприятий в современном развитии зарубежных государств / О. В. Панина, М. М. Пухова, Э. А. Платини // Трубопроводный транспорт: теория и практика. – 2010. – № 2. – С. 36–40.
4. Социальные проблемы модернизации России / О. В. Данилова, Л. А. Плотицына // Вестник Тамбовского университета. – 2012. – Т. 109. – № 5. – С. 106–111. – (Сер. «Гуманитарные науки»)..

ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПОТЕРИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Л. С. Сагдеева

Кемеровский государственный университет, г. Кемерово, Россия

Summary. The article considered the demographic situation in the region and presented the main morbidities of the population. The major demographic problem of the region was identified and their solution was proposed. Investing in healthcare from 2005 to 2010 was considered. Economic losses for 2010–2011 years at the expense of the working-age mortality were calculated.

Key words: demographic indicators; morbidities of the population; losses of the economy; expenditures of the consolidated budget.

Демографическая ситуация в Кемеровской области за период 2000–2011 гг. характеризуется разнонаправленными тенденциями (табл. 1).

Т а б л и ц а 1
Демографические показатели Кемеровской области, 2004–2011 гг.

Год	Рождаемость (на 1000 населения)	Смертность (на 1000 населения)	Естественный прирост населения (на 1000 населения)	Продолжи- тельность жизни (число лет)	Младенческая смертность (на 1000 родивших- ся живыми)
2004	10,5	18,3	–7,8	61,9	12,4
2005	10,8	18,7	–7,9	62,2	13,9
2007	12,1	16,6	–4,5	61,6	9,4
2008	13	16,3	–3,3	63	8,7
2009	13,3	15,9	–2,6	64	8,4
2010	13,2	16,1	–2,9	64,6	8,3
2011	12,7	15,5	–2,8	65,4	7,5

С одной стороны, рождаемость увеличилась на 3,3 %, смертность населения начиная с 2005 года непрерывно снижается, таким образом уменьшается естественная убыль населения.

С другой стороны, существенные изменения произошли в возрастной структуре населения. Количество жителей моложе трудоспособного возраста на начало 2012 года сократилось на 16,2 тыс. чел., или на 3,2 % по сравнению с 2004 г. (по РФ – на 6,2 %, по СФО – на 6,3 %). Численность людей старше трудоспособного возраста увеличилась за рассматриваемый период (2004–2012 гг.) на 53,3 тыс. чел., или на 9,5 % (по РФ – на 10,5 %, по СФО – на 12,2 %). Трудоспособная же часть населения на начало 2012 года составила 60,1 % от общей численности населения, что на 8,2 % ниже, чем в 2004 году (по РФ – на 3,1 %, по СФО – на 6,3 %). Наблюдается тенденция к росту населения старше трудоспособного возраста и значительное сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, так как в него входит поколение родившихся в 1989–1999 годах, когда наблюдалась тенденция ежегодного снижения рождаемости.

Таким образом, демографическую ситуацию в регионе можно охарактеризовать как неблагоприятную по сравнению с Российской Федерацией и другими регионами СФО. Так, основной показатель человеческого капитала – продолжительность жизни населения Кемеровской области в 2011 году составил 65,4 года, что меньше, чем в целом по России (69,83 года) на 3–4 года. Основной вклад в показатель продолжительности жизни населения вносит заболеваемость. Распространённость болезней всего населения на территории Кемеровской области в 2011 г. составила 1652 случая на 1000 населения (в 2010 г. – 1575,3 на 1000 населения) (табл. 2) [1].

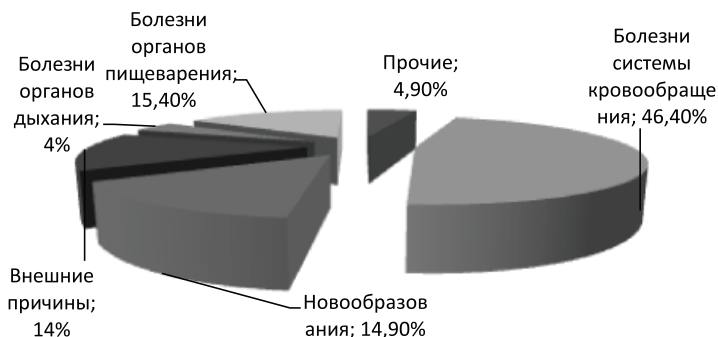
Таблица 2

Заболеваемость населения Кемеровской области в 2011 г.
(на 1000 населения соответствующего возраста)

Контингенты	2010		2011	
	Общая заболеваемость	Впервые выявленная заболеваемость	Общая заболеваемость	Впервые выявленная заболеваемость
Все население	1575,3	818,8	1652	874,2
Дети до 14 лет	2266,7	1849,7	2378,1	1964
Подростки 15–17 лет	2308,2	1355,7	2258,3	1363
Взрослые 18 лет и старше	1411,9	597,2	1444	620,5

Прирост заболеваемости за 2007–2011 гг. у детей составил 4,6 %, у подростков – 12,2 %, у взрослых – 2,9 %. Впервые выявленная заболеваемость всего населения в 2011 г. по сравнению с 2010 г. выросла на 6,7 %. Прирост заболеваемости за 5 лет (2007–2011 гг.) зарегистрирован у детей (на 5,7 %) и подростков (на 10,9 %).

В структуре причин смертности на начало 2012 года в регионе высока доля умерших от болезней системы кровообращения, новообразований и внешних причин (рисунок).



Умершие по основным классам причин смерти на начало 2012 года (в %)

Стабильность высоких показателей смертности – прямое отражение значительного ухудшения здоровья населения, продолжительности жизни, как в регионе, так и стране в целом.

Одна из наиболее острых проблем в регионе – смертность населения в трудоспособном возрасте, наиболее экономически активной части населения. Смертность трудоспособного населения в Кемеровской области стабильно выше, чем в Российской Федерации. Среди всех умерших на долю трудоспособного населения приходится одна третья часть (34 %).

В регионе в 2010 году умерло 44484 человека, причём 15125 чел. в трудоспособном возрасте. Мужчины составляют 78 % от числа всех умерших в трудоспособном возрасте. В исследовании мы предприняли попытку количественно выразить потери экономики региона вследствие только одного фактора – смертности в трудоспособном возрасте. Ущерб экономике за 2010 год, только за счёт смертности в трудоспособном возрасте составил: **2747,146 млн руб. или 0,536 % ВРП экономики региона**. Доля мужчин: (11797 мужчин×181629,5 ВРП, руб. = 2142,683 млн руб.) 0,418 % от ВРП. Отметим, что 5596 чел. (37 %) трудоспособного населения умерло от травм, отравлений, несчастных случаев, ущерб экономике – 1016,444 млн руб.

В 2011 году динамика смертности аналогичная. В трудоспособном возрасте умерло 13137 человек, их доля в общем числе умерших всех возрастов составляет 31,6 %. Подавляющее большинство умерших в трудоспособном возрасте (77,9 %) – представители мужского пола (10234 мужчин×225135 = 2303,969 млн руб. или 0,3681 % от ВРП).

Ущерб экономике за 2011 год составил **2957,598 млн руб. или 0,4725 % ВРП**, также как и в 2010 году, около 38 % населения трудоспособного возраста (4992 чел.) умерло от травм, отравлений, несчастных случаев, ущерб экономике – 1123,887 млн руб.

Решение проблемы – в укреплении системы здравоохранения, развитии диспансеризации, в инвестировании средств в здоровье населения. Существующего финансирования здравоохранения явно недостаточно (табл. 3). Система инвестирования здравоохранения базируется на бюджетном финансировании.

Т а б л и ц а 3

Расходы консолидированного бюджета Кемеровской области
за 2005–2011 годы (миллионов рублей)

Год	Расходы -всего	На социально-культурные мероприятия	Процент к расходам всего	Из них на образование	В % к расходам на соц.-культурные мероприятия	Здравоохранение	В % к расходам на соц.-культурные мероприятия	Социальную политику	В % к расходам на соц.-культурные мероприятия
2005	57655,4	29339,3	50,89	13943	47,52	8609,3	29,34	5196	17,71
2008	114237	57574,4	50,4	27532	47,82	14853,9	25,8	12314	21,39
2009	106281	59174,8	55,68	26962	45,56	13445,5	22,72	16027	27,08
2010	117172	65679	56,05	29509	44,93	14367,4	21,88	18541	28,23
2011	131550	81735,3	62,13	36336	44,46	21839	26,72	18383	22,49

Расходы бюджета на здравоохранения в 2011 году впервые превысили 21 млрд рублей, это на 52 % выше уровня 2010 года. Однако в общей доле расходов на социально-культурные мероприятия расходы на здравоохранение в 2011 году по сравнению с 2005 годом сократились на 2,6 %. Только за счёт смертности в трудоспособном возрасте потери региона расходов консолидированного бюджета на здравоохранение составили 19,12 % в 2010 г. и 13,54 % в 2011 г.

Библиографический список

1. Государственный доклад «О санитарно-эпидемиологической обстановке в Кемеровской области в 2011 году» / Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Кемеровской области, 2012. – 258 с.
2. Официальный сайт Администрации Кемеровской области. URL: <http://www.ako.ru>.
3. Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАРОДОНАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЯ

Р. Г. Абдрахимова

Башкирский государственный университет, г. Уфа,
Республика Башкортостан, Россия

Summary. The demographic problem is by far the most global issue. The decline in the birth rate, an increase in mortality, morbidity, ageing of population it is only the peak of the iceberg.

Key words: demography; the birth rate; mortality; health care; social assistance; children; reproductive age.

Демографическая проблема стала «самой острой проблемой современной России», демографическая ситуация – критической. России нужна активная политика по всем трём направлениям: снижение смертности, эффективная миграционная политика, повышение рождаемости. Именно рождаемости уделяется самое большое внимание. Никакая миграция не решит наших демографических проблем, если не создать надлежащие условия и стимулы для роста рождаемости, не принять эффективных программ поддержки материнства, детства, поддержки семьи. Известны причины, которые мешают молодым семьям, женщинам свободно и ответственно принимать решения, особенно если речь идёт о втором или третьем ребёнке. Низкие доходы, отсутствие нормальных жилищных условий, сомнение в собственных возможностях обеспечить будущему ребёнку достойный уровень медицинских услуг, качественное образование, а иногда и сомнение в том, сможет ли она его прокормить – вот истинные причины снижения рождаемости.

Нашей стране жизненно необходима эффективная государственная политика в области детства. Политика современная, политика, которая отвечает интересам национального развития. В ближайшие 15 лет будут сказываться последствия демографического спада 90-х годов, а число женщин так называемого репродуктивного возраста значительно сократится. И это серьёзная угроза, это вызов для всей нашей нации.

И первое, что необходимо сделать – повысить доступность и качество медицинской и также социальной помощи матерям и детям. Надо развивать программу родового сертификата и систему восстановительного лечения для детей первых трёх лет жизни, новорождённых с низкой массой тела. Необходимо провести технологическую модернизацию детских поликлиник и больниц, повысить квалификацию их сотрудников, поддержать молодых и многодетных семей «материнским капиталом» на погашение ипотечных жилищных кредитов и займов.

Но главным путём преодоления демографического кризиса является радикальное увеличение количества многодетных семей и обеспечение им режима наибольшего благоприятствования путем предоставления бесплатных земельных участков под строительство жилого дома или дачи при рождении третьего и последующих детей. С увеличением рождаемости остро возникает вопрос о детских садах, о местах в детских садах, ведь именно из-за нехватки детских садов молодые семьи часто откладывают рождение детей или ограничиваются одним ребёнком.

Стратегический приоритет политики в сфере детства – это формирование и развитие ценностей здорового образа жизни. Формирование принципов здорового образа жизни необходимо проводить с самого раннего возраста на основании междисциплинарного и межведомственного подходов (здравоохранение, образование, социальная сфера и т. д.). Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей имеет высокую социальную значимость, позволяют избежать экономических и социальных потерь общества и государства.

Сокращение младенческой смертности могло быть более значительным, а здоровье детей – лучше, однако это сдерживается неблагоприятными тенденциями в репродуктивном здоровье населения России. Для системы здравоохранения в ситуации снижения рождаемости важнейшим направлением должно стать улучшение здоровья женщин репродуктивного возраста, повышение качества родовспоможения, доступности и качества медицинской помощи детям [2].

И всё же главная проблема России в ближайшие 10 лет – это снижение общей численности населения. Таким образом, система здравоохранения должна

сосредоточиться на укреплении и сохранении здоровья, повышении доступности медицинской помощи, охране материнства и детства, создании оптимальных социально-экономических, правовых и медико-социальных условий для укрепления здоровья женщин и детей, планирования семьи, решение медико-демографических проблем.

По официальным заявлениям Правительства Российской Федерации, демографическая проблема становится приоритетным направлением в деятельности государства. Важно, чтобы эта приоритетность стала реальным фактором повышения эффективности проводимой демографической политики в России [1].

Библиографический список

1. Качалкин В. М. Некоторые аспекты современной демографической политики в России: тенденции и приоритеты // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2012. – № 2.
2. Улумбекова Г. Э. Демографические вызовы системе здравоохранения Российской Федерации в период до 2020 г. // Вестник Росздравнадзора. – 2011. – № 5.

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ВЗРЫВА

З. Ф. Латыпова, И. Р. Ильясова

**Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. Article describes features of the baby boom, which affected the rate of demographic changes in the world.

Key words: baby boom; demography; population.

Прогрессивные, очень высокие темпы увеличения числа населения планеты в решающей степени обуславливаются темпами его роста в развивающихся государствах, где в 1994 г. проживало приблизительно 80 % жителей.

Таким образом, число жителей планеты каждый день возрастало. В 1992 г. – на 254 тысяч человек, менее 13 тысяч из которых приходились на часть индустриально цивилизованных государств, другие 241 тыс. – на развивающиеся государства. 60 % – Азия, 20 % – Африка, 10 % – Латинская Америка [1, с. 67].

Настолько колоссальные отличия обуславливают сегодняшний демографический взрыв, по мощности превосходящий европейский, который начался в 50-е годы. Несмотря на мнение ряда специалистов, глобализация будет сохранять темпы развития в течение, по крайней мере, 30–50 лет.

Факторы, способствующие демографическому взрыву в развитых странах:

1. Добившись самостоятельности, многие страны приобрели возможность наиболее обширного использования глобальных достижений в сферы медицины и с поддержкой мирового сообщества смогли устранить многочисленные болезни, уносившие десятки тысяч людей;

2. Отказ от ограничения количества детей в семье. В перспективе тенденция снижения рождаемости в соответствии с нормой демографического перехода затронет многие развивающиеся государства, что обуславливается общественно-финансовыми переменами развивающегося общества в целом и изменениями в семье каждого отдельно взятого человека;

3. В изменении статуса женщины, вовлечении её в производство.

Не прекращается уменьшение общего уровня смертности крайне молодой структуры населения в развивающихся государствах. Это ключевым образом и удерживает мощь нынешнего демографического разрыва. Мизерны достижения в понижении младенческой смертности, в особенности в наименее цивилизованных государствах.

Особенности глобализации сегодня:

4. В развивающихся государствах происходит ускоренный рост количества жителей, существенно опережающий общественно-финансовое формирование этих

стран. Усугубляются и без того непростые проблемы занятости, общественных отношений, обеспечения продовольствием, экономики и т. п.

5. Развитие технологий в производстве существенно выше, чем в минувшем веке.

6. Масштабность явления. Глобализация охватывает практически все страны Мира.

Современный демографический взрыв происходит не только в больших государствах, непосредственно охватывая большую часть мирового населения. Он затрагивает всё мировое сообщество, превращая небольшую локальную демографическую проблему в одну из глобальных проблем нашего времени.

Библиографический список

1. Арон Р. Великая общественная миграция. – М., 1992. – С. 376.
2. Ермаков В. Ф. Потребительская кооперация – социально-экономический институт общества. – М., 2003. – С. 272.
3. Веселова Н. Г. Разделение труда и элементы его управления. – М., 2002. – С. 491.

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

М. Р. Богатырёва

**Институт экономики финансов и бизнеса
Башкирского государственного университета,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. This paper addresses the problem of regulation of labor migration. Analyzed the structure and typology of external labor migration. The article reveals both positive and negative aspects of labor migration, which should be considered when developing migration policy to ensure that the process would bring more benefits to both sides than negative points.

Key words: labor migration; employment; government; labor and immigration policy.

Вопросы внешней трудовой миграции – одна из самых актуальных проблем в мире в настоящее время, ещё и потому, что отсутствует единство в понимании сущности внешней трудовой миграции, а также общепринятые теоретические подходы к её изучению и регулированию.

Безусловно, изучение внешней трудовой миграции носит междисциплинарный характер. Данной проблематикой занимались и занимаются представители различных наук: политологи, историки, юристы, социологи, экономисты, психологи, демографы и т. п.

Под влиянием глобализации в мире увеличилось число форм миграции, которые возможно отнести к трудовым. Все эти формы не должны рассматриваться обособленно, поскольку одна форма может преобразоваться в другую в зависимости от конкретных мотивов и условий.

С точки зрения потенциальных возможностей регулирования данного системного процесса можно выделить и графически представить следующую схему многообразных метаформвнешней трудовой миграции (рисунок).

Развёрнутый характер данной схемы требует теоретического обоснования существования всех этих форм внешней трудовой миграции [5, с. 32].

Одна групп населения, получающая экономическую выгоду от привлечения внешних трудовых мигрантов, – это формирующийся средний класс. Органы государственной власти, регулируя процессы трудовой внешней миграции, косвенно способствуют созданию «среднего» класса россиян за счёт увеличения их доходов посредством привлечения дешёвой рабочей силы, особенно из стран СНГ, а создавая условия и совершенствуя механизмы привлечения дешёвой иностранной силы на российский рынок и региональные рынки труда, способствуют удовлетворению потребности российского бизнеса в накоплении капитала, получении прибыли посредством привлечения относительно дешёвой рабочей силы [3].



Структура и типология внешней трудовой миграции

Текущая миграционная политика нередко ориентирована на узко экономическое рассмотрение трудовой миграции в качестве источника рабочей силы, или в демографическом плане – как замещающей естественную убыль населения. Таким образом, недостаточная ориентированность на сбалансированность интересов государства, общества, бизнеса и самих мигрантов, недостаточная проработанность предлагаемых институциональных и правовых механизмов способны усугубить существующие проблемы.

Значительная экономия средств российских работодателей на временных трудовых мигрантов происходит в виду отсутствия социальных расходов. В тоже время по отношению к российским работникам работодатели должны производить эти расходы на основании коллективных договоров.

Реструктуризация российской экономики и занятости идёт в русле сложившихся мировых тенденций: растёт спрос на высокотехнологичный труд, но в то же время, растёт доля услуг в структуре ВВП, где велика доля неквалифицированного и мало престижного труда. Формируются сектора экономики и виды работ, в которых сохраняется тяжёлый ручной труд [4, с. 21]. Процесс труда нуждается в правильной организации, которая необходима не только для получения экономического эффекта, но и для развития человека [7, с. 108].

В то же время трудовая миграция, приводя к снижению цены труда в принимающей стране, в отправляющей стране наоборот приводит к росту, занятость в принимающей стране увеличивается, в отправляющей – снижается, происходит вытеснение местного населения с рынка труда. Однако некоторые эмпирические наблюдения опровергают эти выводы. Так, например, исследования Г. Брюкера [10, с. 44] выявили, что зарплаты работников ручного труда снизятся всего лишь на 1,05 % и работников умственного труда увеличатся на 0,18 %, если доля мигрантов в рабочей силе вырастет на 1 %, в случае рынка труда, находящегося в равновесии. Если же рынок труда не является равновесным, то зарплаты работников ручного труда сократятся на 0,58 % (а безработица увеличится на 0,85 %), а оплата труда высококвалифицированных работников снизится на 0,19 % (безработица вырастет на 0,05 %) [9, с. 17].

Трудовая миграция, как всякий сложный процесс, имеет как положительные, так и отрицательные стороны (таблица).

