

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА

ВЕСТНИК
Национального института бизнеса

Выпуск 35

Двадцать седьмая межвузовская научно-практическая конференция
по актуальным вопросам экономики, управления и права
21 декабря 2018 г.

Москва
2018

Редакционный совет:

- Плаксий С. И. – ректор Национального института бизнеса, доктор философских наук, профессор;
- Пеньковский Д.Д. – начальник управления науки и формирования у обучающихся профессиональных качеств по направлениям подготовки и избранным профессиям Национального института бизнеса, доктор исторических наук, профессор;
- Алексеев В. А. – начальник управления организации учебного процесса и качества образования Национального института бизнеса, доктор философских наук, доцент;
- Миронова Н. Н. – зав. кафедрой экономики и управления на предприятии Национального института бизнеса, доктор экономических наук, профессор;
- Решетов К. Ю. – зав. кафедрой гражданско-правовых дисциплин, Национального института бизнеса, доктор экономических наук, доцент;
- Шматова Н. И. – декан факультета экономики, управления и права Национального института бизнеса, кандидат исторических наук, доцент;
- Черкасова Е. А. – декан заочного факультета экономики и права Национального института бизнеса, кандидат исторических наук.

Вестник Национального института бизнеса включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), индексируется в Научной электронной библиотеке ELIBRARE. RU.

В38 Вестник Национального института бизнеса. Выпуск 35. Двадцать седьмая межвузовская научно-практическая конференция по актуальным вопросам экономики, управления и права 21 декабря 2018 г. М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2018. – 222 с.

КАЧЕСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОТВОРЧЕСТВО ИЛИ ВЫПОЛНЕНИЕ ИНСТРУКЦИЙ

Аннотация. Качество образования всегда было в центре внимания властей. Вопросу соблюдения стандартов и приказов руководящих кадров в последнее время уделяется пристальное внимание Минобрнауки и Рособрнадзора. При этом главный акцент ставится на выполнение инструкций и совершенно игнорируется творческое сотрудничество субъектов образования.

Ключевые слова: качество и субъекты образования, Минобрнауки, духовная сфера, стандарты образования, совокупность свойств образования.

Словосочетание «качество образования» последние годы стало повседневного использования, формальным. Его вставляют как само собой разумеющееся, вполне ясное и определенное. В контексте требований образовательных властей вкладывается такой смысл: «Особо размышлять, выдумывать нечего, соблюдайте федеральные государственные образовательные стандарты, приказы, инструкции, методические рекомендации. Это и значит обеспечить качество образования». Иначе говоря, что назначается «сверху», то и есть качество образования. Минобрнауки, Рособрнадзор сами трактуют и всемерно принуждают образовательные организации, всех их субъектов трактовать качество в бюрократическом, казенном контексте, когда творчеству, поиску, индивидуальному подходу просто нет места.

При таком упрощенном подходе (качество образования – это соблюдение стандартов и приказов сверху) вузам и преподавателям противопоказано углубляться в сущностные подходы к обеспечению качества современного образования. Практически крамолрой является рассмотрение качества образования в единстве его как системы, процесса и результата. Игнорируется творческое сотрудничество субъектов образования (прежде всего, преподавателей и студентов). Если вуз скрупулезно выполняет инструкции в виде федеральных государственных образовательных стандартов и приказов, то проверяющие выставят положительную оценку за качество. А любые отклонения от инструкций, творческие «выкрутасы», своеволие, поиск означают, по мнению надзорных органов, «несоответствие» и за этим следуют карательные меры. Так у вузов и преподавателей отбили желание охотно заниматься собственно качеством образования, а всю их активность направили на скрупулезную подготовку сотен нормативных актов, дословно соответствующих аналогичным приказам, положениям, рекомендациям, инструкциям Минобрнауки и Рособрнадзора. Под обеспечением качества образования подразумевается подгонка всех аспектов жизнедеятельности вузов под эти подзаконные или полузаконные документы. После принятия Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образова-

¹ Плакий Сергей Иванович - ректор Национального института бизнеса, доктор философских наук, профессор.

нии в Российской Федерации» бюрократическая машина в сфере образования развернулась так, как никогда не было в России или Советском Союзе. Вузы, преподаватели постепенно стали абсолютно бесправными под гнетом казенщины. У них отбили охоту думать и работать над тем, чтобы обеспечивать сотворчество в образовательном процессе.

Всё больше игнорируется то, что образование в своем содержании и освоении молодыми людьми новых знаний и умений – это, прежде всего, духовные процессы и духовные взаимодействия. А в духовной сфере качество может быть достигнуто только через творчество как преподавателя, так и студента. Этот процесс, если мы рассчитываем на высокое качество, предполагает их сотворчество. И в этом контексте казенщина, формализм, канцелярщина, бюрократизм, все больше насаждаемые сверху и уже пронизывающие все стороны жизни вузов, угнетают творческие порывы. Вместо того чтобы создавать условия для сотворчества преподавателей и обучающихся, администрации вузов вынуждены наращивать бюрократические структуры и усилия. Иначе не уследить за огромным потоком нормативных актов образовательных властей и бесконечными изменениями в них. Далее все нормативные требования и инструкции «спускаются» преподавателям, и уже они сочиняют бесконечные бумаги и отписываются «по любому чиху».