**Основные последствия трудовой миграции
для страны отправления и страны назначения**

Принимающая страна	Направляющая страна		
Положительные последствия	Негативные последствия	Положительные последствия	Негативные последствия
– снижение затрат на обучение прибывающих рабочих и специалистов; – рост конкурентоспособности продукции из-за более низкой стоимости труда иностранной рабочей силы; – иностранные рабочие теряют работу в первую очередь, если экономическое положение предприятия ухудшается; – экономия на пенсиях и других социальных выплатах.	– обострение ситуации на местном рынке труда; – цена труда падает, так как предложение на рынке труда растёт; – возникает нелегальная иммиграция, и сопутствующие ей негативные последствия; – фактор роста социальной напряженности в обществе.	– снижение напряжённости внутреннего рынка труда; – рост доходов населения за счёт денежных переводов мигрантов; – сокращение уровня бедности; – уменьшение нагрузки на бюджет за счёт пособий по безработице и др. бюджетных расходов; – возможность возвращения более квалифицированных рабочих.	– утрата части трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте; – неполучение государством отдачи от общеобразовательной и профессиональной подготовки трудовых эмигрантов; – потеря специалистов и квалифицированных рабочих («утечка умов»); – ухудшение семейных отношений.

При формировании миграционной политики следует учитывать все последствия, к которым может привести внешняя трудовая миграция, с тем, чтобы процесс приносил больше выгод обеим сторонам, чем негативных моментов [5, с. 84].

Поскольку Россия, участвуя в международной миграции, является одновременно принимающей и направляющей стороной, то национальная миграционная политика ориентируется на реализацию многообразных целей и строится с учётом реалий глобального мира, дополняясь наднациональным регулированием. Являясь частью социально-экономической политики, она выполняет структурирующую роль, т. е. увязывает проект социально-экономического развития с проектом (прогнозом) количества, качества и размещения населения. Привлечение в Россию иностранной рабочей силы и интеграция мигрантов может осуществляться при условии сохранения социально-культурного ядра общества. Максимизация прибыли от миграции должна соизмеряться с социальными рисками, порождаемые этим явлением, а поиск инструментов эффективного взаимодействия стран экспортёров и импортёров должен происходить в условиях учёта взаимовыгодных интересов и гармонизации международного миграционного законодательства [1, с. 120].

Государственная политика в области содействия занятости населения своей целью имеет рациональное размещение производительных сил, стимулирование мобильности трудовых ресурсов с учётом состояния рынка труда и его перспективных потребностей. Одно из важных направлений этой работы – содействие трудовой адаптации беженцев и вынужденных переселенцев, регулирование потоков трудовой миграции. Содействие занятости беженцев и вынужденных переселенцев нередко осложняется отсутствием условий для приёма и размещения мигрантов. Чтобы расширить возможности гарантированного трудоустройства безработных граждан, в том числе вынужденных мигрантов, администрация регионов по предложению органов службы занятости квотирует рабочие места.

Конечно, проблемы регулирования миграционных потоков не могут быть решены исключительно в регионах. Особое значение в этом плане имеет проведение эффективной миграционной политики на федеральном уровне и, в частности, – совершенствование законодательной базы миграции с целью усиления контроля за миграционными потоками [8, с. 41].

Усиливается значение роли работающего населения, интересы которого в социально-трудовой сфере должны быть приоритетны, а мнение обязательно должно учитываться при принятии конкретных решений в сфере внешней трудовой миграции. Наличие обратной связи между всеми участниками внешней трудовой миграции становится обязательным условием достижения баланса интересов.

Результатом массовых международных миграций являются различные варианты взаимодействий (интеракций) мигрантов с принимающим обществом [2, с. 8].

Всё более для формирования институциональных отношений усиливается значение такой функции, как координация между работодателями, их общественными представителями, органами государственной власти, местного самоуправления, работающим населением, а также общественными организациями, представляющими интересы диаспор иностранных государств. Постепенно возрастает понимание того, что координация необходима для достижения баланса интересов всех участников внешней трудовой миграции [4, с. 25].

Библиографический список

1. Алиев М. Д. Россия в системе международных миграционных процессов : монограф. – СПб. : Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – 175 с.
2. Богатырева М. Р., Хайртдинова А. А. Совершенствование механизма адаптации мигрантов на рынке труда // Сборник научных трудов Sworld. – 2013. – Т. 32. – № 1. – С. 6–10.
3. Богатырёва М. Р. Регулирование внешней трудовой миграции, как баланс интересов всех участников процесса // Инновации и инвестиции. – 2013. – № 7. – С. 170–173.
4. Воронина Л. И. Взаимодействие государственной власти, бизнеса и российского населения в сфере внешней трудовой миграции (на материалах Свердловской области) // Инструменты анализа и управления переходными состояниями в экономике : материалы II Международной конференции (27–28 апреля 2007 г.). Т. 1. – Екатеринбург : АМБ, 2007. – С. 20–36.
5. Вешкурова А. Б. Россия как центр притяжения рабочей силы // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С. 83–88.
6. Карпова И. В. Внешняя трудовая миграция в России: теория и практика // Экономические науки. – 2008. – № 6.
7. Мухаметлатыпов Ф. У., Емельянова К. Ю. Организация трудового процесса в современной аудиторской фирме // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». – 2013. – № 18. – С. 107–110.
8. Немерюк Е. Е. Миграция и рынок труда в современном российском обществе: социологический анализ : монограф. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2006.
9. Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б. Современное состояние и тенденции развития миграции (на примере РФ и Казахстана) // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 12. – С. 13–21.
10. Brucker H. The impact of international migration on welfare and welfare state in an enlarged Europe. Paper presented at the Oesterreiche National bank East-West Conference, 3–5 November. 2002.

СОЦИАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗА

Ж. М. Омарханова, Р. М. Мусин

Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза,
г. Караганда, Казахстан

Summary. Problems and mechanisms ensuring social stability are considered in the article. Social factors influencing social well being of the person, social stability and stability of society are revealed. The assessment of social stability is carried out on the example of the teaching staff of the Pavlodar's state university named after S. Toraygyrov.

Key words: social stability; structural model of social stability; level of satisfaction with biotic conditions.

В духе классической теории устойчивости этот термин можно понимать как отсутствие резких, необратимых глобальных социальных изменений вследствие небольших общественно-политических нововведений (социальная инженерия по К. Попперу) [1, с. 12–14]. Эти изменения, вызвав постоянные отклонения основных параметров жизнедеятельности человека от предельно допустимых значений, создают угрозу стабильности, миру и согласию в обществе.

В основе социальной устойчивости, согласно теории технико-гуманитарного баланса А. Назаретяна, лежит механизм сбалансированного взаимодействия технических возможностей общества и морально-этических регуляторов в нём [2, с. 17–21].

Классическая формулировка, предложенная Комиссией ООН по вопросам охраны окружающей среды и развития, гласит, что общественное развитие является

устойчивым, если оно позволяет удовлетворять потребности нынешних поколений, не нанося при этом ущерба возможностям, оставляемым в наследство будущим поколениям для удовлетворения их собственных потребностей.

Позже была предложена более универсальная и адекватная положению в мире модификация концепции устойчивого развития в докладе «О развитии человеческого потенциала» ООН (1994 г.). Оно определено как развитие, не только предполагающее экономический рост, но и справедливо распределяющее его результаты, увеличивающее возможности людей, а не обедняющее их. Это развитие, которое отдаёт приоритет бедным, расширению их возможностей и обеспечению участия в принятии решений, затрагивающих их жизнь. Это развитие, в центре которого человек, ориентированное на сохранение природы, направленное на обеспечение занятости, предполагающее реализацию прав женщин. В приведённом определении существенно расширен социальный аспект и наряду с экологической, концепции устойчивого развития включает все виды устойчивости: демографическую, социальную, экономическую и т. п. [3, с. 69].

Говоря о причинах социальных потрясений, ещё в начале прошлого века С. Ю. Витте писал: «В конце XIX и начале XX вв. нельзя вести политику средних веков, когда народ делается, по крайней мере, в части своей, сознательным, невозможно вести политику явно несправедливого поощрения привилегированного меньшинства за счёт большинства. Политики и правители, которые этого не понимают, готовят революцию, которая взрывается при первом случае, когда правители эти теряют свой престиж и силу» [4, с. 524].

Оценка социальной устойчивости общества производится с помощью системы показателей. Как известно, социальные процессы и явления подразделяются на социально-экономические, социально-политические и социально-психологические [5, с. 114]. Следовательно, и регулирующее воздействие на них с целью направления их в прогрессивное русло для достижения социальной устойчивости должно осуществляться, прежде всего, по указанным основным направлениям.

Исходя из этого, все основные факторы, влияющие на социальное благополучие человека, на социальную устойчивость и стабильность общества, по нашему мнению, можно объединить в следующие 4 группы: институциональные, организационно-экономические, социально-политические и социально-психологические (рисунок).

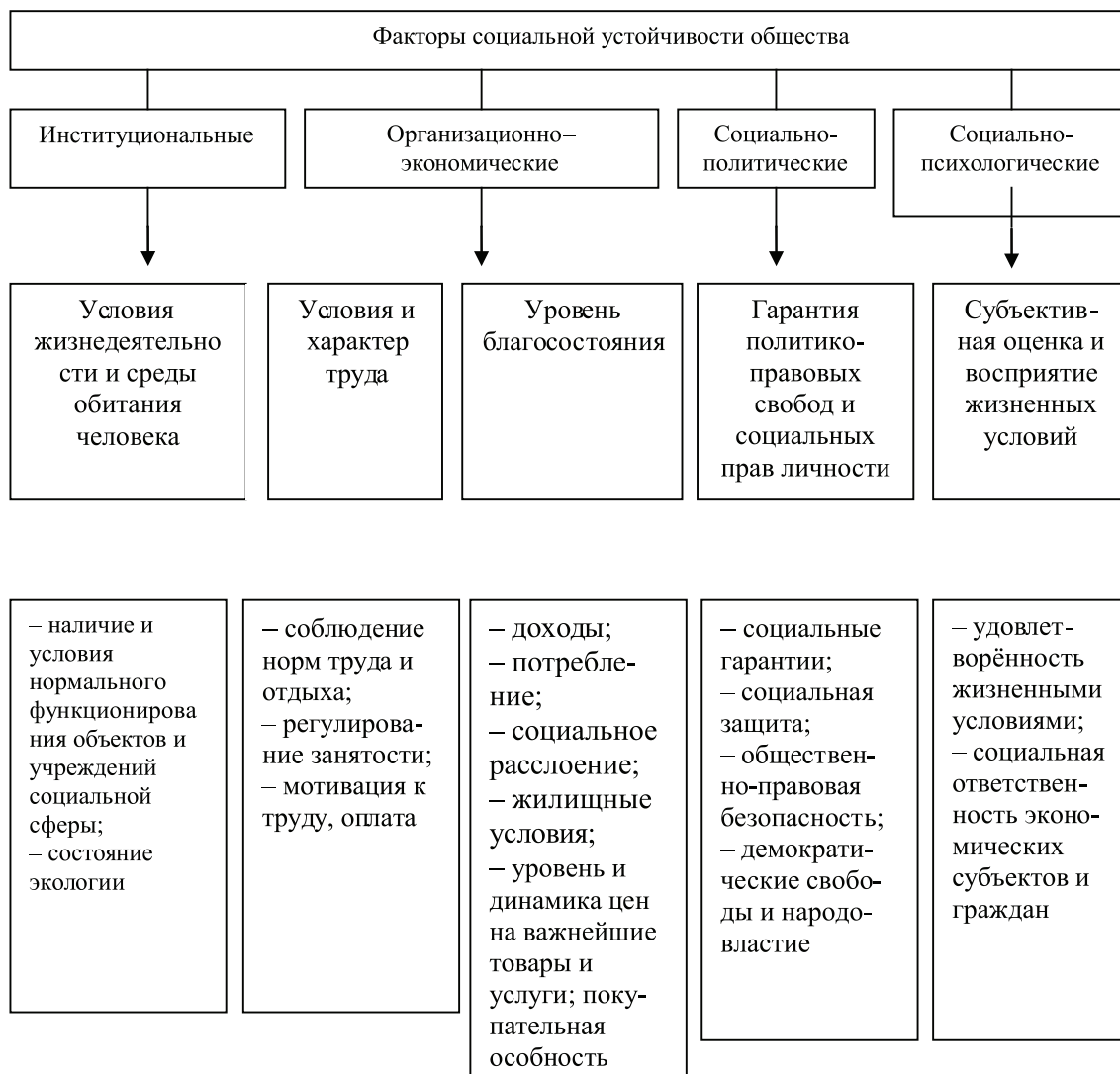
Первая группа, связанная с институтами, учреждениями социальной сферы, с их нормальным функционированием, с окружающей средой – определяет условия жизнедеятельности и среды обитания человека.

Группа организационно-экономических факторов включает те из них, которые непосредственно влияют на благосостояние человека, на условия его труда и отдыха, на воспроизводство рабочей силы.

К третьей группе отнесено всё то, что связано с реализацией совокупности социальных прав, гарантируемых человеку современным демократическим, светским, правовым, социальным государством, законодательно закреплённых в Конституции страны и реализуемых через народноевластие.

Социально-психологические факторы (4-я группа) включают такие характеристики, как настроение личности, её удовлетворённость жизненными условиями, психологический климат в семье, коллективе, обществе, а также осознание каждым гражданином, обществом и государством своей социальной ответственности за обеспечение устойчивости и стабильности, мира и согласия в обществе.

При этом все группы факторов взаимосвязаны друг с другом. Например, настроение человека, его удовлетворённость жизненными условиями, психологический климат в семье и обществе зависят и от того, как функционируют предприятия и учреждения сферы услуг (здравоохранение, образование, коммунальное хозяйство), доступности их услуг для населения; и от организации, оплаты и гигиены труда, от соблюдения норм труда и отдыха, от того, каковы его жилищные условия, уровень доходов, потребления и т. п. И, наконец, от того, как обеспечивается реализация его конституционных социальных прав и свобод личности.



Факторы социальной устойчивости общества

Поэтому, для оценки социальной устойчивости общества, на наш взгляд, необходимо использовать:

– подход, основанный на экономическом исследовании функционального механизма социальной устойчивости, путём оценки функционирования отдельных элементов социальной сферы и блоков системы жизнеобеспечения населения с помощью предельно критических значений (более распространённый в настоящее время);

– «психологический» подход, с помощью которого на основе социологических исследований, оценивается устойчивость или неустойчивость на уровне отдельных членов общества, т. е. исследуются личностные основы социальной устойчивости [6, с. 136].

Второй подход является относительно новым применительно к исследованию социальной устойчивости. Новизна его состоит в том, что помимо крайних проявлений социальной дезадаптации личности, выражающихся в самоубийствах и преступлениях, он позволяет более точно оценить её внутренний дисбаланс. Причём для оценки такого дисбаланса используются методы, разработанные для оценки потенциала личности [6, с. 137].

Как нам представляется, данный подход может быть использован не только для оценки потенциала личности, но и при оценке степени удовлетворённости или неудовлетворённости личности своими жизненными условиями. Для этих целей нами разработана специальная «структурная модель социальной устойчивости личности». В основе построения такой модели лежит предположение о том,

что все оценки личностью его жизненных условий, в конкретных условиях, могут служить основой для оценки её социальной устойчивости. Как известно, понятие «модель» чрезвычайно многопланово и в социально-экономических исследованиях оно используется во множестве различных смыслов. Известные типы моделей – это трендовые и имитационные (отражают развитие процессов во времени), модели, основанные на математико-статистическом анализе данных эмпирических наблюдений.

В связи с ограниченностью объёма статьи, в задачу наших исследований не входит подробный анализ этих моделей. Они широко описаны в литературе и апробированы на практике [8, с. 9–21].

В экономических исследованиях в последнее время всё более широкое распространение получают модели, основанные на математико-статистическом анализе данных эмпирических исследований. В отличие от трендовых и имитационных, модели данного типа не предназначены для отражения структуры взаимодействия между исследуемыми объектами, для исследования содержательной теории развития социальных явлений во времени.

Основная предпосылка использования методов статистического анализа применительно к социальным явлениям и процессам – возможность выявить причинно-следственные связи (моделируемого признака) на основе установления статистических взаимосвязей между признаками (факторами) [8, с. 9–21].

Предлагаемая нами «модель социальной устойчивости личности» относится к типу моделей, основанных на математико-статистическом анализе данных эмпирических исследований (опроса жителей). Она построена с использованием методов распознавания образов. Эти методы пока ещё только начинают применяться при построении моделей в социальных исследованиях. Однако уже сейчас видна перспективность и плодотворность этих методов. Особенно при аналитическом исследовании социальных явлений и процессов [23].

Остановимся вкратце на сути методов распознавания образов. При их применении для определения значения моделируемого признака «Y» (социальной устойчивости личности) предполагается, что вся совокупность исследуемых объектов (жителей) распадается на определённые типы (образы) $S_1, S_2, \dots, S_m$ (степени удовлетворённости жизненными условиями). Типы объектов соответствуют различным значениям моделируемого признака «Y» (если он качественный), либо различным интервалам его области изменения (если «Y» – количественный) [8, с. 23].

В качестве «Y» может рассматриваться, например, удовлетворённость человека жизненными условиями, работой, психологическим климатом в коллективе, обществе и т. п.

А в качестве типов $S_1, S_2, \dots, S_m$ могут быть выделены группы людей, удовлетворённых и не удовлетворённых своими жизненными условиями, работой, психологическим климатом в коллективе и т. п.

Исходной информацией для построения модели служит оценка N объектов (жителей) рассматриваемой совокупности (город, район, область, общество в целом или предприятие) по признакам $Y, x_1, x_2, \dots, x_n$. Требуется на основе данной совокупности исследуемых (так называемой обучающейся выборки) – разработать правило классификации (степень удовлетворённости жизненными условиями), позволяющее на основе значений независимых (входных) признаков объектов $x_1, x_2, \dots, x_n$ (оценок условий жизни) относить их к соответствующим типам (социально устойчивых и неустойчивых).

Разработка правила классификации сводится к определению решающих зависимостей (функций) социальной устойчивости личности от признаков (факторов) $x_1, x_2, \dots, x_n$, вычисление значений которых для объектов позволяет относить их к соответствующим типам (социально устойчивым и неустойчивым). Выработка такого правила классификации называется обучением распознаванию. Модель в данном случае может быть представлена в виде таблицы соответствия между типами объектов в пространстве признаков $x_1, x_2, \dots, x_n$ и типами объектов по признаку «Y» [8, с. 23].

Можно привести множество примеров из области социальных исследований, в которых требуется построение именно такого типа моделей. Так, например, в исследовании сплочённости коллектива на основе характеристик его членов,

профессиональной ориентации молодёжи и т. д. В настоящее время разработаны самые разнообразные методы распознавания образов [8, с. 24].

В соответствии с выделенными четырьмя группами факторов социальной устойчивости общества (рисунок), в структурной модели социальной устойчивости тоже, на наш взгляд, целесообразно выделение четырёх блоков оценок жизнедеятельности человека: институционального; организационно-политического; социально-политического и социально- психологического. Пофакторная группировка оценок человеком своих жизненных условий в предлагаемой модели социальной устойчивости личности выглядит следующим образом (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Структурная модель социальной устойчивости личности

Условия жизнедеятельности	Оценка в баллах
1. Институционально-социологический блок А) уровень функционирования, качество, доступность услуг: – здравоохранения; – коммунального хозяйства (энерго-водоснабжение, связь и т. п.); – банковское обслуживание населения; – служб благоустройства, озеленения, санитарной очистки города. Б) состояние окружающей среды (воздуха, воды, почвы)	
2. Организационно-экономический блок А) уровень оплаты труда. Б) соблюдение норм труда и отдыха. В) регулирование занятости. Г) уровень доходов и потребления. Д) жилищные условия. Е) уровень и динамика цен на основные товары и коммунальные услуги. Ж) индексация доходов работников бюджетной сферы, пенсионеров. З) покупательная способность	
3. Социально-политический блок А) реализация, обеспечение основных социальных гарантий и прав личности в области: – минимальной оплаты труда; – прожиточного минимума (для неработающих членов общества); – материнства и детства. Б) Уровень социальной защищённости: – безработных; – нетрудоспособных, инвалидов, пожилых людей; – матерей и их малолетних детей; – одиноких женщин с детьми. В) реализация политико-правовых свобод личности: – свобода слова, печати, митингов, демонстраций, мирных шествий; – свободы волеизъявления на выборах; – неприкосновенность и общественная безопасность личности, презумпция невиновности	
4. Социально-психологический блок А) удовлетворенность жизненными условиями в целом. Б) проявление и реализованность социальной ответственности: – личности, домохозяйств; – предприятия, фирмы; – государства	

Система оценок человеком своих жизненных условий, в блоках по 6-балльной шкале.

Источником информации в модели служат оценки респондентов своих жизненных условий, полученные путём их анкетирования, в баллах по 6-балльной шкале. Баллы оценок соответствуют следующим уровням удовлетворённости респондентов жизнедеятельным условиям: 1 балл – плохо, 2 – ниже среднего, 3 – средний, 4 – выше среднего, 5 – хорошо, 6 – отлично.

Таким образом, учитывая, что модель включает 30 признаков, достаточно полно охватывающих факторы социальной удовлетворённости и устойчивости личности, максимальная сумма баллов у одного респондента – 180 (6×30), минимальная – 30 (1×30), а средняя 90 (3×30).

Прежде чем приступить к обработке полученных анкет, исследователем должны быть приняты определённые допущения относительно величин и доли оценок в выборке, на основе сравнения которых с полученными будут сделаны выводы относительно моделируемого признака (социальной устойчивости личности и общества). Например, принято социально устойчивой считать: личность со средней оценкой по анкете на уровне 3 балла и общество – по доле таких оценок во всей выборке не ниже 1/2 или 50 %.

Доля оценок со средней оценкой 3 балла и выше определяется на основе их группировки.

С использованием данной методики нами проведена оценка социальной устойчивости преподавательского коллектива Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова по состоянию на 1 июля 2008 года и на 1 февраля 2013 года. Исследованием были охвачены 200 преподавателей данного вуза. Оценки респондентами своих жизненных условий распределились следующим образом (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Распределение групп по уровню удовлетворённости
жизненными условиями (в выборке № = 200)

Уровень удовлетво- рённости (баллы)	Частота (человек)			Доля в %		
	2008	2013	изменение «+»; «-»	2008	2013	изменение «+»; «-»
до 1	–	–	–	–	–	–
1,1–2,0	30	17	–13	16	8,5	–7,5
2,1–3,0	98	66	–32	49	33	–16
3,1–4,0	68	94	+ 26	32	47	+ 15
4,1–5,0	6	23	+ 17	3	11,5	+ 8,5
5,1–6,0	–	–	–	–	–	–
	200	200	–	100	100	–

Данные табл. 2 говорят о том, что за последние 5 лет у опрошенной группы педагогических работников существенно улучшилась удовлетворённость своими жизненными условиями, следовательно, повысилась и социальная устойчивость коллектива работников исследуемого учреждения. Так, например, средний балл удовлетворённости жизненными условиями с 2,8 в 2008 г. повысился до 3,1 в 2013 г., или на 10,7 %. При этом доля оценивших свои жизненные условия ниже среднего уровня (до 3 баллов) снизилась с 65 до 41,5 %.

Таким образом, проведённый анализ социальной устойчивости позволяет сделать концептуальный вывод о позитивном характере проводимой в Казахстане социально-экономической политики.

Библиографический список

1. Поппер К. Открытое общество и его враги. – М., 1992.
2. Назаретян А. П. Векторы исторической революции // Общественные науки и современность. – 1999. – № 2.
3. Свинаярева М. Ю. Устойчивое развитие и человеческий потенциал // Матер. Междунар. науч.-практ. конференции. – Тюмень, 2005. – 264 с.
4. Витте С. Ю. Собр. соч. – М., 1991. – 684 с.
5. Кажымурат К. К. Научно-технический прогресс и рынок // Избр. науч. труды. – Т. 2. – Алматы, 1998. – 459 с.
6. Марков В. Н. Личностные основы социальной устойчивости // Общественные науки и современность. – 2002. – № 1. – С. 136–143.
7. Бестужев-Лада И. В., Варыгин В. Н., Малахов В. А. Моделирование в социологических исследованиях. – М. : Наука, 1978. – 10 с.
7. Прогнозирование социальных процессов: системы показателей в исходных моделях. – М. : ИСИ АН СССР, 1981. – 118 с.
8. Хисматуллин Р. А. Социальная ориентация экономики: теория, методология, практика. – Павлодар : ТОО НПФ «ЭКО», 2005 – 432 с.
9. Социально-экономические модели и путь России // под ред. К. И. Микульского. – М. : Экономика, 2003. – 757 с.

III. ИННОВАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

SURVEY OF THE VENTURE BUSINESS DEVELOPMENT IN DIFFERENT COUNTRIES

A. Gaisina

Bashkir State University, Ufa, Russia

Summary. This article is devoted to the experience of establishing venture business systems in both developed and developing countries. The paper also covers key issues of main supporting institutions and related challenges.

Key words: venture business; venture capital; investments; innovations.

Venture capital is an American invention, and so far the United States is home to the largest venture capital industry. This paper presents a study of a number of countries that have tried to develop their own venture capital industries, and issues frequently faced by developing and developed nations willing to enhance their domestic venture capital industries. Let's firstly review the experience of developed countries.

Canadian government policies have resulted in its venture capital system being based on funds sponsored by labor unions. Recent growth in Canada's VC market [4] has weakened the union funds' grip on VC funding, however, and total investment has notably grown. Canada was the world's fifth largest recipient of VC financing. Canadian strength in telecommunications technology has been a particular boon to VC investment.

In a relative sense, Israel has achieved even greater success, since it was the sixth largest recipient of VC and the world's largest recipient expressed as venture capital funding as a percent of GDP. At least part of Israel's success can be traced to deliberate policy decisions by the Likud government in the early 1990s, which took concrete steps to commercialize defense-related technology developed with public funding [2].

In Japan, direct investment is not popular, thus there are very few individual investors who invest in start-up or early stage venture enterprises. Because of the lack of individual investors and the conservative investment attitude of venture capital firms, the entrepreneur in Japan has to provide a significant portion of start-up capital compared with other countries.

In contrast with other countries, Sweden was an early mover in venture capital. Although investments were made in Swedish companies earlier, 1973 is considered the year in which the venture capital industry started in a more organised form. Continued focus on R&D in big businesses and in universities mainly resulted in rather limited attention being allocated to innovation. The first institutional private equity and venture capitalist, Foretagskapital, was established as a joint venture between the state and merchant banks in Sweden. Soon more funds followed [1].

Scoreboard, Denmark, has been the best performer among the global innovation leaders in recent years, although the country is still lagging Sweden somewhat in this area as a whole. A number of Danish venture capitalist companies invested in young start-ups in the early 1980s, thus beginning Denmark's venture capital tradition [3].

Opportunities for entrepreneurs in developing countries are broader in scope than in developed markets, allowing firms to pursue a portfolio approach to strategy that can efficiently manage the higher levels of business and market risk. Entrepreneurs in developing countries face a different set of circumstances than their counterparts in developed economies. While Western entrepreneurs operate at the fringes of the economy, emerging market entrepreneurs operate closer to the core – the needs and opportunities are more widespread.

Russia seems to be the worst positioned among the BRICS countries on the innovation front. The current problems are far more emphasized by negative demographics

which leads to ageing R&D personnel. At the same time, governmental support to regional innovation development agencies, increasing availability of financial resources are steering Russian economy to more innovative direction [6]. Rusnano is probably the largest profiled venture investment fund in the world.

Statistics show that China took the third place in the world as the country with the largest amount of venture capital investments. China's venture capital industry was established in the mid-1980s, when the Chinese government decided that it should develop local high-tech industries. Today, venture capital investments in China are coming from different sources like the government, state-owned enterprises, private firms, public companies, non-banking financial institutions, multinational corporations and foreign venture capital funds. Venture capital investments in China vary along several dimensions such as size, stage, voting control, duration, and location [7].

In the 1970s, IT exports from India began with «body-shopping», also known as contract programming, this was the main form of IT exports. From 1991 U.S. high technology firms began outsourcing software development in India, leveraging local knowledge of English and lower labor costs, and adding value without risk. Overseas and private domestic funds only began investing in India in 1996. The venture capital supplied to India remains small and dominated by foreign investors. Domestic pension funds, insurance firms, and mutual funds are not permitted to invest in venture capital firms [5].

The Brazilian concept of a national innovation system devotes little explicit attention to acquiring foreign knowledge or to disseminating knowledge. Although Brazilian companies seldom have formal collaborative ventures for innovations, they are still co-operating with their suppliers and customers and even imitating their competitors. Brazilian Coteminas has also international R&D centres in the United States and Asia.

The innovation systems of the Western Balkan Countries are highly centralised «top-down» systems coordinated by the line ministries. This governance model is typical for less developed countries and technological followers. Only Albania and Croatia have established, in addition to ministries as government bodies, the independent and specialized agencies for development of innovation and technology system: BICRO in Croatia and ARTI in Albania. Business incubators and science parks are the most spread innovation facilities in WBC [8].

Thus, as we can see, many nations are making greater efforts to encourage venture capital activity, with an eye to boosting innovation and entrepreneurship. The US was the perfect benchmark country to follow in boosting innovations. Currently, much institutional capital flows into emerging venture capital markets. However, despite their relatively strong economic activity, some important ingredients for a vibrant VC market are lacking in developing countries – namely, entrepreneurial cultures and investor protection and corporate governance.

Bibliography

1. Andersson T., Napier G. The Role of Venture Capital, Global Trends and Issues from a Nordic Perspective, IKED, Malmö, 2007.
2. Avnimelech G., Teubal M. Venture capital policy in Israel: a comparative analysis and lessons for other countries. – Globalization & High Tech Workshop, Institute of advanced studies, Hebrew University, 2002.
3. Christensen J. The Rise, Fall and Possible Re-vitalization of the Danish Venture Capital Market, 2001.
4. Christopher A. VC and the Law: Potential Legal Hurdles Involved in Funding the Next Big Thing, Venture Capital Journal, 2001.
5. Dossani R. Accessing Venture Capital in India, Asia/Pacific Research Center, Stanford University, 1999.
6. Kaartemo V. Russian innovation system in international comparison – the BRIC countries in focus, Turku School of Economics, 2009.
7. Pukthuanthong K., Walker T., Venture capital in China: a culture shock for Western investors, Management Decision, 2007.
8. Svarc J., Perkovic J. Comparative analysis of the innovation capacity in the WBC with particular focus on joint cooperation needs, Innovation support, 2011.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОСВОЕНИЯ ИННОВАЦИЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ

И. В. Макарова

Московский государственный индустриальный университет,
г. Москва, Россия

Summary. In the paper the problems of development of innovation in the Russian market. Highlighted a number of factors constraining the introduction of innovations in various spheres of economy. Defined imperatives of innovative development of Russia.

Key words: innovations; resource support; innovation; technology transfer.

В последние годы актуальной темой для обсуждений является внедрение инноваций в различных сферах отечественной экономики. Об этом говорится на самых высоких уровнях власти и бизнеса. Как показывает практика, путь от новшества до инновации достаточно сложен и далеко не всегда успешен, на то действует ряд субъективных и объективных причин.

Существуют многочисленные инновационные разработки в различных областях. Что касается их практического внедрения, то здесь возникают различного рода проблемы.

Одной из важнейших причин является отсутствие конкурентной среды на российском рынке, что отмечал, в частности, в своём интервью советник Президента РФ по вопросам региональной экономической интеграции С. Ю. Глазьев. Часто определяющим конкурентным фактором оказывается административный ресурс. В этих условиях внедрение новшеств на рынок не целесообразно, поскольку сопряжено со значительными финансовыми затратами, а результат коммерциализации инноваций не определяется свойствами и характеристиками товара или услуги. По мнению Ж. И. Алфёрова, наша беда – «это даже не низкое финансирование, а невостребованность научных идей экономикой и обществом».

Российская экономика характеризуется низким ресурсным обеспечением инновационного развития при высокой степени технологической неоднородности. Следует отметить проблему межотраслевого перелива ресурсов, это приводит к возникновению высоких экономических барьеров для инновационной активности и распространения качественных ресурсов. По мнению М. Н. Узякова, «...внедрение качественно новых технологий имеет смысл лишь тогда, когда последующие элементы технологических цепей в состоянии воспринять и сохранить качественные приращения, возникшие в результате внедрённых инноваций» [7, с. 26]. В России так и не сложился сильный экономический механизм непрерывной генерации качественных ресурсов, в силу отсутствия эффективной поддержки экономических и государственных институтов. Все эти годы происходила компенсация недостатка качественных ресурсов за счёт использования дешёвых массовых ресурсов, дешёвой рабочей силы и применения естественных ресурсов. Но происходит истощение и этих источников. Для обеспечения притока импорта и генерации качественных ресурсов приходится постоянно наращивать добычу экспортных ресурсов, круг замыкается [4, с. 225].

Приватизация, проведённая в России, сформировала отношение новых собственников к полученному капиталу как к захваченному доходу, и, следовательно, любые инвестиции капитала рассматривались как снижение дохода. В современном российском обществе утрачен престиж творческого труда, он определяется только денежной мерой. В мировой тенденции отмечаются ценностные ориентиры, включающие такие мотивы, как творческая составляющая, возможности самореализации человека, особенно данная мотивация характерна в среде профессионалов. Как отмечает В. Л. Иноземцев, «...специалисты подобного уровня стремятся не только к большим доходам, но и к собственному развитию, и, следовательно, в образуемой ими новой социальной группе формируется мотивационная система, существенно отличающаяся от той, в центре которой стала жажда наживы» [3, с. 53]. Антиинновационную направленность приобрели и такие сформировавшиеся институты регулирования отечественной экономики, как бюджетная, налоговая, таможенная системы, которые стали инструментом извлечения чиновниками административной ренты.

Невозможно инновационное развитие без бюджетных расходов на развитие человеческого потенциала (наука, образование, здравоохранение и др. социальные расходы), их удельный вес значительно ниже по сравнению со стандартами развитых и новых индустриальных стран. В развитых странах этот показатель в соотношении расходов государственного бюджета и расходов на оборону и правопорядок составляет 25,0 и 3,9 % ВВП (6,4:1), в среднем в мире – 17,8 и 5,3 % ВВП (3,4:1), в странах с переходной экономикой – 22,1 и 3,8 % (5,8:1), в России в 2007 году – 4,7 и 7,4 % (0,6:1) [1]. По сути, бюджет превратился в инструмент обслуживания государственного аппарата.

Бедность населения является злейшим врагом технического прогресса. Существует значительный разрыв в доходах жителей крупных городов России, прежде всего Москвы, Петербурга и жителей провинциальных городов. Признаком бедности по мировым стандартам считается уровень доходов менее 60 % от средней зарплаты по стране. В ЕС за этой чертой находится 85 млн человек, что составляет 16,9 % населения. В России для определения порога бедности используется прожиточный минимум, в прошлом году он составил 6369 руб. (в 2013 – 6 385 рублей), по стране это 18,1 млн граждан, или 12,8 %. Если использовать для расчёта мировую методику, то черта бедности составит 14 250 руб., что в два с лишним раза превышает официальные данные. И тогда 60 млн жителей России являются бедными. Низкая оплата труда способствует экстенсивному образу жизни, отсутствию стимула вводить новую технику, повышать квалификацию, вводить нано-технологии. Известны негативные влияния низкой цены рабочей силы – «серая занятость, неплатежи налогов, взятки, коррупция, двойная мораль» [5, с. 274].

Так же следует отметить незадействованность инновационного потенциала высшей школы во взаимосвязи с промышленностью и бизнесом. Необходим поиск вариантов плодотворного сотрудничества. Вследствие возникшего «разрыва» можно выделить несколько проблем.

Во-первых, работодатели не получают специалистов необходимой квалификации в высокотехнологичных сферах экономики. В сфере нано-технологий возникает потребность учёта расходов на ведение разработок и их практическое внедрение, так как нет специалистов смежной квалификации, имеющих экономические и научные знания, например, экономистов-химиков, экономистов-физиков. До 1995 г. в СССР существовала практика подготовки специалистов необходимого уровня на основе производственной базы, предоставляемой различными предприятиями. Сегодня бизнес заявляет о готовности участвовать в финансировании подготовки специалистов, но при условии учёта его требований при составлении учебных планов вузов. Для представителей бизнеса серьёзной проблемой является отсутствие специалистов необходимой квалификации, но, как показывает практика, на местах всё упирается в проблемы достижения соглашений между заинтересованными сторонами.

Зачастую бизнес не в состоянии оценить перспективы инновационного развития и собственные инновационные потребности. Это значительно затрудняет формирование бизнесом конкретного заказа на научные исследования и разработки.

Тяжёлым наследием современного бизнеса стала стремительная деградация внутрифирменных НИОКР. За последние десятилетия ликвидировано четыре пятых научно-исследовательских организаций внутри фирм. В России в 2003 году доля внутрифирменной науки в общем объёме затрат на НИОКР составляла около 6 %. В Японии эта доля составляет 71 %, в странах ЕС 2/3, в США 3/4. Нынешнее состояние государственного сектора НИОКР представляется весьма жалким [2].

Во-вторых, отсутствуют ключевые инновационные структурные подразделения, обеспечивающие продвижение разработок на рынок, в центры трансфера технологий. В развитых странах таковыми часто являются ведущие университеты и НИИ. В России, в виду высокой степени риска, отсутствия стартового капитала, опыта, случаи трансфера в вузах и НИИ единичны. Следует развивать данное направление, используя, в том числе, и богатый зарубежный опыт [6, с. 290]. Так, за рубежом создаются офисы по лицензированию технологий (ОЛТ).

В Японии ОЛТ представлены государственными организациями, которые выступают посредниками между учёными и предпринимателями. Часть доходов,

полученных в результате научных исследований и внедрённых с помощью ОЛТ, идёт учёным, участвовавшим в разработках. Эти средства частично направляются на дальнейшее финансирование научных изысканий в университетах. Таким образом, все координационные, юридические и прочие вопросы решают ОЛТ, а учёные занимаются исключительно наукой.

В университетах Великобритании так же широко применяются услуги лицензионных компаний, которые получают 30 % чистого лицензионного дохода: остальное распределяется между университетом, кафедрой и изобретателем. Условия взаимодействия, финансирования лицензионных компаний и университетов прописываются в уставе вузов и могут различаться. В качестве источников финансирования выступают привлечённые средства и/или средства факультетов университетов.

Трансферт технологий в университетах США осуществляется с использованием ОЛТ, которые являются структурными подразделениями университетов и получают 15 % выручки; факультету, кафедре и изобретателю принадлежат остальные 85 %.

«Прогрессивно-стабильное экономическое развитие определяется уровнем развития высокотехнологичного сектора экономики, внедрением наукоёмких технологий, существенным подъёмом уровня жизни населения» [6, с. 291]. Не смотря на попытки создания новых институтов национальной инновационной системы и значительные затраты, такого рода условия в России не сложились. Это связано, в том числе с перекосами (реформа образования) при проведении мер, направленных на создание целостной системы активизации инновационных процессов, неблагоприятной средой создаваемой административными институтами.

Ещё одним условием внедрения инноваций является стабильное законодательство. В качестве одной из важнейших проблем развития бизнеса, внедрения инноваций предприниматели называют отсутствие в России коммерческого арбитража. Открытым остаётся вопрос специалистов смежного образования – бизнес-юриспруденция, способных рассматривать спорные вопросы не только чисто с правовой позиции, но и с учётом особенностей предмета контракта. При заключении международных сделок применяется исключительно международное право. Как отмечалось на VIII национальном форуме Деловой России «Национальная предпринимательская инициатива, бизнес–KPI для правительства», в 2012 г. 250 предприятий перешли из Екатеринбурга в Казахстан из-за наиболее благоприятных условий для ведения бизнеса.

Учитывая ресурсную направленность развития отечественной экономики на современном этапе и формирующееся распределение интенсивно развивающихся высокотехнологичных наукоёмких сфер деятельности мировой экономики, нельзя не уделять внимание перспективным направлениям развития и внедрения инноваций. Россия безвозвратно отстала в машиностроении, производственных сферах. Чтобы навсегда не стать в глобальном мировом хозяйстве только источником природных ресурсов, следует развивать высокотехнологичные направления экономики: медицину и фармацевтику, биотехнологии, радиационные, ядерные технологии, информационно-коммуникационные, новые материалы, суперкомпьютерные, лазерные технологии, нефтегазопереработку и нефтегазохимию, приборостроение, производство летательных и космических аппаратов.

Эти сферы деятельности не могут эффективно развиваться без участия и поддержки со стороны государства: разработки программ, направленных на поддержание и развитие обозначенных сфер экономики, выделения государственных грантов и прочих мер. Но все эти меры будут результативными только при условии чёткого контроля за целевым расходованием средств с личной ответственностью, создания здоровой конкурентной среды – получения грандов и выигрышей тендеров на конкурентной основе, а не на основе административного ресурса; налаживания тесного взаимодействия бизнеса, науки и образования. Всё это возможно при принятии эффективного законодательства в сфере регулирования отношений науки и бизнеса, жёсткого контроля со стороны государства.