Под разговоры о необходимости повышения качества образования, если брать систему в целом, идет процесс его примитивизации, когда упор делается на соблюдение во многом надуманных чиновниками строгих нормативов. Но высокое качество в интеллектуальной сфере не может быть достигнуто без свободы творчества преподавателей и их сотворчества с обучающимися.

Все вышесказанное не означает, что не должно быть нормативов, и их не следует соблюдать. Нормативы и ориентация на них необходимы. Однако, во-первых, во всем надо иметь чувство меры, а, во-вторых, нормы в образовании целесообразно ориентировать как на порядок, так и на творчество. Конечно, такое сочетание трудно, но иначе никакого высокого качества высшего образования, адекватного вызовам XXI века, не добиться. И чем больше будет придумываться бюрократических норм и чем настойчивее они будут насаждаться образовательными властями, тем дальше мы будем уходить от перспективного качества образования, которое требует творческого подхода, сотворчества его субъектов и, прежде всего, преподавателей и обучающихся.

Давний спор о наполнении сосуда или зажжении свечи ныне теряет смысл. Всё, чем мы наполним сегодня, завтра потеряет актуальность. Творческий подход и навыки самообразования в XXI веке намного важнее, чем многознание и соблюдение норм, которые устаревают уже в момент их появления. Не случайно бесконечно меняются стандарты и нормативы. В том алгоритме, в котором они сочиняются, иначе и не может быть.

Что же делать? Отбросить нормы? Но, тогда как и на что ориентироваться? В Федеральном законе от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закреплено определение качества образования через соответствие государственным образовательным стандартам и требованиям граж-

дан и организаций, а также планируемыми результатами. Дается такая формулировка: «... качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы»¹.

Неизвестно, хорошо это или плохо, что такое двойственное определение дается в законе. А если стандарты некачественны и требования физических и юридических лиц неадекватны, то какого качества образование мы получим? А ведь эта ситуация не гипотетическая, а самая что ни на есть реальная. Стандарты вызывают очень много вопросов. Их создают и утверждают конкретные люди. Причем их круг ограничен. И они далеко не всегда самые квалифицированные. А заказчики и потребители образовательных услуг имеют весьма смутное представление о том, какое образование можно считать качественным.

При таком подходе просматривается ориентация качества образования только на сегодняшний, а отчасти и на вчерашний день. А нынешним школьникам и студентам предстоит трудиться и жить в будущем, на протяжении последующих после получения базового или высшего образования четырех-пяти десятилетий. И опять встает вопрос: как измерить это соответствие?

По нашему мнению, при определении качества образования надо обратиться к исходному понятию «качество» и от него выстраивать теорию качества образования как одной из сфер общественного бытия. В изначальном значении качество – это объективная, существенная, неотделимая от бытия внутренняя определенность, целостность предметов и явлений, благодаря которой они являются именно этими, а не иными объектами. Качество отражает устоявшееся и устойчивое взаимоотношение составных элементов объекта, которое характеризует его специфику, дающую возможность отличать один объект от других. Благодаря качеству каждый объект существует и мыслится как нечто особенное, ограниченное от других объектов.

Исходя из особенностей рассматриваемой категории, если говорить о качестве высшего образования, надо прежде всего определить совокупность свойств, которые делают это образование именно высшим и чем оно отличается от не высшего.

Таким образом, качество – это указание на совокупность свойств объекта, его состав и построение, а также на его функциональное назначение. Качество объекта есть то, что отличает его от других объектов. Оно проявляется через совокупность свойств, которые в той или иной мере упорядочены, они есть «пучок» взаимосвязанных свойств. Свойства могут быть существенными и несущественными. Качество объекта (предмета, явления) представляет собой це-

¹ Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с изм. от 25.12.2018г.; ст.2.

лостную характеристику существенных свойств, внутреннюю и внешнюю определенность объекта.

Проявления качества в каждой конкретной системе взаимодействий отношений и контекстов могут быть во множестве свойств, связанных с той или иной системой отсчетов. Однако эти свойства внутренне обусловлены качеством и объединены «границами», в рамках которых и дифференцируется одно качество от другого. Попытки определить качество количественно, особенно когда объектом становится социальный или духовный предмет, неизбежно замыкаются на измерениях отдельных их свойств, а не качества как такового. От того, насколько удачно выбраны свойства (стабильные или переходящие, внешние или сущностные, частные или общие, основные или второстепенные), зависит, в какой мере эти количественные изменения имеют отношение к качеству как таковому. Иначе говоря, чтобы ответить на вопрос, «какой» объект, предстоит измерять именно те свойства, которые способны адекватно отразить и показать собственно качество («какой»). Второй порядок сложности связан с измерением самих свойств. Математизация основных процедур измерения качественных параметров социальных объектов имеет свои границы и допуски вероятности. Однако они весьма размыты, а, следовательно, и вероятность достоверности отражения действительных характеристик свойств качества весьма условна. Эта сложность многократно усиливается, когда на социальный объект накладываются духовные процессы и явления, как это происходит с образованием, суть которого – социально-духовный объект.

Качественные изменения всегда обуславливаются количественными. Они не могут произойти без изменения количества. Но и качество, в свою очередь, также влияет на количественные характеристики, на их изменение.

Таким образом, между качественными и количественными изменениями «имеет место взаимодействие», а развитие выступает как взаимосвязь и взаимообусловленность тех и других изменений, как постоянные переходы одних из них в другие. Эти переходы совершаются в определенных (критических) точках при нарушении меры. На смену одной мере приходит другая мера и т.д.