Можно отметить, что сложившиеся условия в России делают невозможным её инновационное развитие, следует от разговоров перейти к разработке действенной модернизационной и инновационной стратегии. Необходимо развивать

хозяйственные ресурсы, прежде всего качественные (высокотехнологическое оборудование, новые технологии, высококвалифицированные специалисты), для снятия ресурсно-технологических ограничений и внедрения инноваций, в этих условиях экономика будет предъявлять эффективный спрос на инновации.

Библиографический список

1. Глазьев С. Ю. О стратегии экономического развития России. URL: <http://spkurdyumov.narod.ru/Glazev100.htm>.
2. Инновационный путь развития для новой России / отв. ред. В. П. Горегляд. – М.: Наука, 2005.
3. Иноземцев В. Л. Пределы «догоняющего» развития. – М.: Экономика, 2000.
4. Колганов А. И. Ресурсные и институциональные ограничения инновационного развития в российской экономике. Политэкономии провала: природа и последствия рыночных «реформ» в России / под ред. А. И. Колганова. – М.: Едиториал УРСС, 2013, 2013. – С. 216–246.
5. Ржаницына Л. С. Модернизация экономики: социальный вектор. XIX Кондратьевские чтения «Модернизация российской экономики: уроки прошлого, шансы и риски»: доклады и тезисы участников чтений. Международный фонд Н. Д. Кондратьева. – М.: ИЭ РАН, 2012. – С. 274.
6. Свирина Л. Н. Возможности использования зарубежного опыта в трансфере технологий. XIX Кондратьевские чтения «Модернизация российской экономики: уроки прошлого, шансы и риски»: доклады и тезисы участников чтений. Международный фонд Н. Д. Кондратьева. – М.: ИЭ РАН, 2012. – С. 289–292.
7. Узиков М. Н. Взаимодействие качественных и массовых ресурсов и эффективность экономики // Проблемы прогнозирования. – 2001. – № 1. – С. 26.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОЭКОНОМИКИ

Т. Е. Брагина, Л. З. Байгузина

Институт экономики финансов и бизнеса Башкирского
государственного университета, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

Summary. In the article the authors introduce the relevance of the eco-economy, the forces affecting the innovative development of the agro-industrial complex, the system of the ecological production certification and production technologies.

Key words: efficiency; appraisal/evaluation; territory development; eco-economy (economy with the consideration of ecological factors); innovative region development; innovative enterprise activity; ecological/environmental safety; organic products.

Совершенствование инновационных процессов в регионах на современном этапе может быть обеспечено только на основе согласования интересов бизнеса, региональных и муниципальных органов власти. При этом доминирующим звеном должны выступать именно субъекты РФ.

Среди побудительных сил инновационной активности специалисты выделяют внутренние и внешние мотивы. К внутренним мотивам относят необходимость замены технологии или оборудования, стремление группы талантливых инженеров реализовать свой творческий потенциал, стратегию завоевания определённого места на рынке. Однако они не всегда срабатывают. Так, крупные корпорации, добившиеся преобладания на рынке, мало заинтересованы в риске, связанном с инновациями. В данном случае, решающую роль могут играть факторы внешнего характера, основными среди которых выступают конкурентная среда и государственное регулирующее воздействие.

Инновационная активность обусловлена инновационной восприимчивостью и готовностью социально-экономической системы. Параметры оценки инновационного потенциала должны быть дополнены оценкой готовности региона к социально-экономическим инновациям (степень социально-психологической готовности населения, властных структур, степень полноты правовой и нормативной базы и уровень инфраструктуры, необходимой для осуществления тех или иных преобразований в различных сферах жизнедеятельности, уровень научно-методической готовности для внедрения инноваций) [2].

Природа негласно признаётся «бесплатным» ресурсом, и природоохранная деятельность государства находится на низком уровне. В нашей стране этому

способствует спад производства, особенно широко наблюдавшийся в начале 1990-х годов. Периоды кризисов и необходимости реформ были и в других странах. Так было при К. Адэнауере в ФРГ, при Р. Рейгане в США. Но Германии и США позже пришлось весьма долго платить за «экономия» на природе в период стабилизации – восстановить утраченное всегда дороже, чем сохранить имеющееся. Для России ситуация осложняется ещё и тем, что её хозяйство в гораздо большей степени зависит от природных ресурсов.

Главной эколого-экономической и экономико-организационной проблемой повышения эффективности использования природных ресурсов является перевод природоохранных мероприятий на полный коммерческий расчёт, позволяющий повысить ответственность отраслей народного хозяйства за охрану природы и экологическую заинтересованность в рациональном использовании природных ресурсов.

Что касается агропромышленного комплекса, практика последних лет показала неэффективность попыток решения этих проблем с помощью традиционных научных подходов. Разработанные и внедрявшиеся в производство отдельные, даже передовые технологии (индустриальные, интенсивные, почвозащитные и др.), методы (моделирования плодородия почвы и получения продукции), не дали ожидаемого эффекта. Появилась необходимость в новой методологии, основанной на новом мировоззрении.

Экономисты рассматривают два наиболее вероятных варианта влияния реформирования мирового аграрного сектора на состояние сельского хозяйства России, в зависимости от того, какая политика в этом вопросе будет выбрана государством. Первый вариант – это путь превращения России в сырьевой придаток Запада и основной потребитель дешёвой «неэкологической» продукции. Второй вариант – принятие активных мер по экологизации агропроизводства с выходом на мировой рынок экологических продуктов [1, с. 52–63].

Этот вариант является единственно приемлемым для нашей страны, не только потому, что он экономически и технически оправдан, но и потому, что через 2–3 года время окажется упущенным, и российский рынок экологического продовольствия будет занят зарубежным бизнесом. К тому же экологическое земледелие пытается развить систему, которая останется долгосрочно стабильной, чтобы, не как обычное хозяйство, постоянно находить новые выходы для решения созданных самими проблем.

Продукция, полученная в сертифицированных экологических хозяйствах, как и любая другая продукция, должна обязательно проходить стадию сертификации конечного продукта, т. к. появление в конечной продукции токсических веществ, радионуклидов, тяжёлых металлов и других вредных соединений не всегда зависит от технологии производства.

В сертификации экологической продукции можно выделить два этапа:

- этап сертификации процесса сельскохозяйственного производства;
- этап сертификации конечного продукта.

Основными проблемами при этом являются:

– экосертификация требует оценки воздействия на окружающую среду как материальных, так и энергетических потоков, а в нашей стране это пока не регламентировано. В новых ГОСТах появилось такие показатели, как «ресурсоэкономичность», «энергоемкость»;

– очень мало вертикально интегрированных компаний, которые могли бы осуществить оценку в полном объёме от производства продукции до утилизации отходов [3].

Производство любого органического продукта начинается с сертификации земли. Такая органическая сертификация подтверждает, что прошло как минимум три года с момента последнего использования агрохимии и ГМО, и в земле больше не осталось вредных веществ.

Положение нынешних сельскохозяйственных предприятий, расширение возможностей экспорта после вхождения России в ВТО, конкуренция с потоками импортных товаров, рост покупательной способности населения, на наш взгляд, будут способствовать развитию производства экологической продукции.

Библиографический список

1. Агеева М. Земля не выдерживает натиск цивилизации. Катастрофическое истощение земель может остановить только экологическое сельское хозяйство. – Сочи : Новые технологии. – 2006. – 87 с.
2. Крявкина Е. А. Инновационный потенциал в контексте устойчивого развития социально-экономического развития региона : дис. ... канд. социолог. наук. – М., 2012. – 158 с.
3. Хабилов Г. А., Брагина Т. Е. Эффективность производства экологической сельскохозяйственной продукции. – Уфа : Башкирский ГАУ, 2008. – 144 с.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ГОРНОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ КАЗАХСТАНА

Ж. М. Омарханова, В. Онодало

Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза,
г. Караганда, Казахстан

Summary. The article considers the current status and basic directions of the upgrading of the metal industry. The role of the mining and metal industry in the supply of raw materials for production of high – tech products in various industries has been specified. The impact on the environment of plant emissions of JSC Arcelor Mittal Temirtau has been revealed. The necessity of the adoption of the Mining Code in Kazakhstan has been justified. The measures for modernization of the metallurgical complex have been proposed.

Key words: mining and metallurgical complex; emissions; innovation; Mining Code; the use of mineral resources; environment-friendly production systems; modernization.

Металлургия, являясь одной из базовых отраслей казахстанской экономики, существенно влияет на природную среду и является одной из самых экологически грязных. Так, в результате открытых разработок рудных месторождений возникают гигантские карьеры и отвалы пустой породы, происходит загрязнение водоёмов взвешенными веществами. В результате производства металла происходит загрязнение атмосферы, выпадают кислотные дожди, отрицательно влияющие на растительный покров.

В традиционной металлургии наибольшее загрязнение дают цеха: коксохимический, агломерационный, доменный, мартеновский и конвертерный [2, с. 17–18].

Выбросы вредных веществ в атмосферу по Карагандинской области составляют 38 % от всех выбросов по республике. Сегодня город Темиртау по уровню загрязнения воздуха занимает второе место после Шымкента.

Суммы, вкладываемые в экологию основными «отравителями» жителей – АО «АрселорМиттал Темиртау», ТЭМК и КарГРЭС, являются недостаточными. Так, количество выбросов в целом по городу не уменьшается, и в последние годы уверенно держится около отметки в 300 тыс. тонн. Выбросы в атмосферу одним только АО «АрселорМиттал Темиртау» в 2012 году составили 296,0 тыс. тонн вредных веществ [1, с. 7].

Национальным центром гигиены труда и профессиональных заболеваний МЗ РК в 2011 году была проведена гигиеническая оценка загрязнения атмосферного воздуха города Темиртау. В качестве основной переменной исследования атмосферного воздуха явилась максимальная разовая концентрация взвешенных веществ, диоксида азота, диоксида серы, окиси углерода и фенола. Оценки результатов проводили по отношению к ПДК анализируемого вещества в воздухе, как по максимально разовому (ПДК_{мр}), так и по среднесуточному (ПДК_{сс}). Кратность превышения ПДК_{сс} загрязняющих веществ при расчёте ИЗА₅ как интегрального показателя была приведена к кратности превышения ПДК_{сс} для веществ 3 класса опасности.

Полученные данные дают основание считать, что воздействие взвешенных веществ может давать наибольшее воздействие на жителей города Темиртау.

За нанесение экологического ущерба в марте 2013 г. специализированный экономический суд Карагандинской области по иску областного департамента экологии комитета экологического регулирования и контроля взыскал с АО «Arcelor Mittal Темиртау» 504,174 млн тенге (3,342 млн долл. по текущему курсу). Как указано в иске, в ходе проверки было выявлено нарушение соблюдения природоох-

ранного законодательства, а именно – что выбросы вредных веществ в атмосферу превысили разрешённые объёмы. В результате сверхнормативных выбросов окружающей среде был причинен ущерб на сумму 504,174 млн тенге.

Однако для удовлетворения все возрастающих потребностей людей в Казахстане необходимо продолжать развитие мощных систем горно-металлургического и машиностроительного производств, и в первую очередь в области металлургии, потребуются не только большие финансовые затраты, но и высокая степень развития других отраслей экономики в целом и внедрение современных достижений науки и техники.

Цель нашего исследования заключается в разработке мероприятий по снижению эффекта грязных технологий.

Разработанная Программа развития горно-металлургической отрасли Республики Казахстан на 2010–2014 годы реализуется в соответствии с Государственной программой по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010–2014 годы.

Причинами возникновения экологических проблем ГМК в РК связаны с применением устаревших технологий, нежеланием предприятий инвестировать средства на утилизацию и рекультивацию отходов производства.

В модернизацию крупных предприятий горно-металлургической промышленности Казахстана предполагается инвестировать 1,7 трлн тенге. Здесь будет освоено более 20 новых видов продукции с высокой добавленной стоимостью и увеличение объёмов производства продукции на 600 млрд тенге в год плюс. Цель этого направления – модернизировать, вывести на новый уровень производительность труда, уровень энергоэффективности, уровень эффективности, что связано, в целом, с устойчивостью бизнеса этих компаний.

На металлургическом комбинате «Арселор Миттал Темиртау» близится к завершению строительство новой котельной станции на доменном газе. Проект позволит увеличить уровень утилизации доменного газа, сократить выбросы парниковых газов в атмосферу, а также повысить надёжность теплоснабжения города Темиртау и комбината.

В настоящее время на трёх шахтах угольного департамента «Арселор Миттал Темиртау» – «Шахтинская», им. Ленина, «Абайская» – метано-воздушная смесь сжигается в котельных установках для генерации тепловой энергии. Также на шахте им. Ленина реализуется экспериментальный проект по использованию метана для генерации электроэнергии.

Согласно исследованию компании «Эрнст энд Янг», в странах СНГ компании всё ещё проявляют мало интереса к проектам добычи метана угольных пластов, это связано с огромными запасами традиционных углеводородов. Данное обстоятельство ещё долгое время будет сдерживать инвестиции в этом сегменте. На сегодняшний день возникла необходимость нововведений для горно-металлургической отрасли. Предпосылки для принятия нового законодательства для отрасли есть, и они основаны на том, что существующее законодательство о недропользовании не охватывает всего комплекса правоотношений в данной сфере. Казахский закон «О недрах и недропользовании» возник в результате слияния закона о недропользовании и закона о нефти, и в последней редакции представляет собой симбиоз регулирования сферы углеводородов и твёрдых полезных ископаемых.

Для повышения эффективности научно-технологического обеспечения горно-металлургического комплекса, усиления связи с горно-металлургическими предприятиями необходимо [3, с. 54]:

- укреплять научно-техническую инфраструктуру с привлечением финансовых средств крупных инвесторов;
- развивать проектно-конструкторские подразделения, способные на современном уровне выполнять всё возрастающие заказы отрасли;
- создавать опытно-экспериментальные базы институтов для скорейшего доведения разработок до производства и практического применения;
- оснащать отраслевые институты современными физико-аналитическими комплексами и оборудованием на основе компьютерной техники;

– развивать информационно-маркетинговые службы по горно-металлургическому направлению на базе новейших информационных технологий.

Учитывая, что в ближайшие годы сохранится экспортная ориентация казахстанских производителей металлов, следует переориентировать производства на выпуск наукоёмкой продукции с высокой добавленной стоимостью: проката с повышенными потребительскими параметрами, проводниково-кабельной продукции, специальных сплавов и т. д. [3, с. 71].

В целом инновационное развитие горнометаллургической отрасли позволяет обеспечить:

– увеличение объёма наукоёмкой, высокотехнологичной продукции в ВВП, выпускаемой обрабатывающей промышленностью;

– диверсификацию и техническое перевооружение металлургических предприятий;

– расширение номенклатуры сертифицированного металла для удовлетворения внутреннего потребления: машиностроительной, строительной, нефтегазовой, сельскохозяйственной отраслей;

– развитие малой металлургии, комплекса мини-заводов на основе освоения малых и средних месторождений и техногенных образований.

В результате реализации предложений по развитию научно-технологических направлений:

– сохранится лидирующее положение металлургической промышленности в экономике Казахстана в течение столетий;

– будет создан комплекс инновационных производств на базе отечественной минерально-сырьевой базы, в том числе техногенных образований, что ускорит темпы экономического роста страны за счёт развития высокотехнологичных наукоемких отраслей: обрабатывающей, электронной, радиотехнической, телекоммуникации и связи, медицинского и бытового приборостроения и других;

– прекратится рост депрессивных территорий (регионов) из-за снижения добычи и переработки традиционного сырья.

Библиографический список:

1. Муканов Д. Инновационное развитие металлургического комплекса Республики Казахстан // Промышленность Казахстана. – № 1(28).
2. Ледовской В. М., Мирской Н. И., Крахт В. Б. и др. Ноосферное развитие горно-металлургического комплекса КМА // Тонкие наукоёмкие технологии. – Старый Оскол, 2003. – 436 с.
3. Меркер Э. Э. Тепловые и технологические процессы в печах бездоменной металлургии. – М.: Металлургия, 1993. – 78 с.
4. Харламов Д. А., Титова Т. А., Здарова Е. Р. Экологические проблемы современного металлургического предприятия // Региональное образовательное пространство. – Губкин: филиал БГТУ, 2003. – С. 160–166.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ И ФИНАНСОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИННОВАЦИЙ

Р. С. Беспаетова, З. А. Исабаева

**Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза,
г. Караганда, Карагандинская область, Казахстан**

Summary. This article seeks to explore the need to develop innovative and financial infrastructure at the regional level. To support domestic innovation. Particular attention in the Industrialization Map GPFIIR program, which is aimed at technology transfer traditional industries.

Key words: innovation; innovative production; transfer technologies.

В Стратегии «Казахстан-2050» и политической доктрине «Нур Отан. Созидая будущее» от 13 октября 2013 г., определившим направления дальнейшей экономической и социальной модернизации страны, поставлена задача технологического развития экономики, решение которой открывает перспективы перехода страны

к инновационно-индустриальной экономике [1]. Обеспечение устойчивости социально-экономического развития за счёт диверсификации экономики, массового перехода к более высокому технологическому укладу, ускорению ввода инноваций в реальную экономику является одним из приоритетных направлений Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2020 года. В связи с этим, в Стратегическом плане выделен ряд направлений инновационно-индустриального развития, по которым будут реализованы инновационные и инвестиционные проекты в различных регионах:

- развитие традиционных отраслей, таких как горно-металлургический комплекс, нефтегазовый сектор, химическая и атомная промышленность, с последующим переходом данных отраслей на выпуск продукции более высоких переделов;
- развитие секторов, спрос на которые формируют недропользователи, национальные компании и государство: строительная индустрия, машиностроение, фармацевтика, оборонная промышленность;
- развитие производств в несырьевых секторах, ориентированных на экспорт: агропромышленный комплекс, туристическая отрасль;
- развитие высокотехнологичных отраслей, которые будут играть ключевую роль в мировой экономике в последующие десятилетия: биотехнологии, информационные и коммуникационные технологии, альтернативная энергетика.

Таким образом, первые два направления ориентированы на развитие отечественных производств в традиционных отраслях путём трансферта зарубежных технологий с целью формирования индустриальной основы для последующей реализации собственных инновационных разработок. При этом выпускаемая продукция в основной массе предназначена для внутреннего рынка и не обладает инновационностью. Остальные два направления предусматривают реализацию проектов с высокой степенью инновационности, как для Казахстана, так и для международного рынка. При этом выпускаемая продукция ориентирована на экспорт.

Основным инструментом реализации программы ГПФИИР (Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию) выступает Карта индустриализации, которая представляет собой перечень строящихся или планируемых приоритетных инвестиционных проектов. Карта выступает также как инструмент мониторинга и управления проектами через оказание точечных мер государственной поддержки.

Карта индустриализации является «открытой» – т. е. число инвестиционных проектов постоянно пополняется новыми проектами.

По итогам первого полугодия 2013 Карта индустриализации включает 872 проекта на сумму 11,5 трлн тенге с созданием более 228 тыс. рабочих мест на период строительства и 192 тыс. рабочих мест на период эксплуатации. За 2010–2012 годы и 6 месяцев 2013 года, по данным Агентства по статистике, проекты Карты произвели продукцию на сумму более 2 трлн тенге, в том числе за первое полугодие 2013 года – 515,3 млрд тенге. Доля продукции проектов Карты в промышленности за первое полугодие 2013 года составила 5,9 %, в обрабатывающей промышленности – 9,3 % [2].

Анализируя проекты Карты на 2012 и последующие годы в разрезе отраслей (табл. 1), можно отметить, что сохраняется тенденция размещения наибольшего числа проектов в таких отраслях, как АПК, строительная индустрия и горно-металлургическая промышленность. При этом число проектов в несырьевых отраслях (лёгкая промышленность, фармацевтика) остаётся низким. Также невысоки в этих отраслях объёмы инвестиций на 1 проект.

Так, в Карагандинской области из 42 реализуемых в 2010–2012 гг. проектов продукция основной части проектов на 90–100 % ориентирована на удовлетворение спроса отечественных потребителей. Распределение инвестиционных проектов Карты по степени новизны выпускаемой продукции и уровню используемых технологий представлено в табл. 2.

Рассматривая проекты по уровню используемой технологии, можно отметить, что уникальные технологии используются лишь на 3 проектах.

7 проектов представляют собой адаптированные технологии, под которыми понимается стандартные, либо приобретённые за рубежом технологии, изменённые согласно техническим требованиям и особенностям конечного производства, либо

приобретённые технологии, во внедрении которых приняли активное участие региональные инжиниринговые предприятия.

Т а б л и ц а 1

Отрасли	Число	Сумма, млрд тенге	Ср. объём инвестиций на 1 проект
АПК и пищевая промышленность	207	168,83	0,82
Строительная индустрия	124	401,53	3,24
Нефтегазовая промышленность	25	867,55	34,70
Горно-металлургическая промышленность	61	1511,7	24,78
Химическая промышленность	32	333,39	10,42
Фармацевтика	27	35,1	1,30
Энергетика	28	989,39	35,34
Транспортная инфраструктура	17	1742,1	102,48
Коммуникации	1	65,1	65,10
Машиностроение	54	273,36	5,06
Космическая деятельность	4	240,48	60,12
Туризм	6	830,37	138,40
Лёгкая промышленность	9	35,39	3,93
Нефтехимия	5	1334,8	266,96
Прочие	8	867,81	15,95
Итого	608	9696,92	15,95

Т а б л и ц а 2

Уровень используемых технологий и степень новизны продукции (услуг) в проектах Карты по Карагандинской области 2010–2013 гг.

	Стандартная продукция	Модифицированная продукция	Новая для Казахстана	Новая для СНГ	Новая для мировой экономики	Итого
Оригинальная патентованная (уникальная)	–	–	2	1	–	3
Трансферт технологий	32	–	–	–	–	32
Адаптация технологий	-	–	7	–	–	7
Итого	32	–	9	1	–	42

Классификация новизны продукции основывается на следующих положениях:

- модифицированная продукция – стандартная продукция, видоизменённая с целью приобретения новых свойства и качественных характеристик;
- продукция, новая для Казахстана – впервые выпускающаяся на территории РК, в большинстве случаев продукция, замещающая импорт;
- продукция, новая для СНГ – производство, не имеющее аналогов на территории стран ближнего зарубежья;
- продукция, новая для мировой экономики – уникальная инновация, не имеющая аналогов в мире.

На данном этапе отсутствует продукция, обладающая новизной для мировой экономики. Продукция, новая для СНГ, производится лишь в рамках единственного проекта в фармацевтической отрасли.

Таким образом, анализ реализованных проектов в рамках ГПФИИР показал, что данная программа направлена в основном на трансферт технологий в традиционных отраслях. В несырьевых отраслях создано небольшое число производств,

из которых лишь единичные предприятия осуществляют выпуск инновационной продукции.

Таким образом, посредством внедрения новых технологий в традиционные отрасли экономики в Казахстане реализуется стратегия догоняющего развития.

Библиографический список

1. Стратегия «Казахстан-2050» и политическая доктрина «Нур Отан. Созидая будущее» : комплексная программа лидерства партии «Нур Отан» от 18 октября 2013 г., Астана. URL: www.akkorda.kz.
2. Министерство индустрии и новых технологий РК. URL: www.mint.gov.kz.
3. Ситенко Д. А. Совершенствование организационно-экономических механизмов национальной инновационной системы Казахстана : дис. ...д-ра философии (PhD). – Караганда, 2012. – С. 185.

MANAGER OF THE 21ST CENTURY

F. N. Doeva

**Vladikavkaz branch of Financial University under the Government
of the Russian Federation, Vladikavkaz,
Republic of North Ossetia-Alania, Russia**

Summary. The article is devoted to the necessary qualities and skills of a modern manager. Nowadays any organization has to operate in a highly competitive conditions and the success of the company depends on its manager's activity. That's why the manager plays a great role in each company.

Key words: management; manager; personal and business qualities; authority; professionalism; leader; to lead; to regulate; to direct.

Throughout the whole life of human society there always were leaders and subordinates. But until the early 20th century people paid few attention to the very notion of direction.

From the beginning of the 20th century direction has begun to stand out as an independent science, called «management» and continues to develop now.

Today it's clear, that managers – people, who manage the employees in different professional spheres and solve various management problems, create the future of the organization [1, p. 24]. And in such situations the success depends on personal characteristics of the manager, of his communication skills.

Performing the duties, modern manager plays some roles. First of all he is a manager, leading the big team. Secondly he is a chief, capable of leading the employees, using his own authority, high level of professionalism, positive emotions. Thirdly manager is like a diplomat who establishes contacts with partners and officials, successfully overcoming conflicts.

Recently more attention is paid to the definition of knowledge, skills, personal and business qualities required of modern managers.

There are some specific requirements for the manager's personality in each country.

Here are some requirements for British managers: the understanding of the fundamentals of management processes, knowledge of organizational structures, the ability to understand informational technologies, the ability of direction people and to regulate the relationships between the team.

There are 18 categories of managers in the USA: from the 1st to the 8th – clerks, from the 9th to the 12th – managers of low level, from the 13th to the 15th – managers from intermediate level, from the 16th to the 18th – higher professional management (ministers and their vices). There are 5 basic requirements for all of them: common sense, expertise, self-reliance, high knowledge level, the ability to fulfill one's business up to the end.

In Germany managers must be communicative, professional, competent. They should be able to convince, to train employees, to influence one's mind.

In Russia managers must know their speciality, be confident, should be able to think systematically, negotiate.

The most famous and successful managers are: Bill Gates, Steve Jobs, Lee Yakoka, Yun Jong Yong, Eric Schmidt, Hugh Grant, Alexey Miller, Roman Abramovich, Oleg Deripaska, Mikhail Prokhorov, Vladimir Potanin, Teimuraz Bolloev.

Bill Gates is known as a king of the computer program industry. From the childhood he was striving to do everything better, than other children. It's an indisputable success that the Microsoft software is installed on more than 80 % of personal computers.

Thanks for Steve Jobs the whole world use personal computers. S j is the founder of the Apple company, which is associated with high technologies, convenience and prestige.

One of the most famous Russian managers is Roman Abramovich, whose business skills were developing in his youth. Now he is the owner of the famous London football club Chelsea.

Teimuraz Bolloev was the general manager of one of the largest Russian beer companies Baltica. This company has become the leader of the beer industry for the short time and now it can be called the national pride of Russia.

All these people are an example for future managers.

But there are many problems in Russian management.

The main is the difference of Russian economy from European. Very important problems are the problem of the staff quality, low level of communication qualities. So are the problem of corruption, management of employment, crisis management, bank system control, information technologies administration. And unfortunately this isn't the whole list of problems in Russian management.

In conclusion I can say, that modern manager is professional leader, whose work is very important for the company's success. To be correspondent to modern requirements of the business market and society, manager must develop his knowledge, improve qualification, personal competence.

Bibliography

1. Vesnin V. R. Management. – M. : Prospect, 2012.–24 p.

УПРАВЛЕНИЕ МАСШТАБОМ ПРОЕКТА

М. Р. Богатырева, Е. Л. Ильина, А. В. Сатаненко

**Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия**

Summary. This article considers some effective methods of control over project scale for its successful conclusion.

Key words: management of the project; project scale.

Переход к новому типу социальности, к новым нормативным и смысловым системам сопряжен с целым рядом интегративных состояний, носящий определяющий характер для общества [3]. Управление проектами – это философия управления, а не инструмент или техника. Область знаний по управлению масштабом какого-либо проекта полностью посвящена обеспечению того, чтобы он включал в себя только ту работу, которая требуется для успешного завершения проекта. Чтобы эффективно управлять масштабом, нужно научиться контролировать, что входит, а что не входит в масштаб проекта.

Существует несколько лучших методов для успешного управления масштабом:

– Собрать проектные данные. Эффективный контроль масштаба проекта во многом зависит от поставленных целей и требований самого проекта, поэтому необходимо заранее собрать нужную информацию, до того как начнется запуск проекта. Добиться абсолютного успеха возможно, если четко понимать потребности заинтересованных лиц, а также возможности и ограничения ваших ресурсов [1].

Для того чтобы узнать проектные требования необходимо опросить ключевых заинтересованных лиц, задать им вопросы об их взглядах на готовый продукт, о предоставляемых результатах, которые они ожидают получить, и о графике проекта. После сбора всей нужной информации можно создать план управления масштабом, чтобы определить процессы, соблюдающиеся при определении, документировании, проверке и утверждении масштаба, и при управлении запросами на изменение.

– Определить масштаб. Обычно масштаб проекта состоит из набора предоставляемых результатов, выделенного бюджета и расчетного времени оконча-

ния проекта. Заранее собранные проектные требования помогут в определении масштаба. Благодаря четкому и лаконичному формулированию определения масштаба поможет в дальнейшем управлять изменениями по мере их возникновения. При возникновении этих изменений, зная определение масштаба, можно просто задать вопрос: «Попадает ли данное изменение в масштаб проекта?» Если ответ – да, необходимо проверить и утвердить изменение. Если ответ – нет, то просто отклонить изменение [1].

– Создать структуру декомпозиции работ. Структура декомпозиции работ, или WBS – графическое представление иерархии проекта. WBS заставляет проектную группу продумывать все уровни проекта и выявлять главные задачи, которые нужно выполнить, чтобы завершить проект в срок. WBS предоставляет высокоуровневую картину целого проекта, начиная с конечной цели и затем, последовательно разбивая его на легко управляемые этапы или компоненты в единицах размера, продолжительности и ответственности. Так как имеется диаграмма в качестве контрольной точки для задач и подзадач, требуемых для каждой фазы проекта, структура существенно облегчает планирование и контроль масштаба проекта. Как общее эмпирическое правило, задачи внутри WBS должны быть не меньше 8 часов или не больше 80 часов.

– Проверить масштаб и получить отзыв. Крайне важно проверять масштаб проекта до и в течение периода выполнения проекта. Так как проекты должны укладываться в жесткие сроки. Проверка масштаба может осуществляться после завершения каждой основной задачи или фазы, или (если это небольшой проект) после завершения проекта. Чтобы проверить масштаб, нужно встретиться с заказчиком проекта или с заинтересованным лицом и официально передать ему полученные результаты проекта. Сюда входит получение письменного одобрения предоставляемых результатов и требование отзыва о выполненной работе.

Получение отзыва от заказчика – отличный способ улучшить процессы и убедиться в том, что клиента устраивает ваша работа и состояние проекта. Проверка масштаба и получение отзывов свидетельствует о контроле качества и подтверждении того, что выполненная работа соответствует определению масштаба проекта.

– Отслеживать и контролировать масштаб. После определения масштаба, создания структуры декомпозиции работ, официального одобрения заказчиком масштаба проекта, пришло время по-настоящему управлять и контролировать масштаб, чтобы предотвратить его расползание. Расползание масштаба – это поэтапное расширение масштаба проекта, которое может включать и вводить добавочные требования, не входившие в состав начальных этапов планирования, но увеличивающие стоимость и время выполнения исходного проекта [2].

Необходимо установить процесс управления запросами на изменение, чтобы эффективно отслеживать и контролировать масштаб проекта. Любые запросы должны проверяться и утверждаться перед их вводом в проект. Бюджет и график проекта также придется изменить, чтобы они отражали новые изменения. Эти изменения должны быть официально утверждены заказчиком или ключевым заинтересованным лицом перед их реализацией. Обязательно нужно внимательно отслеживать и контролировать масштаб, чтобы избежать недовольных заказчиков, превышения ожидаемой стоимости, и проектов, не завершенных в срок.

Управление масштабом прямо влияет на чистую прибыль, вносит вклад в корпоративный успех, качество обслуживания клиентов и профессиональные достижения.

Библиографический список

1. Шапиро В. Д. и др. Управление проектами : учебное пособие для студентов вузов. – СПб. : ДваТриИ, 1996. – 386 с.
2. Мазур И. И., Шапиро В. Д. Управление проектами : справочное пособие. – М. : Высшая школа, 2001. – 218 с.
3. Богатырева М. Р. Региональные особенности социально-профессиональной группы учителей : автореф. дис. ... канд. соц. наук. – Уфа : Башкирский государственный университет, 2009.

IV. УЧЁТ И КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ЭКОНОМИКИ

ВЕКТОР РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИИ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Н. В. Кулиш

Ставропольский государственный аграрный университет,
г. Ставрополь, Россия

Summary. The changes in accounting Russian agricultural producers in connection with the transition to International Financial Reporting Standards. Defined priority tasks of reforming accounting in order to increase the investment attractiveness of the agricultural organizations.

Key words: accounting; agriculture; international financial reporting standards.

Начавшийся в начале девяностых годов прошлого века процесс формирования в России рыночных отношений вызвал необходимость изменения правил бухгалтерского учёта, сложившихся в условиях централизованно планируемой экономики, обусловленной общественным характером собственности и потребностями государственного управления. Главным потребителем информации, формируемой в бухгалтерском учёте, выступало государство в лице отраслевых министерств и ведомств, планирующих, статистических и финансовых органов. Действовавшая система государственного финансового контроля решала задачи выявления отклонений от предписанных моделей хозяйственного поведения хозяйствующих субъектов.

Бухгалтерский учёт, являясь прикладной экономической наукой, формируется под влиянием национальных традиций и соответствует экономической политике государства. Его трансформация отражает реформу экономики России и связанные с ней изменения принципов и объектов учёта.

Дискуссионными среди профессионального сообщества явились конкретные направления реформы бухгалтерского учёта в России. Обсуждался вопрос, в какой мере использовать опыт зарубежных стран и каким именно мировым опытом следует воспользоваться России.

Общая позиция была определена в принятом 6 марта 1998 г. постановлении Правительства № 283 «Программа реформирования бухгалтерского учёта в России в соответствии с международными стандартами финансовой отчётности».

Этот процесс обусловлен расширением деловых связей России в мировом хозяйстве, растущей актуальностью общего понимания данных отечественной финансовой отчётности иностранными пользователями.

Распространение МСФО направлено на создание глобальной модели подготовки и распространения финансовой информации, на достижение цели интеграции. Разумное сближение российской системы учёта и международных стандартов, использование международного опыта бухгалтерского учёта позволят сделать ещё богаче российскую учётную практику.

Адаптация предполагает **постепенное совершенствование** российских правил учёта и отчётности, направленное на формирование финансовой информации высокого качества в соответствии с требованиями международных стандартов. Анализ ряда учётных систем европейских стран показывает, что данный способ внедрения МСФО соответствует подходу большинства европейских стран, следовательно, приближает экономическую интеграцию, гармонизацию систем учёта и отчётности.

Внедрение МСФО в деловую практику нашей страны потребовало изменения национальных законов, касающихся различных вопросов.

В настоящее время бухгалтерский учёт в России осуществляется в соответствии:

- с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте»;
- Постановлением Правительства РФ от 25.02.2011 г. № 107 «Об утверждении Положения о признании Международных стандартов финансовой отчётности для применения на территории Российской Федерации»;

- приказом Министерства финансов от 25.11.2011 г. № 160н «О введении в действие Международных стандартов финансовой отчётности и Разъяснений Международных стандартов финансовой отчётности на территории Российской Федерации».

В связи с применением указанных документов вся ранее сложившаяся нормативная база отечественной системы бухгалтерского учёта претерпевает серьёзные изменения, направленные на дальнейшее сближение с международной учётной практикой.

Аграрный сектор – одна из важнейших составляющих общей экономической системы любого государства. Поэтому экономическая и продовольственная безопасность страны во многом определяется уровнем развития сельскохозяйственного производства. Эффективное развитие агробизнеса невозможно без построения адекватной системы учётных данных, позволяющих формировать релевантную информацию и принимать на основе её анализа оптимальные управленческие решения. Специфичность решений проблем развития бухгалтерского учёта в сельском хозяйстве обусловлена совокупностью объективных факторов экономического, правового, социального, биологического и экологического характера.

Главной целью бухгалтерского учёта в данной отрасли являются анализ, интерпретация и использование экономической информации для выявления тенденций развития экономического субъекта, выбора варианта и принятия управленческих решений.

Организация и ведение бухгалтерского учёта в сельском хозяйстве осуществляется в рамках единой нормативной базы с учётом отраслевых особенностей, отражённых в соответствующих методических рекомендациях, разработанных Минсельхозом России, и внутренних стандартов сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Информация, раскрываемая в учёте и отчётности экономических субъектов аграрного сектора экономики, должна быть достаточно полной, объективной и достоверной, так как она является важным звеном в системе управления сельскохозяйственным производством. В связи с этим появляется необходимость в информационном обеспечении процесса управления трансформацией биологических активов сельскохозяйственных организаций.

Поэтому, на наш взгляд, реформирование отечественного бухгалтерского законодательства в области сельского хозяйства должно быть направлено на формирование реального отражения стоимости биологических активов. Это достижимо при внедрении в учётную практику российских сельскохозяйственных организаций новых экономических категорий, связанных с их основной деятельностью – производством и переработкой сельскохозяйственной продукции – биологических активов, которые регламентируются МСФО 41 «Сельское хозяйство».

Указанный вид активов является значимым показателем сельскохозяйственной деятельности. В связи с этим возникает необходимость его обособленного выделения, как в самих формах финансовой отчётности, так и в пояснительной записке к финансовой отчётности.

Таким образом, на современном этапе практического применения международных стандартов финансовой отчётности в учётной практике российских организаций, на наш взгляд, представляется значимым разработка и внедрение системы нормативных, методологических, организационных и методических мероприятий, комплексное применение которых позволит формировать прозрачную для всех категорий пользователей отчётность по МСФО.

В планах Минфина РФ до 2015 года завершить приведение принятых нормативных правовых актов по бухгалтерскому учёту и бухгалтерской (финансовой) отчётности юридического лица в соответствие с МСФО и утвердить новые нормативные правовые акты. На протяжении всего этого переходного периода будет осуществляться обобщение и распространение опыта применения МСФО

с целью последовательного и единообразного их использования. Представляется чрезвычайно важным, чтобы реформа российского бухгалтерского учёта продолжалась достигнутыми темпами и приобретала законченный характер.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте». URL: www1.minfin.ru/accounting/legislation.
2. Обобщение практики применения законодательства «О вступлении в силу с 1 января 2013 г. Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «Обучетном учёте» (ПЗ – 10/2012). URL: www1.minfin.ru/accounting/legislation.
3. Методические рекомендации по организации бухгалтерского учёта в сельском хозяйстве в связи с принятием Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» / А. С. Хусаинова, Н. Г. Белов, Л. И. Хоружий. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2012. – 100 с.
4. Сухарев И. Р., Сухарева О. А. Реформирование российского бухгалтерского учёта в связи с переходом на МСФО // Международный бухгалтерский учёт. – 2008. – № 1.

ФИНАНСОВЫЙ АНАЛИЗ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ СПК «СОВЕТ»

Н. В. Конева

Ханты-Мансийский технологическо-педагогический колледж,
г. Ханты-Мансийск, Россия

Summary. In today's conditions, to be precise in unstable economic and social conditions, often occurs a situation when an enterprise is very close to bankruptcy because of lack of financial stability. The company, where analytical work is seriously carrying out, is able to recognize an emerging crisis earlier, quickly respond to it and reduce the degree of risk.

Key words: financial analysis; bankruptcy; equity; debt capital; financial stability.

В современных условиях, а именно – в условиях нестабильного экономического и социального положения, чаще всего возникает ситуация, когда предприятие вследствие недостаточной финансовой устойчивости очень близко к состоянию банкротства. Но этого можно избежать, если прибегнуть к помощи финансового анализа [7, с. 3].

В данной статье рассматривается пример того, как предприятие, неправильно использовавшее имеющиеся ресурсы, не проводящее финансовый анализ, постепенно приблизилось к банкротству и было ликвидировано.

Целью написания данной статьи является выявление основных проблем финансовой деятельности и разработка рекомендаций по улучшению финансового состояния предприятия СПК «Совет» по результатам проведённого анализа.

Информационной базой служила годовая бухгалтерская отчётность СПК «Совет» за 2008 и 2009 годы.

СПК «Совет» был образован и зарегистрирован 15.04.2003 г. в Межрайонной ИМНС № 8 по Курганской области.

Рассматриваемое предприятие создавалось в целях: получения прибыли; удовлетворения спроса на рынке сельскохозяйственной продукции; расширения рынка торговли (Курганская область и другие регионы); реализации на основе полученной прибыли социально-экономических интересов членов трудового коллектива.

Основным видом деятельности предприятия являлось производство сельскохозяйственной продукции – растениеводства и животноводства.

Увеличение производства зерна всегда было главной задачей руководителя СПК. Основой его роста должно стать повышение урожайности.

При написании данной статьи анализ проводился по следующим направлениям: анализ собственного и заёмного капитала, анализ кредиторской задолженности, анализ платёжеспособности и финансовой устойчивости.