Качество не может быть неизменным. Меняется совокупность свойств объекта – меняется и его качество. В философии такой переход от одного качества к другому принято называть скачком. Скачок – это обусловленный предшествующими количественными изменениями период (этап) качественных преобразований объекта, непосредственный процесс перехода одного качества в другое, образования новых «качественных узлов».

Подход к определению качества как целостной характеристике объекта, его внутренней и внешней определенности позволяет анализировать качество образования не с позиции его отдельных состояний, а со стороны всего «пучка» сущностных свойств, когда выявляется функциональное единство элементов системы образования, его соответствия своей миссии. Для образования имеет значение и научное представление о скачке, переходе количества в качество. Эти закономерности указывают на то, что быстрых изменений в качестве образования не может быть.

Вернемся ко второй части определения качества образования в Федеральном Законе от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: «... выражающая степень их соответствия ... и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность...». Эта сторона определения качества в реальной практике вообще игнорируется. Между тем, образование осуществляется через конкретные личности и, прежде всего, в интересах обучающихся. В этой связи цель современного высшего образования – это подготовка компетентного, интеллигентного выпускника, способного в условиях быстрых изменений не только в экономике, но и в других сферах жизни осуществлять рациональный выбор деятельности и последовательно его реализовывать. В этом интересы личности выпускников вузов и общества в целом совпадают. При этом высшее образование должно быть не только соответствующим современной культуре (представляя его краткое изложение, «выжимку»), но и опережать её.

В этой связи возникает вопрос: нормы, заложенные в стандартах, способны обеспечить соответствие современной культуре и её опережение? Нет. Поскольку они, как правило, отражают в основном вчерашний день и отчасти сегодняшний. В нормах качества образования, зафиксированных в стандартах, отражаются лишь отдельные аспекты и грани объекта. Они не фиксируют реальные интеллектуальные возможности обучающихся и их динамику непосредственно в учебном процессе. Кроме того, эти нормы субъективны, размыты и изменчивы. Участники образовательного процесса не могут в полной мере достигнуть желаемого результата, потому что, с одной стороны, они встречают сопротивление у многих, а, с другой стороны, эти нормы просто нереальны, или отсутствуют объективные и субъективные возможности их достижения. Всё это открывает простор для произвола. Когда отдельный эксперт или их группа оценивает качество через ответ на вопрос «Да» или «Нет», ни о какой объективности речи идти не может. Культура оценки предполагает наличие достаточно широкой качественной шкалы с набором количественных критериев. Тем более, что общепринято считать, что скачки качества происходят в результате количественных изменений по определенному набору параметров, которые адекватно отражают сущность объекта.

Таким образом, для того чтобы определить и шкалировать реальное качество высшего образования, необходимо, во-первых, конкретнее определить количественные признаки и, во-вторых, свести их к единому основанию, которое и будет качественным определением. При этом трудности такого шкалирования качества образования будут возникать и от избытка, и от нехватки необходимых сведений. Сначала необходимо установить количественное значение образовательных факторов (т.е. указать место признаков в шкале) и лишь затем с помощью экспертов оценивать качество образования. Эта работа по шкалированию признаков качества образования последние годы вообще свернута. Она, видимо, не отвечает интересам образовательных властей, склонных к формализму и произвольным трактовкам, соответствующим представлениям о целесообразности, заменяющим научный подход. В Национальном институте бизнеса проблемы оценки качества образования стали одним из основных направлений научных исследова-

ний¹. В. А. Алексеенко защитил докторскую диссертацию, в которой обоснована система управления качеством высшего образования в России². Были разработаны методические пособия для Рособнадзора и издано в 2008 году более двадцати брошюр.

Парадокс заключается в том, что современные руководители сферы образования и науки, видимо, считают научный подход к качеству образования заумным и мешающим быстро принимать управленческие решения. Подход к оценке качества образования с позиции, требующей однозначного ответа «Да» или «Нет», наиболее прост, тем более, когда не требуется реальных обоснований таких оценок. Но он не отражает реального качества образования, о котором мы можем судить лишь по косвенным признакам. Как в любви: все знают, когда она есть, но никто не может её определить и измерить. С любовью образование связывает многое. Его высокого качества без любви достигнуть невозможно. А карательные меры в обеспечении качества образования обеспечивают не более высокий его уровень, а уводят его субъектов в сторону имитации качества, концентрации на обеспечении параметров, произвольно определенных некими руководящими и проверяющими лицами. Получается так, что те, кто составляет инструкции и проверяет вузы, всегда умные, а проверяемые – несмышлёные недоумки. И уже нет дела до реального качества образования.

Обеспечить качественное образование XXI века невозможно путем организационных и экономических изменений, внедрения большого числа проверочных и иных бюрократических процедур, отчетов по желаниям и указаниям неких руководителей, в основе которых лежит личный опыт и разрозненные представления. Образование задыхается под валом бесконечных бумаг и организационной суеты по их выполнению. Непосредственно образованию как творческому процессу сотрудничества педагогов и обучающихся уделяется внимание по остаточному принципу. Следует вернуть собственно образование в центр внимания всех его субъектов, начиная от министра и кончая обучающимися. При этом необходимы новые парадигмы для перехода к новому качеству образования.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с изм. от 25.12.2018 г.; ст.2.
2. Алексеенко В.А. Система управления качеством высшего образования в России. М., 2009.
3. Васильев В.И., Красильников В.В., Плаксий С.И., Тягунова Т.Н. Оценка качества деятельности образовательных учреждений. М., 2005.
4. Плаксий С.И. Качество высшего образования. М., 2003.
5. Плаксий С.И. Высшее образование: вызовы и ответы. М., 2014.

¹ Плаксий С.И. Качество высшего образования. М., 2003. Васильев В.И., Красильников В.В., Плаксий С.И., Тягунова Т.Н. Оценка качества деятельности образовательных учреждений. М., 2005. Плаксий С.И. Высшее образование: вызовы и ответы. М., 2014.

² Алексеенко В.А. Система управления качеством высшего образования в России. М., 2009.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОСТРОЕНИИ КОММУНИКАЦИЙ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Аннотация. С целью формирования рациональной коммуникации с обучающимися предложена технология коммуникации, состоящая из элементов digital-маркетинга и инструментов визуализации контента. Использование результатов исследования на практике показали их достаточную эффективность при разумности мультимедийного контента.

Ключевые слова: визуальная коммуникация, контент, социальные сети, цифровизация, **SMM**, персонализация коммуникации, digital-маркетинг.

Цифровая образовательная среда – приоритетное направление в системе российского образования. Анализ практики показывает, что успешность цифровизации во многом зависит от объединения действий хозяйствующих субъектов всех уровней, степени технологизации бизнес-процессов, степени индивидуализации услуги, готовности к развитию цифровой экономики и, что немало важно, неспособности полной замены творческого потенциала преподавателя. Основные факторы, препятствующие цифровизации образования - в т.ч. административные ограничения, низкий уровень компетенций, требуемых для осуществления цифровой трансформации, технологическая оснащенность. В контексте оказания содействия цифровизации в Департаменте образования города Москвы уже представлена новая профессия – цифровой куратор.

Процесс информатизации общества не может не сопровождаться утверждением новой системы ценностей, новых принципов деловой и образовательной культуры, и, в конечном счете, формированием цифровой культуры.

Глобальная компьютерная сеть, в первую очередь социальная сеть, привлекает обучающихся как удобный и почти всегда доступный источник разнообразных сведений, как среда общения, игровой и созидательной деятельности. В связи с чем необходимо максимальное использование данного ресурса в образовательных коммуникациях, т.е. цифровая трансформация дает возможность обновления методов и приемов в организации образовательного процесса, формируя инновационную коммуникацию между преподавателем и обучающимся в т.ч. с использованием инструментов digital-маркетинга.

Согласно аналитическим исследованиям «Социальные сети в России: Цифры и тренды, осень 2018» пользователи больше внимания уделяют площадкам, позволяющим повысить качество общения при сокращении количества информации. В роли таких площадок выступают, в первую очередь, форумы и тематические ресурсы, взросление аудитории – общий тренд для всех социальных сетей, сеть приросла, в основном, за счет прихода пользователей

¹ Богданова Ирина Николаевна – кандидат экономических наук, доцент АНО ВО «Национальный институт бизнеса», Богданова Анастасия Юрьевна – Институт коммуникаций и медиабизнеса Московского политеха.

старше 45 лет. Соцсетью номер один по-прежнему остается ВКонтакте: и по числу публичных сообщений, и по числу активных авторов. Возрастные группы наиболее полно представлены в ВК: наиболее активна здесь группа авторов в возрасте 25-34 лет, но при этом 23,3% авторов – пользователи в возрасте от 18 до 24, и еще 20% — младше 18 лет [7].

Владелец профиля, в нашем случае им выступает преподаватель, сам решает какую информацию и в каком виде он желает продемонстрировать другим пользователям в первую очередь обучающимся: публичный пост - в статусе, на стене, в группах, комментариях, в личной переписке и т.д. Информационные тексты преподносятся, как новостные, они обычно побуждают обучающегося к действию. Вовлеченность аудитории так же может регулироваться владельцем профиля (администратором группы). Как и любая коммуникация, коммуникация в социальных сетях обладает рядом преимуществ и недостатков, отношение к которым у каждого пользователя индивидуальное, например, публичность, рассматривается одними как достоинство, другими как недостаток.

Следует также учитывать и процесс конвергенции в широком смысле - слияние информационных и коммуникативных технологий в единый информационный ресурс (в широком смысле конвергенция может пониматься не только как взаимное влияние явлений, но и взаимопроникновение технологий, стирание границ между ними), а также факт того, что преподаватель является носителем бренда образовательной организации, в то же время формируя свой собственный.

Таким образом, социальные сети сегодня активно развиваются, и становятся эффективной площадкой для образовательных коммуникаций, двойственный характер которых проявляется в повышении качества предоставления образовательной услуги и в то же время для продвижения самой услуги посредством **SMM (Social Media Marketing)** (инструмент **маркетинга социальных медиа**, прямого и скрытого взаимодействия с целевой аудиторией).

Не следует ставить знак равенства между понятиями «продвижение» и «коммуникация», поскольку качество услуги может говорить потребителю больше, чем рекламное сообщение, а форма, дизайн предоставления услуги может сыграть решающую роль в процессе ее приобретения. Уровень восприятия и усвоения учебного материала обучающимися в существенной степени зависит от форм его представления в ходе всех видов коммуникаций. Опыт российских и зарубежных компаний, в том числе образовательных организаций показывает, что персонализация и визуализация коммуникации ведет к достижению большего положительного эффекта. Это связано, в том числе, с феноменом идентификации. По своей сути понятие «идентификация» является психологическим, причем первоначально возник термин «идентификация», который позже начал применяться с приставкой «само» - процесс формирования отличительных характеристик, а другое значение - узнавание, определение объекта.