Анализ собственного капитала проводится с целью оценки его достаточности для деятельности организации. Формы представления данных для анализа на основе финансовой отчётности приведены в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

Структура собственного капитала СПК «Совет» за 2008 и 2009 годы

Наименование показателя	Начало 2008 года		Начало 2009 года		Конец 2009 года	
	абсолютная величина, тыс. руб.	доля в итоге баланса, %	абсолютная величина, тыс. руб.	доля в итоге баланса, %	абсолютная величина, тыс. руб.	доля в итоге баланса, %
Уставный капитал	8741	73,9	10 569	73,6	10 569	68,9
Добавочный капитал	—	—	—	—	—	—
Резервный капитал	150	1,3	150	1	150	1
Нераспределённая прибыль (непокрытый убыток)	855	7,2	(269)	—	(1 544)	—
Накопленный капитал	1 005	8,5	—	—	—	—
Итого собственный капитал	9746	82,3	10 450	72,8	9 175	59,8
Итог баланса	11 836	100	14 354	100	15 346	100

Доля собственного капитала в итоге баланса СПК «Совет» значительно больше 50 %, но имеет тенденцию к снижению: на начало 2008 года – 82,3 %, на начало 2009 года – 72,8 %, на конец 2009 года – 59,8 %. Предприятие относительно обеспечено собственным капиталом, но его зависимость от заёмных средств возрастает.

Абсолютная величина собственного капитала за 2 года уменьшилась на 5,6 %. Следовательно, можно предположить, что повышение зависимости предприятия от наличия заёмных средств в большей степени обусловлено снижением собственного капитала.

Деловая активность организации низкая, так как на начало и конец 2009 года накопленный капитал отсутствует в связи с наличием непокрытого убытка. Сумма убытка от года к году увеличивается. Таким образом, деловая активность предприятия снижается.

Доля уставного капитала в итоге баланса значительна: на начало 2008 года – 73,9 %, на начало 2009 года – 73,6 %, на конец 2009 года – 68,9 %. Следовательно, она должна достаточно обеспечивать выполнение обязательств перед кредиторами. Уставный капитал превышает величину чистых активов на конец 2009 года в 1,2 раза (10 569/9 175). Следовательно, уставный капитал не полностью обеспечен имуществом предприятия и не может гарантировать соблюдения интересов её кредиторов. На рассматриваемом предприятии наблюдается тенденция снижения величины чистых активов, что является следствием убытков. За 2008 год размер уставного капитала увеличился на 1828 тыс. руб. или на 20,9 % за счёт внесения паевых взносов учредителями.

Величина резервного капитала составила: на начало 2008 года – 1,7 %, на начало и конец 2009 года – 1,4 % от уставного капитала. Поскольку величина резервного капитала очень незначительна, она не достаточна для покрытия убытков.

Добавочный капитал отсутствует как в 2008, так и в 2009 годах. Чем больше добавочный капитал, тем выше финансовая устойчивость предприятия.

Анализ заёмного капитала проводится с целью оценки рациональности его структуры. Формы представления данных для анализа заёмного капитала на основе финансовой отчётности СПК «Совет» приведены в табл. 2 и 3.

Доля заёмных средств в итоге баланса СПК «Совет» на начало 2008 года занимает 17,7 %, на конец 2008 года – 27,2 %, на конец 2009 года – 40,2 %. Доля заёмных средств в итоге баланса существенно (от года к году увеличивается). Увеличение суммы заёмного капитала свидетельствует о снижении финансовой независимости организации.

Общая величина заёмного капитала за 2008 год увеличилась на 86,8 %, за 2005 год – на 58,1 %.

На начало 2008 года заёмный капитал состоит на 100 % из кредиторской задолженности. Такая структура заёмного капитала является рациональной, так как

кредиторская задолженность – самый дешёвый вид заёмного капитала. К концу 2008 года сумма кредиторской задолженности увеличилась на 29,4 %. Также появились краткосрочные кредиты. Доля кредиторской задолженности в сумме заёмного капитала составила 69,3 %, краткосрочные кредиты – 30,7 %.

Т а б л и ц а 2

Структура и динамика заёмного капитала СПК «Совет» за 2008 год

Вид заёмного капитала	Начало года		Конец года		Изменение		
	абс. величина, тыс. руб.	доля в заёмном капитале, %	абс. величина, тыс. руб.	доля в заёмном капитале, %	абс. величина, тыс. руб.	доля в заёмном капитале, %	темп прироста, %
Заёмный капитал, в т. ч.	2 090	100	3 904	100	1 814	0,0	86,8
1. долгосрочные обязательства	–	–	–	–	–	–	–
2. краткосрочные обязательства, в т. ч.	2 090	100	3 904	100	1 814	0,0	86,8
2.1. займы	–	–	–	–	–	–	–
2.2. кредиты	–	–	1 200	30,7	1 200	30,7	–
2.3. кредиторская задолженность	2 090	100	2 704	69,3	614	30,7	29,4
2.4. прочие краткосрочные пассивы	–	–	–	–	–	–	–

Т а б л и ц а 3

Структура и динамика заёмного капитала СПК «Совет» за 2009 год

Вид заёмного капитала	Начало года		Конец года		Изменение		
	абс. величина, тыс. руб.	доля в заёмном капитале, %	абс. величина, тыс. руб.	доля в заёмном капитале, %	абс. величина, тыс. руб.	доля в заёмном капитале, %	темп прироста, %
Заёмный капитал, в т. ч.	3 904	100	6 171	100	2 267	0,0	58,1
1. долгосрочные обязательства	–	–	–	–	–	–	–
2. краткосрочные обязательства, в т. ч.	3 904	100	6 171	100	2 267	0,0	58,1
2.1. займы	–	–	1 351	21,9	1 351	21,9	–
2.2. кредиты	1 200	30,7	1 100	17,8	–100	–12,9	–8,3
2.3. кредиторская задолженность	2 704	69,3	3 720	60,3	1 016	–9	37,6
2.4. прочие краткосрочные пассивы	–	–	–	–	–	–	–

Общая величина заёмного капитала за 2009 год увеличилась на 58,1 %. На конец 2009 года заёмный капитал состоит на 60,3 % из кредиторской задолженности, на 21,9 % – из займов, на 17,8 % – из краткосрочных кредитов. Такая структура также является рациональной.

За 2009 год кредиторская задолженность увеличилась на 37,6 %, краткосрочные кредиты – на 8,3 %. Появились краткосрочные займы.

Данные изменения в структуре заёмного капитала влекут увеличение расходов на привлечение заёмных средств. Из данных формы № 2 видно, что предприятие в 2009 году несёт расходы на уплату процентов за пользование заёмными средствами.

Анализ платёжеспособности необходим не только для предприятия с целью оценки и прогнозирования финансовой деятельности, но и для внешних инвесторов. Прежде чем выдавать кредит, банк должен удостовериться в платёжеспособности клиента. То же должны сделать и предприятия, которые хотят вступить в экономические отношения друг с другом.

Для анализа платежеспособности активы и пассивы была разделены на группы по степени ликвидности. В соответствии с этими группами были рассчитаны коэффициенты платёжеспособности данной организации.

Т а б л и ц а 4

Коэффициенты платёжеспособности СПК «Совет»
на начало и на конец 2008 и 2009 гг.

Название коэффициента	Начало 2008 года	Конец 2008 года	Конец 2009 года	Абсолютное изменение	
				За 2008 год	За 2009 год
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,55	0,31	0,24	-0,24	-0,07
Коэффициент быстрой ликвидности	0,83	0,37	0,25	-0,46	-0,12
Коэффициент текущей ликвидности	4,0	2,07	1,37	-1,93	-0,7

Для предприятия нормы коэффициентов платёжеспособности следующие: для коэффициента абсолютной ликвидности – 1,10, для коэффициента быстрой ликвидности – 1,20, для коэффициента текущей ликвидности – 1,80.

На основе рассчитанных коэффициентов можно сделать следующие выводы. Норме в 2008 году соответствует только коэффициент текущей ликвидности. Следовательно, имеет место ограниченная платёжеспособность. За 2008 год ситуация существенно изменилась – значение коэффициента уменьшилось. В 2009 году исследуемая организация неплатёжеспособна. Данное положение за 2009 год существенно не изменилось.

Анализ финансовой устойчивости был проведён тремя методами.

В результате анализа выявлено, что СПК «Совет» находится в кризисном финансовом положении.

В ходе анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия СПК «Совет» выявлено наличие проблем, которые приводят к снижению эффективности работы предприятия, и как следствие – к снижению платёжеспособности и финансовой устойчивости.

1. За 2008 год на 11,3 % снизилась стоимость продуктивного скота, а за 2009 год на 23,9 % снизилась стоимость рабочего скота. В Пояснительной записке к годовому отчёту отмечено, что стоимость продуктивного и рабочего скота снижалась за счёт его реализации для покрытия недостатка денежных средств.

Снизить дефицит денежных средств на предприятии рекомендуется путём:

а) передачи объектов незавершённого строительства во временное пользование на условиях достройки или ликвидации. Благодаря этому можно высвободить денежные средства в размере 2 912 тыс. руб.;

б) перехода на полную предварительную оплату продукции покупателями;

в) сокращения сроков предоставления товарного кредита покупателям;

г) привлечения кредитов банка;

д) продажи или сдачи в аренду неиспользуемой части основных средств;

е) взыскания дебиторской задолженности. В результате взыскания дебиторской задолженности можно высвободить денежные средства в размере 1 488 тыс. руб.

2. В структуре дебиторской задолженности имеет место просроченная дебиторская задолженность, наличие которой создаёт финансовые затруднения, так как предприятие ощущает недостаток финансовых ресурсов. Кроме того, замораживание средств в дебиторской задолженности приводит к замедлению оборачиваемости капитала.

Предприятию необходимо снизить риск непогашенных долгов и уменьшения прибыли.

Предлагаются следующие основные пути для реструктуризации и уменьшения задолженности:

а) передача дебитором части своего имущества предприятию;

б) увеличение размера предварительной оплаты за отгруженную продукцию (самый оптимальный вариант в сложившихся условиях);

в) взыскание дебиторской задолженности со скидкой.

3. В результате анализа оборачиваемости оборотных активов было выявлено, что периоды оборота сырья и материалов являются длительными как в 2008 году, так и в 2009 году. Следовательно, имеются излишки данных запасов, что приводит к отвлечению средств из деятельности и к дефициту финансовых ресурсов. Также было установлено, что произошло замедление оборачиваемости капитала.

Рекомендуется:

а) провести инвентаризацию и установить, какие материальные ценности относятся к неликвидным;

б) распределить запасы по степени их важности для стабильной деятельности предприятия;

в) распродать излишние материальные ценности;

г) рассмотреть возможность распродажи неликвидных запасов со скидкой с тем, чтобы получить дополнительные средства;

д) определить возможность переработки, восстановления качества неликвидных запасов, с целью их продажи по повышенной цене.

4. В 2008 году по текущей деятельности отток денежных средств незначительно, но превышает приток. Следовательно, денежных средств было недостаточно для финансирования их оттока.

На анализируемом предприятии рекомендуется провести более детальный анализ структуры притока и оттока денежных средств для предотвращения ситуации 2008 года. Благодаря этому, у предприятия появится возможность более обоснованно подойти к политике использования прибыли, управления расходами.

5. Доля собственного капитала в итоге баланса снижается. Вместе с тем, увеличивается доля в итоге баланса заемного капитала, что свидетельствует о снижении финансовой независимости предприятия.

Доля заёмного капитала в итоге баланса значительна. В составе кредиторской задолженности имеется просроченная. Доля просроченной кредиторской задолженности в общей сумме кредиторской задолженности составляет: на начало 2008 года – 13,8 %, на конец 2008 года – 30 %, на конец 2009 года – 48,1 %. Происходит постоянное увеличение доли просроченной кредиторской задолженности.

Рекомендуется:

а) провести детальный внутренний анализ задолженности перед бюджетом и государственными внебюджетными фондами;

б) определить перечень кредиторов, долги которым следует погасить полностью или частично в первую очередь;

в) определить возможность переноса срока оплаты задолженности с учётом дополнительного вознаграждения с целью своевременной оплаты в будущем.

6. С целью дополнительного высвобождения средств руководству предприятия следует рассмотреть вопрос об узкой специализации хозяйства, т. е. об отказе от одного из основных направлений.

В Пояснительной записке к отчётности отмечено, что животноводство не рентабельно в хозяйстве. Следовательно, если отказаться от животноводства, на предприятии произойдёт высвобождение материальных ресурсов, персонала, оборудования, транспортных средств. Результатом этого может явиться увеличение объёмов выпущенной продукции растениеводства и повышение её качества.

Также можно порекомендовать внедрение новых видов рентабельной продукции, например, производство муки.

Если же предприятие всё же будет специализироваться на выпуске продукции растениеводства и животноводства, то рекомендуется создать неразрывный технологический процесс, связывающий эти две отрасли.

Из всего изложенного выше можно сделать следующий вывод. Если бы на предприятии серьёзно проводился анализ всей хозяйственной деятельности, то, возможно, в 2011 году предприятие бы не ликвидировалось.

Библиографический список

1. Баринов В. А. Антикризисное управление : учеб. пособие. – М. : ИД ФБК-ПРЕСС, 2009. – 520 с.
2. Бочаров В. В. Управление денежным оборотом предприятий и корпораций. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 144 с.

3. Жарковская Е. П., Бродский Б. Е. Антикризисное управление. – М. : Омега-Л, 2009. – 336 с.
4. Ковалев А. И., Привалов В. П. Анализ финансового состояния предприятия. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2009. – 216 с.
5. Савицкая Г. В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 303 с.
6. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 704 с.
7. Черненко А. Ф., Башарина А. В. Анализ финансовой отчетности : учеб. пособие. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2009. – 131 с.

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ: ПОНЯТИЕ И НЕОБХОДИМОСТЬ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Л. К. Мусипова, А. Б. Алиева

**Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза,
г. Караганда, Казахстан**

Summary. In this scientific work view the inner audit, concept and information securing. Auditors examinations raise effectiveness profits. At investigation this work used auditors laws, normal lawful acts and standarts.

Key words: inner audit; examination; stundarts.

Основное условие эффективности внутреннего аудита, как и аудита в целом, в организациях потребительской кооперации – наличие достоверной информации о деятельности субъекта. Своевременное и полное снабжение аудитора текущей информацией о принятых решениях позволяет значительно сэкономить время на подготовку аудиторской проверки, качественно её провести, а также снизить риск недостоверности информации для внутренних пользователей.

Характерной основой информационных ресурсов является то, что они постоянно увеличиваются, с одной стороны, создавая благоприятные условия для накопления опыта, а с другой стороны, избыток информации затрудняет результативность аудиторской проверки. Поэтому информация должна носить целевой характер, т. е. полностью соответствовать целям и направлениям аудиторской проверки [1].

По нашему мнению, к вопросам информационного обеспечения в процессе внутреннего аудита важен подход с нескольких направлений: вид и источники информации, её состав, предназначение, систематизация и группировка, соответствие информации целям и задачам, стоящим перед внутренним аудитором, а также основные направления использования такой информации в процессе аудиторской проверки и составлении отчёта.

Необходимость характеризуется содержательностью информации и степенью её использования в целях управления, достаточность – полнотой охвата количественного и качественного описания фактов, а также существенностью информации, зависящей от возможности её практического применения в процессе обработки и представления для управления [2].

При решении задач информационного обеспечения внутреннего аудита важно использовать системный подход, под которым мы понимаем наличие совокупности взаимосвязанных элементов, обеспечивающих организацию информации для эффективной работы внутреннего аудита.

Информация особенно важна для формирования мнения об эффективности внутреннего контроля, функционировании структурных подразделений организации и их роли в системе управления предприятием. Информация, возникающая непосредственно в производственном процессе, обусловлена взаимодействием внешних и внутренних факторов. К первым относятся договоры на поставку сырья, материалов и т. д., а также договоры, связанные с продажей готовой продукции. Использование данной информации позволяет лучше понимать бизнес клиента и квалифицированно проводить аудиторские процедуры, в т. ч. аналитические.

Таким образом, оценка нефинансовой информации является обязательным условием эффективного проведения аудиторской проверки.

Традиционно используемыми источниками информации в практике аудита являются данные бухгалтерского учёта. Научные исследования показывают, что на долю бухгалтерской информации приходится 70–80 % общего объёма экономической информации. Финансовый учёт, как составная часть системы бухгалтерского учёта, является основным объектом аудита, так именно в его рамках формируется отчётность организации. В связи с этим информация, зафиксированная в соответствии с требованиями Закона о бухгалтерском учёте, будет представлять финансовую информацию. Соответственно вся остальная информация является нефинансовой.

В состав финансовой информации включаются три основных информационных блока: регистры синтетического и аналитического бухгалтерского учёта, данные налогового учёта и отчётность.

Под финансовой отчётностью нами понимается совокупность бухгалтерской информации о финансово-хозяйственной деятельности предприятия соответствующего содержания и назначения, представленной на определённую дату. Наличие в системе управленческого учёта создаёт диссонанс между официальным названием отчётности и её содержанием. Наличие автоматизированных систем обработки информации должно быть зафиксировано в учётной политике организации с указанием входных и выходных документов. В этом случае выявление аудитором связей в финансовой информации может стать дополнительной аудиторской процедурой.

Поэтому связь между финансовой и нефинансовой информацией прямая и отражает жизненно важный аспект деятельности экономического субъекта [3].

Таким образом, использование и анализ полученной информации позволит внутренним аудиторам оценить степень риска в учёте хозяйственных операций и сделать вывод о достоверности (недостоверности) информации. Для того, чтобы избежать риска недостоверности учётной информации, необходимо убедиться в том, что:

- все хозяйственные операции санкционированы (разрешение);
- совершённые хозяйственные операции полностью отражены в учёте (полнота);
- хозяйственные операции на различных этапах учётного процесса правильно оценены, отражённые суммы точны (точность);
- хозяйственные операции должным образом разнесены по счетам, в соответствии с рабочим планом счетов (классификация);
- все совершённые хозяйственные операции отражены в учёте своевременно (своевременность);
- записи о хозяйственных операциях должным образом включены в бухгалтерские регистры (журналы-ордера, Главную книгу), итоги по ним правильно суммированы и обобщены (обобщение).

Исходя из выше изложенного, можно отметить следующее.

1. Достоверность результатов деятельности внутреннего аудита требует установления критериев определения полноты и качества источников информации по каждому виду аудиторских проверок.

2. Разработка и внедрение положений по установлению допустимых уровней и факторов риска позволит сократить сроки аудиторской проверки и повысить её качество.

3. Риск неэффективности системы учёта напрямую связан со слабым обеспечением организации необходимыми нормативно-правовыми актами и внутрихозяйственными регламентами.

4. Наличие специфических средств труда: аудиторских стандартов, норм и руководств по внутреннему аудиту является обязательным условием достоверности отчёта (заключения) службы внутреннего аудита.

Библиографический список

1. Ажибаева З. Н. Аудит : учебник. – Алматы : Экономика, 2011.
2. Дюсембаев К. Ш. Аудит и анализ финансовой отчётности. – Алматы, 2012.
3. Стандарты и нормы аудита / Д. Р. Кармайкл, М. Бенис; пер. с англ. – М. : ЮНИТИ.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО АУДИТА

Е. В. Лукина

Мичуринский государственный аграрный университет,
г. Мичуринск, Тамбовская область, Россия

Summary. The main stages of the development of global audit are considered, ranging from prehistory to contemporary period. The peculiarities of audit development in these periods are shown.

Key words: period of prehistory audit; the period of the audit; during the formation of the profession; period of the profession; period of the current state; audit substantially; audit for compliance; testing of the system of internal control; auditing standards.

Аудит появился то время, когда по мере развития экономики происходило разделение интересов между собственниками и администрацией компаний. Собственники нуждались в достоверной информации о финансовом положении предприятий, куда они вкладывают деньги. Такая информация могла быть получена по результатам независимого аудита.

В развитии международного аудита можно выделить несколько этапов [2, с. 36].

Первый период – предыстория (до 1850 г.).

Аудиторы в современном понимании слова появились в Англии 1844 году, когда был принят закон об акционерных компаниях. Согласно этому закону администрации компаний должны были ежегодно отчитываться перед акционерами, причём отчёт должен быть проверен и подтверждён независимым аудитором.

В этот период цель аудита заключалась в определении эффективности функционирования экономического субъекта, обнаружении ошибок, предотвращении злоупотреблений лиц, ответственных за налоговые платежи. Аудиторские проверки проводились по существу, то есть с максимальной подробностью и тщательностью.

Второй период – возникновение аудита (1850–1905 гг.).

В 1862 г. в Англии принят закон об обязательном ежегодном аудите английских компаний. В 1867 г. во Франции принят закон об аудите акционерных обществ и коммерческих банков. В Германии первая попытка введения аудита предпринята в 1870 г.