Таким образом, возникает серьезный вопрос по качеству контента. Исследования показывают тренд визуализации контента. Традиционно визуальная коммуникация понимается как общение посредством визуального канала и

описывается как передача идей и информации в «неких образах», что позволяет потребителю достаточно быстро обработать большой поток информации. Е.В. Сальникова визуальные объекты определяет следующим образом: «Визуальными именуется те явления зримого мира, которые невозможно воспринимать более никакими иными органами чувств, кроме зрения. В отличие от прочих явлений зримого мира ... с визуальным невозможен тактильный контакт, прямое взаимодействие» [6, с.21].

Основополагающие элементы «науки об образах» изначально были сформированы в Германии и Австрии в период между 1900–1933 гг., а затем вновь актуализированы в 1970-е гг., в теории культуры появляется понятие «иконический поворот». Савчук В.В. так охарактеризовал этот процесс: «Он фиксирует отход в средствах коммуникации от вербального способа к визуальному... Господство новых средств коммуникации изменяет существо восприятия, что в конечном итоге ведет к изменению представлений о реальности» [5, с.20]. «Общество становится в полной мере современным (modern), когда его основной характеристикой является информация, важнейшая часть которой – образ, его производство и потребление. Образы подменяют реальность, что, в свою очередь, ведет к утрате подлинности, рождая феномен симуляции реальности» [Там же, с. 17].

Так постепенно возникла визуальная коммуникация. Высокая значимость именно визуальных средств выражения в исследованиях многих авторов объясняется ростом объемов информации в современном мире, развитием процессов глобализации и новых форм медиа [2, с. 29].

Таким образом, на первое место как никогда выходит важность в каком виде публикуется контент и с какой эмоциональной привязкой. Естественно, что первоочередная задача – определиться с посылом, который будет транслироваться. В современном экологическом пространстве обучающийся, особенно заочной формы обучения, вынужден одновременно решать ряд проблем, реагировать сразу на несколько информационных потоков, что и послужило основанием для роста исследований эмоционально-когнитивного взаимодействия и развитием направления – нейронауки. Анализ показал неоднозначность данных исследований и ограниченность такого рода работ в доступной литературе. Но в целом, научные исследования доказывают существование эмоционального воздействия на ход решения задач, которое носит комплексный характер и тенденции мотивационного влияния эмоции на стремление к достижению результата [1].

Вместе с тем, существуют объективные сложности, так если значение вербальных символов (слов) более или менее одинаково понимается всеми членами культурной общности, то большинство визуальных знаков не принадлежат к какому-либо определенному словарю значений. Например, с помощью визуальных знаков транслируется аудитории нематериальные образы, настроения, эмоции, идеи, фантазии и ощущения, невыразимые вербальными средствами. В визуальной коммуникации особенно важна проблема выбора средств выражения, которые правильно передают смысл сообщения и сходным образом

интерпретируются большинством представителей целевой аудитории. В настоящее время отсутствуют систематизированные данные о том, какие образы формируются в сознании аудитории при восприятии различных видов визуальных знаков. Эта проблема актуальна при создании визуальных элементов контента. Исследование семантики визуальных объектов является одной из ключевых проблем. В визуальной коммуникации особенно интересны метаморфозы реальности, происходящие по линиям «выражение - построение» и «восприятие - понимание». Для специалиста - это переход от реальности в условность (к знаку, символу); для зрителя наоборот - от условности (от знака, символа) к живым процессам, событиям и переживаниям. Изучение семантических особенностей визуального выражения и восприятия ведется по двум направлениям.

Первой задачей является «техника визуализации», в которую входят характерные для данной ситуации способы построения изображения или выражения, а также средства, с помощью которых они создаются. Для характеристики визуальных систем знакового кодирования смыслов, для интерпретации смыслов используются лингвистические методы анализа, и, в первую очередь, семиотика (Ч. Пирс) [4]. Представителями семиотической школы проведен глубокий анализ языка визуальных текстов с точки зрения набора используемых символов, их комбинации и системной организации. Но, семиотика не способна ответить на вопрос о том, как визуальные знаки воспринимаются и интерпретируются аудиторией.

Применение психосемантических методов к анализу текстов (восприятие визуального контента) осуществляется и в отечественных исследованиях, например, И.Ю. Александрова, М.Г. Колбеновой [3]. Коммуникация может быть эффективной лишь тогда, когда коммуникатор и реципиент обладают единой или сходной системой кодирования и декодирования сообщений.

Итак, именно воздействующая функция мотивирует создателей контента прибегать к различным нестандартным способам представления сообщения. В современном информационном пространстве визуальная коммуникация, будучи неосязаемой («иллюзорным образом») формирует особый мир существования человека, причем, определенным образом, востребованный им, тем самым являясь наиболее эффективным образовательным инструментом.

Для реализации данной технологии необходимо изучение системы визуальной идентификации, средств, с помощью которых такой тип коммуникации осуществим, и характер восприятия визуальной информации реципиентом.

С учетом вышеперечисленных подходов и элементов визуальной айдентики на первом этапе нами были разработаны визуальные идентификаторы бренда социального проекта экологического просвещения школьников, существенно формализованные в брендбук, сформирована стратегия брендинга, далее опыт был распространен на студенческую аудиторию, а отдельные элементы и на образовательный процесс.