В этот период создаются аудиторские фирмы. Аудиторские фирмы помимо своей главной цели – аудита бухгалтерской отчётности – стали выполнять и большой объём консультационных услуг. Формируются крупные аудиторские фирмы, к которым относились с большим доверием, поскольку они могли возместить ущерб, понесённый экономическим субъектом.

Английские аудиторские фирмы наряду с деятельностью внутри своего государства стали работать в США, странах Южной Америки и Африки [3, с. 16].

Третий период – формирование профессии (1905–1933 гг.).

Это время характеризуется массовым созданием акционерных обществ. 20-е годы – время расцвета аудиторских фирм, но в этот же период появляются первые судебные разбирательства. Поэтому с конца 20-х годов начинают разрабатываться требования к ответственности аудиторов и нормы профессиональной этики аудиторов.

В этот период аудиторские проверки стали проводиться на соответствие, то есть аудитор проверял эффективность функционирования внутреннего контроля. На тех участках, где эффективность внутреннего контроля была недостаточной, аудиторы прибегали к проверке по существу (то есть аудит проводился с максимальной подробностью и тщательностью). Если система внутреннего контроля была эффективной, то аудитор мог сократить объём проверки, используя выборочный метод.

Четвёртый период – становление профессии (1933–1940 гг.).

Мировой экономический кризис 1929–1933 гг. вызвал пересмотр отношений к деятельности аудиторских фирм. В это время усилились требования к качеству аудита. После окончания кризиса практически все страны начали вводить жёсткие требования к обязательной публикации годовой отчётности предприятий и подтверждения достоверности бухгалтерской отчётности независимыми аудиторами.

В этот период аудиторы стали широко использовать тестирование системы внутреннего контроля клиента, в результате чего выявлялись «узкие места» в отчётности предприятий, которые затем проверялись с большей подробностью и тщательностью.

Пятый период – современное состояние (с 1940 г. – по настоящее время).

В 1948 г. в США появляются «Общепринятые стандарты аудита».

В этот период огромное значение при проведении аудита придаётся анализу внутреннего контроля.

С 50-х годов аудиторы должны тщательно изучать особенности бизнеса клиента.

60–70-е годы характеризуются большим числом судебных дел, возбуждённых против аудиторов. Аудиторские фирмы стали выполнять и большой объём консультационных услуг.

В 1977 году была создана Международная Федерация бухгалтеров (IFAC). В составе IFAC действует Совет по стандартам в области аудиторской деятельности, который разрабатывает международные стандарты аудита (ISA). Международные стандарты аудита унифицируют подход к аудиту в мировом масштабе и являются рекомендациями для создания национальных стандартов аудита.

Развитие аудиторского рынка привело к созданию крупнейших транснациональных компаний, имеющих свои филиалы и представительства во многих странах мира. В начале 80-х годов была образована «большая восьмёрка», состоящая из восьми ведущих международных аудиторских компаний, в 1989 году появилась «большая шестёрка» (в результате слияния компаний). В 1998 г. количество крупнейших аудиторских компаний сократилось до «большой пятёрки». С 2002 г. международные аудиторские организации представлены «большой четвёркой» – «KPMG», «PricewaterhouseCoopers», «Ernst & Young», «Deloitte & Touche».

В 1983 году создана Аудиторская администрация в Китае и возникли первые аудиторские фирмы [1, с. 12].

В 1987 году появляется первая аудиторская организация в СССР – «Инаудит». Это общество было создано для осуществления проверок финансово-хозяйственной деятельности совместных предприятий.

В настоящее время во всех странах мира с рыночной экономикой существует общественный институт аудита со своей правовой и организационной структурой.

В современных условиях хозяйствования к аудиторам предъявляются особые требования. Аудиторы должны не только оглядываться назад (то есть подтверждать достоверность бухгалтерской отчётности), но и смотреть вперёд (то есть оценить способность клиента продолжать свою деятельность в течение ближайшего будущего).

В мировой практике не существует единого определения аудита, раскрывающего его сущность и цель. Это свидетельствует о том, что процесс развития аудита ещё не завершён.

Библиографический список

1. Аудит : учебник для вузов / под ред. В. И. Подольского. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Аудит, 2003. – 583 с.
2. Основы аудита : учебник / под ред. Я. В. Соколова. – М. : Изд-во «Бухгалтерский учёт», 2000. – 456 с.
3. Ситнов А. А. Международные стандарты аудита : учеб.-практ. пособие. – М. : ИД «ФБК-ПРЕСС», 2004. – 160 с.

ПРОВЕДЕНИЕ ГОДОВОЙ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ ИМУЩЕСТВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

М. С. Махтиева

**Дальневосточный федеральный университет,
г. Владивосток, Приморский край, Россия**

Summary. This article considers the inventory, specifically procedure of inventory of assets and liabilities. Also this article includes the policies of the inventory, preparation of accounting records and more.

Key words: inventory; assets; liabilities; annual accounting reports.

Состав годовой бухгалтерской отчётности требует соблюдения достоверности предоставляемой информации. Данное требование может быть выполнено только при проведении инвентаризации имущества и обязательств [3].

Результаты инвентаризации оформляются инвентаризационной описью по имуществу или инвентаризационным актом по финансовым обязательствам.

Годовая инвентаризация должна быть произведена не ранее 1 октября отчётного года [1]. Результаты инвентаризации должны быть отражены в учёте отчётного года:

1. Излишки должны быть оприходованы и включены в состав прочих доходов по рыночным ценам. В данном случае составляется проводка по дебету счёта 10 «Материалы» с кредита счёта 91 «Прочие доходы и расходы».

2. Факт выявленной недостачи имущества в учёте фиксируется записью по дебету счёта 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» с кредита счетов 10 «Материалы», 41 «Товары», 43 «Готовая продукция» и др.

Списание недостачи может осуществляться за счёт разных источников.

– За счёт естественной убыли или технологических потерь в пределах установленных нормативов.

В данном случае составляется запись по дебету счетов 20 «Основное производство», 44 «Расходы на продажу» с кредита счёта 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей».

– За счёт виновных лиц, то есть материально ответственных лиц, составляется проводка по дебету счёта 73, субсчёт «Расчёты по возмещению материального ущерба» с кредита счёта 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей».

И одновременно задолженность виновного лица доводится до рыночной стоимости и отражается записью по дебету счёта 73, субсчёт «Расчёты по возмещению материального ущерба» с кредита счёта 91 «Прочие доходы и расходы» на разницу между продажной и покупной стоимостью по недостающим ценностям.

– За счёт финансовых результатов при наличии решения арбитражного суда.

В данном случае составляется бухгалтерская запись по дебету счёта 91 «Прочие доходы и расходы» с кредита счёта 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей». Такие расходы учитываются для целей налогообложения прибыли.

– По решению руководителя организации недостача может быть списана за счёт финансовых результатов.

В данном случае составляется проводка по дебету счёта 91 «Прочие доходы и расходы» с кредита счёта 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей». Но такие расходы не учитываются для целей налогообложения прибыли.

При проведении инвентаризации финансовых обязательств может возникнуть необходимость списания просроченной дебиторской или кредиторской задолженности.

Для документального подтверждения списания необходимо представить:

- 1) инвентаризационный акт;
- 2) представления главного бухгалтера;
- 3) приказ руководителя.

При списании кредиторской задолженности составляется запись по дебету счёта 60 «Расчёты с поставщиками и подрядчиками» с кредита счёта 91 «Прочие доходы и расходы» и одновременно восстанавливается НДС, так как ранее поступившие ценности приравниваются к безвозмездно полученным.

В нормативных документах дебиторская задолженность может быть представлена как:

- 1) сомнительная задолженность, то есть не оплаченная в срок по договору или отсутствуют гарантии платежей;
- 2) безнадежная задолженность, по которой истёк срок исковой давности или взыскание не возможно в связи с банкротством.

Дебиторская задолженность может быть списана только за счёт созданного резерва по сомнительным долгам. Списание задолженности отражается проводкой по дебету счёта 63 «Резервы по сомнительным долгам» с кредита счетов 62 «Расчёты с покупателями и заказчиками», 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами» [2].

Библиографический список

1. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утверждённые Приказом Минфина России от 13.06.1995 г. № 49.
2. Положения по бухгалтерскому учёту «Бухгалтерская отчётность организации» ПБУ 4/99, утверждено Приказом Минфина России от 06.07.1999 г. № 43н.
3. Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» № 402-ФЗ от 06.12.2011 г.

О НЕОБХОДИМОСТИ ВЫЯВЛЕНИЯ ОПЕРАЦИЙ ПО НЕЦЕЛЕВОМУ РАСХОДОВАНИЮ РЕСУРСОВ

А. В. Васильева

Московский государственный университет экономики,
статистики и информатики, г. Москва, Россия

Summary. The article expounds the methodological and methodical bases of assessment analysis of the effectiveness of measures aimed to reveal inappropriate use of resources. Examination of the main elements of revealing inappropriate use of resources system is being conducted.

Key words: assessment of effectiveness; resource operations; use of resources; inappropriate use of resources; resource loss; internal control.

Множество компаний по всему миру страдает от неэффективного использования разного рода ресурсов – людских, финансовых, материальных, от недостатка необходимой для принятия правильных решений информации, непреднамеренного и преднамеренного искажения отчётности, прямого мошенничества со стороны персонала и управляющих. Подобных проблем можно избежать путём создания внутри самих компаний эффективной системы выявления недобросовестных ресурсных операций.

Любая деятельность внутри организации происходит в рамках двух систем. Одна – это операционная (организационная) система, построенная для достижения заданных целей. Другая система – это система контроля, пронизывающая операционную (организационную) систему. Она состоит, в общем виде, из политики, процедур, правил, инструкций, бюджетов, системы учёта и отчётности. Эта система направлена, в конечном итоге, на создание необходимых предпосылок и повышение вероятности того, что компания в целом и руководители компании в частности достигнут поставленных целей.

Внутренний контроль есть процесс, направленный на достижение целей компании, и являющийся результатом действий руководства по планированию, организации, мониторингу деятельности компании в целом и её отдельных подразделений. Руководители компании должны, во-первых, поставить цели и определить задачи компании и отдельных подразделений и построить соответствующую этому структуру организации. И, во-вторых, обеспечить функционирование эффективной системы документирования и отчётности, разделения полномочий, авторизации, мониторинга для достижения поставленных целей и решения стоящих задач.

С точки зрения бухгалтерского понимания выявление недобросовестных ресурсных операций это структура, политика, правила, процедуры по обеспечению сохранности активов компании и надёжности бухгалтерских записей, что даёт достаточную уверенность в том, что

- 1) транзакции должным образом авторизованы;
- 2) транзакции своевременно и точно отражаются в отчётности в соответствии со стандартами учёта;
- 3) доступ к активам компании осуществляется на основании соответствующей авторизации;
- 4) физическое наличие активов периодически сверяется с бухгалтерскими записями.

Выявление недобросовестных ресурсных операций – это контроль изнутри компании, в противоположность внешним видам контроля, таким как законодательное регулирование, контроль со стороны внешних контролирующих организаций и т. п. В данном контексте понятие выявления недобросовестных ресурсных операций синонимично понятиям управленческого контроля, операционного контроля.

Говоря о контроле нецелевого расходования ресурсов, важно осознавать, что полезен он только в том случае, если направлен на достижение конкретных целей, и, прежде чем оценивать результаты контроля, необходимо определить эти цели. Есть пять основных целей выявления недобросовестных ресурсных операций (рис. 1):

- Надёжность и полнота информации.
- Соответствие политике, планам, процедурам, законодательству.
- Обеспечение сохранности активов.

- Экономичное и эффективное использование ресурсов.
- Достижение подразделениями компании поставленных целей и задач.

Концепция выявления недобросовестных ресурсных операций включает в себя несколько компонентов. Во-первых, это внутренняя среда компании, то есть этические ценности, стиль управления, процесс принятия решений, делегирование полномочий и принятие ответственности, политика в отношении персонала, компетентность сотрудников и, что крайне важно, отношение управленческого аппарата компании к внутреннему контролю.



Рис. 1. Основные цели выявления недобросовестных ресурсных операций

Во-вторых, это определение, анализ и управление рисками, стоящими перед компанией на пути достижения своих целей. В-третьих, повседневное осуществление контроля: учёт и отчётность, разделение полномочий, права доступа к активам, мониторинг. В-четвёртых, система санкционированного доступа к информации – соответствующая информация должна быть доступна тому, кто в ней нуждается в силу возложенных на него функций/обязанностей. В-пятых, мониторинг самой системы выявления недобросовестных ресурсных операций, необходимый для определения его эффективности.

Здесь целесообразно рассмотреть, какова структура системы выявления недобросовестных ресурсных операций и на чём она основывается. В состав системы входят следующие основные элементы (рис. 2).

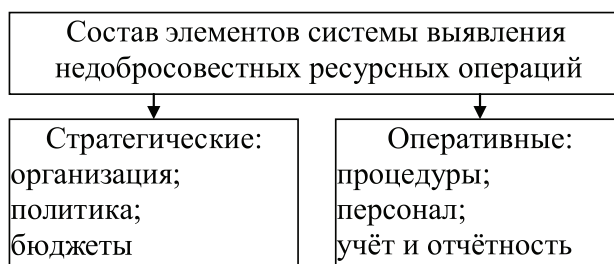


Рис. 2. Варианты использования элементов системы выявления недобросовестных ресурсных операций

Организация: простая организационная структура с чёткими линиями подчинённости, ответственность в рамках полномочий, отчётность перед вышестоящими руководителями, разграничение критических функций, возможность быстрого реагирования при изменении как внутренних, так и внешних факторов, чёткое определение роли и ответственности каждого отдела, надлежащий уровень контроля деятельности сотрудников и периодическая оценка результатов их работы.

Политика: утверждается на уровне руководства в соответствии с целями и задачами организации и издаётся в письменном виде, доводится до сведения сотрудников, периодически пересматривается и обновляется по мере необходимости.

Процедуры: обеспечивают разграничение критических функций, максимально просты и понятны, не противоречат и не дублируют друг друга, периодически пересматриваются и обновляются по мере необходимости.

Персонал: оценка личных качеств кандидатов при приёме на работу, профессиональные тренинги и курсы, чёткое определение роли и ответственности.

Учёт: необходим для принятия эффективных решений, ведётся по организационным подразделениям компании. **Отчётность:** отчёты своевременны, просты и последовательны.

Бюджеты: служат инструментом анализа достижения целей, поставленных перед подразделениями, и способствуют улучшению координации деятельности различных отделов.

Важно отметить, что целью компании должно являться не создание системы контроля, которая бы полностью гарантировала отсутствие отклонений, ошибок и неэффективности в работе, а системы, которая помогала бы их своевременно выявлять и устранять, способствуя повышению эффективности работы. Ведь ресурсы, направленные компанией на создание избыточного контроля, могли бы быть использованы для достижения других целей и задач. Однако даже хорошо выстроенная и организованная система выявления недобросовестных ресурсных операций нуждается в оценке своей эффективности как с точки зрения достижения поставленных целей, так и с точки зрения экономичности. Этой цели служит контроль нецелевого расходования ресурсов.

Библиографический список

1. Васильева А. В. Системный анализ методов искажения отчётных данных // Научный вестник МГИИТ, 2011 – № 6.
2. Егорова Л. И. Методика финансового оздоровления экономического субъекта // Финансовый менеджмент, 2005.– № 4. – С. 25.
3. Шеремет А. Д., Негашев Е. В. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 108 с.
4. Шадрина Г. В. Минимизация материально-производственных запасов // Модернизация экономических отношений в отраслях народного хозяйства. – Украина, Киев, 2012.– С. 553–558.
5. Ключкова Е. Н., Воронин К. О. Финансирование субъектов малого предпринимательства, образующих сектор теневой экономики // Ценности и интересы современного общества. – М., 2013. – С. 78–82.

INTERNAL CONTROL ORGANIZATION: PROBLEMS AND ITS SOLUTIONS ACCORDING TO THE FOREIGN PRACTICE

D. V. Bespalova, T. E. Tatarovskaya

Samara State University of Economics, Samara, Russia

Summary. Importance of internal control implementation is proved by western enterprises experiences and modern researches. In the article the main approaches to internal control organization are represented. Problems of internal control effectiveness estimation and its limitations are considered.

Key words: accounting; internal control; COSO; compliance.

The establishment and development of the internal control system in enterprises has become increasingly important in recent years. This trend is caused by many factors, but the key one is that more and more Russian companies enter domestic and foreign securities markets.

Besides another reason is the providing by accounting advantages realization. Among them there are timeliness, reliability and fullness of accounting information for making management decision. Accordingly internal control should provide by relevant and rational information about enterprise activity, confirm reliability accounts information that is needed for statements preparation and management goals.

Internal Control System (ICS) – a set of institutional arrangements, methods and procedures used by the audited entities as a means for the orderly and efficient carrying out financial activities, to safeguard assets, detect, correct and prevent errors and distortion of information, as well as timely preparation of reliable financial statements (accounts) [1, p. 94].

A series of Western countries have adopted laws forcing public companies to organize ICS according to certain rules and submit regular reports to the regulatory authorities of its operation, which increased the efficiency of these companies. Therefore, focusing on the western changes, the concept of «The Internal Control» was outlined in the article number 19 of the Federal Law «On Accounting» № 402 on January 1, 2013, according to which the head of the organization should perform an obligatory internal control of business of the organization, irrespective of its form of ownership or size. Internal control should also be carried out in subject to a statutory audit, i. e. in the companies, where the amount of revenue earned in the previous reporting year exceeds 400 million rubles, or the amount of assets on the balance sheet at the end of the preceding reporting year exceeds 60 million rubles, as well as joint stock companies. These companies are required to enter a state of internal control, or cause to maintain internal control accountant [2, p. 30]. Only the heads of small and medium-sized enterprises may have internal controls independently, without the organization of the internal control in the state.

However, Russian companies face the following problems connected with the ICS implementation nowadays:

- 1) lack of the recommendations on the legislative level. Recommendations for businesses on the organization and implementation of their internal control of accounting and financial reporting in the Russian Federation on the basis of IFRS (International Financial Reporting Standards) is expected to be developed only in 2014;
- 2) The complexity of choosing the optimal method of the internal control system organization (by means of the company ICS or outsourcing company);
- 3) the possibility of power abusing for the implementation of internal control; improper interference management in the system of internal control;
- 4) not all CEOs and top officials of Russian enterprises realize the need for this system, because the effect of the introduction of internal control procedures may not always be obtained instantly and can be quantified;
- 5) absence or very intelligible content of company's internal standards and regulations;
- 6) limitations inherent in any control system such as uncertainties in the outside world, people's judgments or problem areas that can arise as a result of human failure or of a simple error.

To solve these problems we should turn to foreign experience, represented by a number of organizations such as AICPA (American Institute of Certified Public Accountants), FEI (Financial Executives International), IIA (Institute of Internal Auditors), COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) and others. These organizations give detailed instructions and recommendations for arranging the ICS that can fill the gaps in Russian laws.

COSO created Sarbanes-Oxley Act, regulating the ICS. It states that the ICS should be independent of the company's officials. After they evaluate the results of ICS, revealing all its weaknesses and suggesting activities to eliminate them, external auditors check their evaluation reports and make separate conclusions published annually. The company's officials are liable, up to prison punishment, for the effectiveness of ICS. COSO identifies five components of control that need to be in place and integrated to ensure the achievement of each of the objectives:

1. Control environment. The core of any business is its people – their individual attributes, including integrity, ethical values and competence- and the environment in which they operate. They are the engine that drives the entity and the foundation on which everything rests.

2. Risk assessment. The entity must be aware of and deal with the risks it faces. It must set objectives, integrated with the sales, production, marketing, financial and other activities, so that the organization is operating in concert. It also must establish mechanisms to identify analyze and manage the related risks [3]. In other words risk assessment includes the identification, analysis and management of risks relevant to the

preparation of proper financial statements that are fairly presented in conformity with accounting legislative requirements. Possible risks might include internal and external factors that may adversely affect the business's ability to appropriately record, process, summarize, and report all financial occurrences and data.

There is a recommendation to use SWOT-analysis (strength-weakness-opportunities-threats) for risks identification. By this method it is impossible to combine two elements of internal control: control environment and risk assessment. Also it might help decrease financial and time costs of enterprise.

3. Control activities. Control policies and procedures must be established and executed to help ensure that the actions identified by management, necessary to address risks to achievement of the entity objectives, are effectively carried out.

For example, control policies and procedures may include design and use of adequate transaction documents and records or periodic independent verification, testing, or investigation of the operations of the accounting records and internal control system.

Moreover it is necessary to take into account the definition «risk appetite». This term means the quantity of risk that enterprise can take for aims achievement. Risk appetite defines the recourses distribution between units and processes, and projects the infrastructure for risk monitoring and management.

4. Information and communication. Surrounding these activities are information and communication systems. These enable the entity people to capture and exchange the information needed to conduct, manage and control its operations.

5. Monitoring. The entire process must be monitored, and modifications made as necessary. In this way, the system can react dynamically, changing as conditions warrant.

The fundamental basis for effective functioning of each internal control elements might be compliance. The term «compliance» means capability of acting according to the instructions, rules and special requirements. For example, compliance system might hold at two levels:

- 1) accordance with external rules that are necessary for organization as a whole;
- 2) accordance with internal control system requirements.

Compliance system includes following elements:

- a) organization structure;
- b) information system and information technologies;
- c) reporting about compliance realization;
- d) types of compliance control using in the main business processes;
- e) compliance policy and procedures;
- f) functions and compliance risks distribution at the level of chief executives and management;
- g) spheres of compliance procedures realization;
- h) presence of compliance and control experts;
- i) monitoring of rules and requirements changes in compliance;
- j) implementation of compliance culture in company activity due to trainings and learning centers;
- k) presence of compliance analysis and self-appraisal;
- l) card of compliance risks, estimation of it and analysis of possible consequences.

All propositions hereinbefore agree with requirements of updated version of COSO Internal Control – Integrated Framework (the «2013 Framework»).

The new Framework creates a more formal structure for creating and evaluating the effectiveness of internal control by:

1. Using principles to describe the internal control elements.
2. Creating a more formal way of designing and evaluating internal control in accordance with the principles.

So it's important to notice that different entities' internal control systems operate at different levels of effectiveness. Internal control effectiveness can be judged in each of the three categories, respectively, if the board of directors and management have reasonable assurance that:

- They understand the extent to which the entity's operations objectives are being achieved.
- Published financial statements are being prepared reliably.
- Applicable laws and regulations are being complied with.

While internal control is a process, its effectiveness is a state or condition of the process at a point in time.

Internal control shouldn't been viewed as ensuring that an entity will not fail – that is, the entity will always achieve its operations, financial reporting and compliance objectives.

Considering limitations of internal control, the main distinct concept must be recognized. Internal control – even effective internal control – operates at different levels with respect to different objectives. For objectives related to the effectiveness and efficiency of an entity's operations – achievement of its basic mission, profitability goals and the like – internal control can help to ensure that management is aware of the entity's progress, or lack of it. But it cannot provide even reasonable assurance that the objectives themselves will be achieved.

Thus there is a recommendation for simplification of the ICS. It may comprise computerization of IC, for example, the use of Tem Mate software of PricewaterhouseCoopers Co, which allows to make control automatically at all stages from control planning and audit test to forming control accounts and further management control. One of possible steps is the tendency to apply measures of anticipatory control the cost of which is fully paid off by prevented losses.

Another decision is creating the intrafirm standards of accountancy (statutes on documentation, budgeting, accounting policy, inner audit, regulations of representing financial statements to the Board of Directors etc).

Bibliography

1. Ирлица Л. В. Аудит. – М. : МИЭМП, 2010. – 154 с.
2. Иванова Т. Н. Нормативное регулирование внутреннего аудита // Вестник профессиональных бухгалтеров, 2013. – № 3. – С. 26–35.
3. COSO – Application to Smaller Public Companies Bepsy Fakir 2007 <http://www.calcpa.org/podcasts/032007BICaudioconf.pdf>.

План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Белоруссии, Болгарии, Ирана, Казахстана, Польши, Украины и Чехии на базе НИЦ «Социосфера» в 2014 году

Все сборники будут изданы в чешском издательстве
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» (Прага)

15–16 января 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Информатизация общества: социально-экономические, социокультурные и международные аспекты»** (К-01.15.14)

17–18 января 2014 г.

Международная научно-практическая конференция II **«Развитие творческого потенциала личности и общества»** (К-01.17.14)

20–21 января 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Социальная психология детства: ребенок в семье, институтах образования и группах сверстников»** (К-01.20.14)

25–26 января 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Региональные социогуманитарные исследования. История и современность»** (К-01.25.14)

27–28 января 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Идентичность личности и группы: психолого-педагогические и социокультурные аспекты»** (К-01.27.14)

1–2 февраля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Формирование добрососедских этноконфессиональных отношений как одна из важнейших задач современной цивилизации»** (К-02.01.14)

10–11 февраля 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Профессионализация личности в образовательных институтах и практической деятельности: теоретические и прикладные проблемы социологии и психологии труда и профессионального образования»** (К-02.10.14)

15–16 февраля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Психология XXI века: теория, практика, перспектива»** (К-02.15.14)

16–17 февраля 2014 г.

Очная конференция в г. Санкт-Петербурге.

IV международная научно-практическая конференция **«Общество, культура, личность. Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания»** (К-02.05.14)

20–21 февраля 2014 г.

Очная конференция в г. Киеве.

IV международная научно-практическая конференция **«Инновации и современные технологии в системе образования»** (К-02.20.14)

25–26 февраля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Экологическое образование и экологическая культура населения»** (К-02.25.14)

1–2 марта 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Партнерство социальных институтов воспитания в интересах детства»** (К-03.01.14)

5–6 марта 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Символическое и архетипическое в культуре и социальных отношениях»** (К-03.05.14)

10–11 марта 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Национальные культуры в социальном пространстве и времени»** (К-03.10.14)

13–14 марта 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Актуальные проблемы современных общественно-политических феноменов: теоретико-методологические и прикладные аспекты»** (К-03.13.14)

15–16 марта 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность»** (К-03.15.14)

20–21 марта 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика»** (К-03.20.14)

25–26 марта 2014 г.

Очная конференция в г. Москве.

IV международная научно-практическая конференция **«Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований»** (К-03.25.14)

27–28 марта 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Современные инфокоммуникационные и дистанционные технологии в образовательном пространстве школы и вуза»** (К-03.27.14)

29–30 марта 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Личность и социальное развитие»** (К-03.28.14)

1–2 апреля 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Игра и игрушки в истории и культуре, развитии и образовании»** (К-04.01.14)

5–6 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Народы Евразии. История, культура и проблемы взаимодействия»** (К-04.05.14)

7–8 апреля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Социогуманитарные и медицинские вопросы современной психологии, нейрофизиологии, нейроморфологии и психолингвистики»** (К-04.07.14)

10–11 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Проблемы и перспективы развития образования в XXI веке: профессиональное становление личности (философские и психолого-педагогические аспекты)»** (К-04.10.14)

15–16 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Информационно-коммуникационное пространство и человек»** (К-04.15.14)

18–19 апреля 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Преемственность между начальным общим и основным общим образованием: содержание, управление, мониторинг»** (К-04.18.14)

20–21 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Социальные науки и общественное здоровье: теоретические подходы, эмпирические исследования, практические решения»** (К-04.20.14)

22–23 апреля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Деятельность социально-культурных институтов в современной социокультурной ситуации: проблемы теории и практики»** (К-04.22.14)

25–26 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Детство, отрочество и юность в контексте научного знания: материалы международной научно-практической конференции»** (К-04.25.14)

28–29 апреля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Самореализация потенциала личности в современном обществе»** (К-04.28.14)

2–3 мая 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования»** (К-05.02.14)

5–6 мая 2014 г.

V международная научно-практическая конференция **«Теория и практика гендерных исследований в мировой науке»** (К-05.05.14)

10–11 мая 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире»** (К-05.10.14)

13–14 мая 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы»** (К-05.13.14)

15–16 мая 2014 г.

V международная научно-практическая конференция **«Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия»** (К-05.15.14)

20–21 мая 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Текст. Произведение. Читатель»** (К-05.20.14)

22–23 мая 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Реклама в современном мире: история, теория и практика»** (К-05.22.14)

25–26 мая 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества»** (К-05.25.14)

1–2 июня 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Социально-экономические проблемы современного общества»** (К-06.01.14)

3–4 июня 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «**Теоретические и прикладные вопросы специальной педагогики и психологии**» (К-06.03.14)

5–6 июня 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «**Права и свободы человека: проблемы реализации, обеспечения и защиты**» (К-06.05.14)

7–8 июня 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «**Социогуманитарные и медицинские аспекты развития современной семьи**» (К-06.07.14)

10–11 сентября 2014 г.

V международная научно-практическая конференция «**Проблемы современного образования**» (К-09.10.14)

15–16 сентября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «**Новые подходы в экономике и управлении**» (К-09.15.14)

20–21 сентября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «**Традиционная и современная культура: история, актуальное положение, перспективы**» (К-09.20.14)

25–26 сентября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «**Проблемы становления профессионала**» (К-09.25.14)

28–29 сентября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «**Этнокультурная идентичность как стратегический ресурс самосознания общества в условиях глобализации**» (К-09.28.14)

1–2 октября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «**Иностранный язык в системе среднего и высшего образования**» (К-10.01.14)

5–6 октября 2014 г.

V международная научно-практическая конференция «**Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований**» (К-10.05.14)

10–11 октября 2014 г.

Международная научно-практическая конференция «**Актуальные проблемы связей с общественностью**» (К-10.10.14)

12–13 октября 2014 г.

Международная научно-практическая конференция «**Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития**» (К-10.12.14)

13–14 октября 2014 г.

Международная научно-практическая конференция «**Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях**» (К-10.13.14)

15–16 октября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «**Личность, общество, государство, право. Проблемы соотношения и взаимодействия**» (К-10.15.14)

20–21 октября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Трансформация духовно-нравственных процессов в современном обществе»** (К-10.20.14)

25–26 октября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов»** (К-10.25.14)

28–29 октября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Социализация и воспитание подростков и молодежи в институтах общего и профессионального образования: теория и практика, содержание и технологии»** (К-10.28.14)

1–2 ноября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия»** (К-11.01.14)

3–4 ноября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования»** (К-11.03.14)

5–6 ноября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы»** (К-11.05.14)

10–11 ноября 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Дошкольное образование в стране и мире: исторический опыт, состояние и перспективы»** (К-11.10.14)

15–16 ноября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Проблемы развития личности»** (К-11.15.14)

20–21 ноября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования»** (К-11.20.14)

25–26 ноября 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему»** (К-11.25.14)

1–2 декабря 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях»** (К-12.01.14)

3–4 декабря 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Проблемы и перспективы развития экономики и управления»** (К-12.03.14)

5–6 декабря 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Актуальные вопросы теории и практики лингвострановедческой лексикографии»** (К-12.05.14)

7–8 декабря 2014 г. Международная научно-практическая конференция **«Безопасность человека и общества»** (К-12.07.14)

ИНФОРМАЦИЯ О ЖУРНАЛЕ «СОЦИОСФЕРА»

Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера» публикует научные статьи и методические разработки занятий и дополнительных мероприятий по социально-гуманитарным дисциплинам для профессиональной и общеобразовательной школы. Тематика журнала охватывает широкий спектр проблем. Принимаются материалы по философии, социологии, истории, культурологии, искусствоведению, филологии, психологии, педагогике, праву, экономике и другим социально-гуманитарным направлениям. Журнал приглашает к сотрудничеству российских и зарубежных авторов и принимает для опубликования материалы на русском и английском языках. Полнотекстовые версии всех номеров журнала размещаются на сайте НИЦ «Социосфера». Журнал «Социосфера» зарегистрирован Международным Центром ISSN (Париж), ему присвоен номер ISSN 2078-7081; а также на сайтах Электронной научной библиотеки и Directory of open access journals, что обеспечит нашим авторам возможность повысить свой индекс цитирования. **Индекс цитирования** – принятая в научном мире мера «значимости» трудов какого-либо ученого. Величина индекса определяется количеством ссылок на этот труд (или фамилию) в других источниках. В мировой практике индекс цитирования является не только желательным, но и необходимым критерием оценки профессионального уровня профессорско-преподавательского состава.

Содержание журнала включает следующие разделы:

- Наука
- В помощь преподавателю
- В помощь учителю
- В помощь соискателю
- Объем журнала – 80–100 страниц.
- Периодичность выпуска – 4 раза в год (март, июнь, сентябрь, декабрь).
- Главный редактор – Борис Анатольевич Дорошин, кандидат исторических наук, доцент.

Редакционная коллегия: Дорошина И. Г., кандидат психологических наук, доцент (ответственный за выпуск), Антипов М. А., кандидат философских наук, Белолипецкий В. В., кандидат исторических наук, Ефимова Д. В., кандидат психологических наук, доцент, Саратовцева Н. В., кандидат педагогических наук, доцент.

Международный редакционный совет: Арабаджийски Н., доктор экономики, профессор (София, Болгария), Большакова А. Ю., доктор филологических наук, ведущий научный сотрудник Института мировой литературы им. А. М. Горького РАН (Москва, Россия), Берберян А. С., доктор психологических наук, профессор (Ереван, Армения), Волков С. Н., доктор философских наук, профессор (Пенза, Россия), Голандам А. К., преподаватель кафедры русского языка Гилянского государственного университета (Решт, Иран), Кашпарова Е., доктор философии (Прага, Чехия), Насимов М. О., кандидат политических наук, проректор по воспитательной работе и международным связям университета «Болашак», директор Кызылординского филиала Ассоциации политических исследований (г. Кызылорда, Казахстан), Сапик М., доктор философии, доцент (Колин, Чехия), Хрусталькова Н. А., доктор педагогических наук, профессор (Пенза, Россия).

Требования к оформлению материалов

Материалы представляются в электронном виде на e-mail sociosphere@yandex.ru. Каждая статья должна иметь УДК (см. www.vak-journal.ru/spravochnikudc/; www.jssc.ru/informat/grnti/index.shtml). Формат страницы А4 (210 x 297 мм). Поля: верхнее, нижнее и правое – 2 см, левое – 3 см; интервал полуторный; отступ – 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman, стиль – Обычный. Название печатается прописными буквами, шрифт жирный, выравнивание по центру. На второй строчке печатаются инициалы и фамилия автора(ов), выравнивание по центру. На третьей строчке – полное название организации, город, страна, выравнивание по центру. В статьях методического характера следует указать дисциплину и специальность учащихся, для которых эти материалы разработаны. После

пропущенной строки печатается название на английском языке. На следующей строке фамилия авторов на английском. Далее название организации, город и страна на английском языке. После пропущенной строки следует аннотация (3–4 предложения) и ключевые слова на английском языке. После пропущенной строки печатается текст статьи. Графики, рисунки, таблицы вставляются, как внедренный объект должны входить в общий объем тезисов. Номера библиографических ссылок в тексте даются в квадратных скобках, а их список – в конце текста со сплошной нумерацией. Ссылки расставляются вручную. Объем представляемого к публикации материала (сообщения, статьи) может составлять 2–25 страниц. Заявка располагается после текста статьи и не учитывается при подсчете объема публикации. Имя файла, отправляемого по e-mail соответствует фамилии и инициалам первого автора, например: **Петров ИВ** или **German P**. Оплаченная квитанция присылается в отсканированном виде и должна называться, соответственно **Петров ИВ квитанция** или **German P receipt**.

Материалы должны быть подготовлены в текстовом редакторе Microsoft Word 2003, тщательно выверены и отредактированы. Допускается их архивация стандартным архиватором RAR или ZIP.

Выпуски журнала располагаются на сайте НИЦ «Социосфера» по адресу <http://sociosphere.com> в PDF-формате.

Оплата публикации

Стоимость публикации составляет **200 рублей за 1 страницу**. Выпущенная в свет статья предусматривает выдачу одного авторского экземпляра. Дополнительные экземпляры (в случае соавторства) могут быть выкуплены в необходимом количестве из расчета 200 руб. за один экземпляр.

Оплата производится только после получения подтверждения о принятии статьи к публикации.

Тел. (8412) 21-68-14, e-mail: sociosphere@yandex.ru

Главный редактор – Дорошин Борис Анатольевич.

Генеральный директор НИЦ «Социосфера» – Дорошина Илона Геннадьевна.

УДК 94(470)»17/18»

**ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
Г. СЕМИРЕЧЕНСКА В XVIII–XIX ВВ.
В ОСВЕЩЕНИИ МЕСТНОЙ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ ПЕЧАТИ**

И. И. Иванов

**Семиреченский институт экономики и права,
г. Семиреченск, N-ский край, Россия**

**QUESTIONS OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT
OF SEMIRECHENSK IN XVIII–XIX
IN VIEW OF LOCAL PERIODICAL PRESS**

I. I. Ivanov

**Semirechensky Institute of Economics and Law,
Semirechensk, N-sk region, Russia**

Summary. This article observes the periodicals of Semirechensk as written historical sources for its socio-economical history. Complex of publications in these periodicals are systematized depending on the latitude coverage and depth of analysis is described in these problems.

Key words: local history; socio-economic history; periodicals.

Некоторые аспекты социально-экономического развития г. Семиреченска в XVIII–XIX вв. получили достаточно широкое освещение в местных периодических изданиях. В связи с этим представляется актуальным произвести обобщение и систематизацию всех сохранившихся в них публикаций по данной проблематике. Некоторую часть из них включил в источниковую базу своего исследования Г. В. Нефедов [2, с. 7–8]. ...

Библиографический список

1. Богданов К. Ф. Из архивной старины. Материалы для истории местного края // Семиреченские ведомости. — 1911. — № 95.
2. Нефедов Г. В. Город-крепость Семиреченск. — М.: Издательство «Наука», 1979.
3. Рубанов А. Л. Очерки по истории Семиреченского края // История г. Семиреченска. — URL: <http://semirechensk-history.ru/oscherki>. — Дата обращения: 20.04.2011.
4. Семенихин Р. С. Семиреченск // Города России. Словарь-справочник. В 3-х т. / Гл. ред. Т. П. Петров — СПб.: Новая энциклопедия, 1991. — Т. 3. — С. 67–68.
5. Johnson P. Local history in the Russian Empire, the post-reform period. — New York.: H-Studies, 2001. — 230 p.

Сведения об авторе

Фамилия

Имя

Отчество

Ученая степень, специальность

Ученое звание

Место работы

Должность

Домашний адрес

Домашний или сотовый телефон

E-mail

Научные интересы

Согласен с публикацией статьи на сайте до выхода журнала из печати? **Да/нет** (оставить нужное)

ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» – VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- ✓ учебные пособия,
- ✓ авторефераты,
- ✓ диссертации,
- ✓ монографии,
- ✓ книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России
(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- Редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок) – 50 рублей за 1 страницу *.
- Изготовление оригинал-макета – 30 рублей за 1 страницу.
- Дизайн обложки – 500 рублей.
- Печать тиража в типографии – по договоренности.
- Данные виды работ могут быть осуществлены как отдельно, так и комплексно.

Полный пакет услуг «**Премиум**» включает:

- редактирование и корректуру текста,
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- печать мягкой цветной обложки,
- печать тиража в типографии,
- присвоение ISBN,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору по почте.

Тираж	Цена в рублях за количество страниц				
	50 стр.	100 стр.	150 стр.	200 стр.	250 стр.
50 экз.	7900	12000	15800	19800	24000
100 экз.	10800	15700	20300	25200	30000
150 экз.	14000	20300	25800	32300	38200
200 экз.	17200	25000	31600	39500	46400

* **Формат страницы** А4 (210х297 мм). Поля: левое – 3 см; остальные – 2 см; интервал 1,5; отступ 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman.

Тираж включает экземпляры, подлежащие обязательной отсылке в ведущие библиотеки Чехии (5 штук) или в Российскую книжную палату (16 штук).

Другие варианты будут рассмотрены в индивидуальном порядке.

Научно-издательский центр «Социосфера»
Институт экономики, финансов и бизнеса
Башкирского государственного университета
Факультет бизнеса Высшей школы экономики в Праге

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Материалы международной научно-практической
конференции 3–4 декабря 2013 года

Часть 1

Редактор В. А. Дорошина
Корректор Ж. В. Кузнецова
Оригинал-макет Г. А. Кулаковой
Дизайн обложки Ю. Н. Банниковой

Подписано в печать 29.12.2013. Формат 60х84/8.
Бумага писчая белая. Учет.-изд. л. 8,96 п. л.
Усл.-печ. л. 8,33 п. л.
Тираж 120 экз.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky.
Tel. +420608343967,
web site: <http://sociosphere.com>,
e-mail: sociosphere@yandex.ru

Типография ИП Попова М. Г.: 440000, г. Пенза,
ул. Московская, д. 74, оф. 211. (8412) 56-25-09