В качестве обратной связи проводились, в зависимости от возрастной категории, опросы, тестирование, в том числе аттестация в игровой форме, кото-

рая подтвердила достаточно высокую восприимчивость материала. Коммуникации с лектором в виде групп сообществ в социальных сетях ВКонтакте позволили обучающимся быстро налаживать диалог, в том числе приватный, а родителям осуществлять контроль за образовательной деятельностью ребенка.

Исследования так же показали высокую эффективность инфографики и необходимость разумности в мультимедийном контенте, в связи с возможностью возникновения вместо наглядности - развлекательности процесса и формировании потребительской позиции на занятиях, снижающей формирование необходимых компетенций.

Практическое значение исследования состоит в возможности использования полученных результатов для дальнейшего изучения цифровизации образовательного и просветительского процессов и поиска эффективных направлений её развития. А также использовании инструментов digital-маркетинга в продвижении как собственного, так и образовательного бренда в социальных сетях.

Результаты исследовательской работы докладывались на XXIV и XXV Международных конференциях студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов», МГУ им. М.В. Ломоносова в 2017 и 2018гг, а также были представлены на Всероссийском студенческом фестивале социальных проектов «Медиа Класс-2017» и «Медиа Класс-2018», на Международном фестивале социальной рекламы ART.START, где получили призовые места.

Ряд благодарственных писем от государственных, негосударственных, общественных организаций и фондов подтверждает эффективность и реализуемость данного подхода.

Список использованных источников и литературы

1. Богданова А.Ю. Использование визуального PR-текста в управлении публичными коммуникациями на примере экологического проекта. Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2017» / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. [Электронный ресурс] — М.: МАКС Пресс, 2017 ISBN 978-5-317-05504-2

2. Ильин В.И. Социология потребления 2-е изд., испр. и доп. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Издательство ЮРАЙТ, 2017— 455 С.

3. Колбенева М.Г., Александров Ю.И. Органы чувств, эмоции и прилагательные русского языка: Лингво-психологический словарь / Институт психологии РАН. — М.: Языки славянских культур, 2010. — 368 с. ISBN: 978-5-9551-0384-6

4. Пирс Ч.С. Начала прагматизма. Логические основания теории знаков в 2 т /Пер. с англ, предисловие В.В. Кирющенко, М.В. Колопотина. — СПб.: Алетейя, 2000. — 672 С.

5. Савчук В.В. Медиафилософия: приступ реальности / В.В. Савчук. — СПб.: изд-во РХГА, 2013. — 348 С.

6. Сальникова Е.В. Феномен визуальности и эволюция визуальной культуры: автореф. дис. д-ра культурологии. — М., 2012. — 52 С.

7. «Социальные сети в России: Цифры и тренды, осень 2018» <https://br-analytics.ru/blog/socseti-v-rossii-osen-2018/>.

Блохина А.В.¹ - Московский гуманитарный университет

МОЛОДЁЖНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Аннотация: Установлена роль явления молодёжного предпринимательства в структуре экономики Российской Федерации. На основе анализа социологических исследований определены основные черты и характеристики молодёжи в сфере малого бизнеса. Рассмотрены проблемы определения категории «молодёжного предпринимательства» на законодательном уровне и государственной поддержки молодёжи при открытии собственного дела.

Ключевые слова: малый бизнес, предпринимательство, молодёжная политика, развитие экономики, самозанятость, молодёжь.

Молодёжное предпринимательство – один из видов предпринимательской деятельности, осуществляемых в современной рыночной экономике. Особенно оно актуально для российских непростых условий, когда будущее поступательное развитие невозможно без активных долгосрочных инвестиционных прогнозов и человеческого потенциала. В Конституции Российской Федерации в пункте 1 статьи 34 говорится о том, что каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для занятия предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельностью [1], следовательно, молодёжь не является исключением. Статья 2 Гражданского кодекса Российской Федерации определяет предпринимательскую деятельность, как самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг лицами, зарегистрированными в установленном законом порядке [2].

Развитие предпринимательской деятельности в среде молодёжи является одним из приоритетных направлений поддержки и развития малого предпринимательства на территории РФ и, в частности, в Москве [3].

По данным национального отчёта GEM за 2016/2017 гг. средний возраст российского предпринимателя составляет 39 лет. Среди ранних предпринимателей в 2016 г. наиболее активными были люди в возрастной группе 25–34 года (35,7%). Доля этой группы была наибольшей за все время наблюдений, например, в 2014 — 37,8%. Доля молодёжи в возрасте от 18 до 24 лет в раннем предпринимательстве составляет 16,9%. Значение этого показателя выросло по

¹ Блохина А.В.- студентка кафедры экономических и финансовых дисциплин АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

сравнению с 2014 г. (12,5%), но заметно сократилось по сравнению с 2013 г. (21,6%). [4].

Ежегодно в субъектах Российской Федерации проводятся социологические исследования, направленные на определение степени вовлеченности молодежи в предпринимательскую деятельность. В рамках программы «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность в субъектах Российской Федерации» агентства Росмолодёжь стартовавшей в 2010 г. и на базе социологических исследований выявлено, что процент молодых людей, желающих заниматься бизнесом (по данным ИСПИ РАН), в несколько раз превышает долю молодежи, уже занимающейся предпринимательской деятельностью: 54% опрошенных студентов считают, что большая часть молодежи в России рассматривает малое предпринимательство в качестве желательного выбора карьеры. Большинство студентов и молодых людей считают, что собственное дело создает преимущественные возможности для самореализации (78% опрошенных) и обеспечивает более высокий уровень дохода (60% опрошенных) в сравнении с работой по найму. Но молодежь не спешит открывать своё дело: только 3% опрошенных ответили, что ведут собственную предпринимательскую деятельность [6]. Согласно исследованиям, основные трудности, с которыми сталкивается молодежь при открытии бизнеса, – отсутствие денег (около 53% опрошенных), опыта (порядка 16%) и образования (около 11%). В числе факторов, побуждающих заняться бизнесом, опрошенные молодые люди часто называют: предполагаемый высокий заработок (59%); независимость (47%); возможность творчества (38%); карьерный рост (30%); возможность быть собственником (28%); возможность руководить (24%); престиж (20%); риск (7%). Основными препятствиями в организации бизнеса, по мнению респондентов, могут быть: отсутствие денежных средств на организацию бизнеса, невозможность кредитоваться (76%); отсутствие необходимой информации (15%); административные барьеры (14%); незнание основ предпринимательства и законов и др. Преодолению этих трудностей могли бы способствовать, по мнению опрошенных, такие действия государства, как: прямая финансовая поддержка (38%); образовательная поддержка (27%); информационно-консалтинговая поддержка (21%); лизинг оборудования (18%) и др. Очевидно, что основные потребности начинающих молодых предпринимателей лежат в области финансов, а также пополнения образовательных и информационных ресурсов. Сюда же можно отнести потребности в формировании таких личностных качеств, как уверенность (77%), целеустремленность (70%), готовность к риску (62%), коммуникативность (59%), лидерство (50%) и ряд других

В России огромное количество студентов и выпускников ВУЗов сталкиваются с проблемой безработицы и поиском “своего места”, и молодёжный бизнес может стать одним из решений данной социально-экономической проблемы – создать новые рабочие места, несколько снизить уровень безработицы и т.д. От бизнес-активности молодёжи зависят темпы экономического роста страны. В 2019 году можно смело выделить молодёжное предпринимательство в отдельный сегмент малого предпринимательства.

Молодёжь является самой активностью частью населения, молодые люди открыты к получению и эффективному усвоению новых знаний, их применению на практике, они не боятся изменений в жизни, очень быстро и охотно на них реагируют по сравнению с людьми среднего и старшего возрастов, более креативны и рискованы. Предпринимательский потенциал молодёжи огромен.

Само «молодёжное предпринимательство» имеет ряд особенностей, как положительных, так и отрицательных. К положительным сторонам стоит отнести: активность и креативность мышления; мобильность и гибкость; возможность систематически и эффективно обновлять свои предпринимательские знания и навыки, быстро приспосабливаться к постоянно изменяющимся требованиям рынка; предрасположенность к риску.

Но молодёжному предпринимательству необходима серьёзная и продуманная поддержка со стороны государства, муниципальных и городских властей, так как молодые люди на пути к открытию собственного дела сталкиваются с рядом проблем, из-за которых они могут отказаться от начала собственной предпринимательской деятельности. Это могут быть проблемы финансового характера – отсутствие инвесторов или собственного стартового капитала, отказ банков в предоставлении кредита, высокие налоги и др. – либо проблемы недостаточной просвещенности по тем или иным вопросам – незнание юридических процедуры регистрации ИП, непонимание налогового законодательства, отсутствие «нужных связей», не информированность о государственных программах поддержки. Также могут быть и психологические проблемы – страх начать что-то новое, непонимание окружающих и близких, недостаток мотивации и т.д.

В настоящее время предпринимательство в среде молодёжи можно назвать одним из приоритетных направлений поддержки и развития малого бизнеса в РФ. Необходимо создавать благоприятные условия с целью привлечения молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет в данную сферу экономической деятельности.

Трудность состоит в том, что до сих пор на законодательном уровне категории «молодежь» и «молодежное предпринимательство» в России не определены. Федеральные законы не выделяют молодых предпринимателей в отдельную категорию, предоставляя им поддержку на общих основаниях с другими субъектами малого предпринимательства [5]. Развитие предпринимательства в среде молодёжи является одним из приоритетных направлений поддержки и развития малого предпринимательства в городе Москве. В разные годы в столице предпринимались попытки законодательно поддержать молодёжь или регламентировать самое явление «молодёжное предпринимательство».

В рамках Комплексной программы развития и поддержки малого предпринимательства в городе Москве в 2004-2006 гг. осуществлялась реализация подпрограммы "Развитие малого предпринимательства в молодежной среде"

На период 2010-2012 гг. была разработана Комплексная целевая программа развития и поддержки малого предпринимательства в городе Москве, предусматривающей поддержку и развития молодёжного предпринимательства

и выделение в 2010-2012 гг. бюджетных финансовых ресурсов города Москвы в размере 275,4 млн. рублей. Ниже перечислены основные законодательные акты, регулирующие в разное время молодежное предпринимательство в г. Москве:

- «О Поддержке и развитии малого и среднего предпринимательства в городе Москве», Закон от 26 ноября 2008 г., № 60. Данный Закон регулирует отношения между органами государственной власти и субъектами малого и среднего предпринимательства. В тексте Закона предусматривалось «вовлечение в предпринимательскую деятельность населения города Москвы, в том числе молодежи, и его социально незащищенных групп»;
- «О молодежи», Закон от 30 сентября 2009 г., № 39 регулирует отношения, связанные с осуществлением государственной молодежной политики г. Москвы. В Статье 35 данного Закона «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность» предусмотрено содействие инновационной части предпринимательства; обучению молодежи основам организации и ведения предпринимательской деятельности; предоставление субсидий на покрытие части расходов молодежных объединений, связанных с их предпринимательской деятельностью [7];
- «О мерах по развитию и поддержке малого и среднего предпринимательства в молодежной среде в городе Москве на 2010-2012 гг.» Постановление Правительства Москвы от 14 сентября 2010 г., № 804-ПП.

В настоящее время одним из направлений работы агентства Росмолодѣжь является концепция «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность», целью которой является создание «нового поколения предпринимателей. Стимулирование активности молодежи в сфере предпринимательства путем реализации в субъектах РФ действенной системы мер, направленной на вовлечение молодых людей в данную сферу» [8]. Так же Росмолодѣжь реализует программу «Ты – предприниматель», одной из целей которой является «поддержка предпринимательских инициатив и содействие в их реализации» [8].

Стоит отметить, что уже на Всероссийском уровне Федеральным агентством по делам молодежи и Федеральным государственным бюджетным учреждением «Российский центр содействия молодежному предпринимательству» с 2010г. ежегодно проводится Всероссийский конкурс «Молодой предприниматель России».

Для развития и поддержки молодежного предпринимательства в России необходимо создать комплексный подход решения данной проблемы: законодательно закрепить и понятие «молодежное предпринимательство», цели и задачи молодежного предпринимательства. С целью поддержки и помощи молодежи необходимо проводить мероприятия по повышению уровня образования в области предпринимательства и юридических вопросов, создавать уникальные финансовые продукты для кредитования при открытии нового дела, организовывать государственные программы поддержки, открывать и развивать бизнес-инкубаторы и др. Очень важно сейчас побуждать молодежь заниматься пред-

принимательской деятельностью и создавать для этого все условия, ведь именно молодежное предпринимательство в дальнейшем может стать одним из важных факторов развития экономики страны.

Список использованных источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994. - N 51-ФЗ Г
3. Постановление от 19 сентября 2006 года N 696-ПП. О молодежном предпринимательстве в городе Москве.
4. Верховская О.Р., Дорохина М.В. Национальный отчет «Глобальный мониторинг предпринимательства 2016/2017», Россия, 2017.
5. Концепция Стратегии развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации на период до 2020 года.
6. Программа «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность в субъекте Российской Федерации» Росмолодёжь.
7. Социология молодежи/ Р. В. Леньков [и др.]; под ред. Р. В. Ленькова. — М. : Издательство Юрайт, 2019.
8. Агентство «Росмолодёжь» - <https://fadm.gov.ru/>

Голикова О.Е.¹ - Московский гуманитарный университет

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация. Определено одно из главных, наряду с материально-вещественным потенциалом общества, условий экономического развития страны в последние годы – человеческий фактор. Выявлена взаимосвязь трудового, человеческого и лидерского потенциалов, а также цель их исследования учеными. Представлено понимание «лидерского потенциала» как «экономики человеческих способностей». Обоснована причина особого интереса в изучении лидерского потенциала как важной составляющей человеческого потенциала.

Ключевые слова: лидерский потенциал, человеческий потенциал, трудовой потенциал, человеческий фактор, трудовой ресурс, экономическое развитие.

Динамика экономического роста в стране за последние годы отчасти обусловлена преходящими факторами (условия торговли, цены на энергоносители, уровень использования производственных мощностей, объемы потребительского кредитования), которые имеют тенденцию к нестабильности и не всегда по-

¹ Голикова Олеся Евгеньевна – магистрант 1 курса кафедры менеджмента, АНО ВО «Московский гуманитарный университет», директор по персоналу ООО «АТ Транс».

зитивно влияют на экономическое развитие. Для того, чтобы обеспечить дальнейшее устойчивое развитие национальной экономики, государству необходимо будет перейти в режим роста на основе инновационно-инвестиционных факторов, где материально-вещественный потенциал общества рассматривается как необходимое условие экономического развития, а приоритетным становится человеческий фактор.

В последнее время теоретическим, методологическим и практическим вопросам развития лидерского потенциала уделяют значительное внимание в своих исследованиях как иностранные, так и отечественные исследователи. Из множества характеристик, составляющих человеческий потенциал, и существенно влияющих на эффективность экономической деятельности, они в основном выделяют такие, как образование, здоровье, профессиональные навыки, мобильность, предприимчивость, творческие способности. Вместе с тем, лидерская составляющая человеческого потенциала в основном рассматривается наукой как психологический феномен с расплывчатой экономической природой. Остаются неопределенными суть термина и характеристика «лидерского потенциала» на микро - и макроэкономических уровнях, не разработаны рекомендации по формированию и использованию этого значимого экономического резерва.

Исследования многих ученых относительно человеческого, трудового и лидерского потенциала характеризуются своей фрагментарностью и проводятся, прежде всего, с целью обоснования необходимости и важности оценки экономических отношений с позиций человеческих способностей, их полноценного развития как основного источника видов и форм человеческой деятельности вообще и производственной деятельности в частности. Такие подходы содержатся в работах многих ученых, начиная с философских или экономических рукописей Аристотеля, Т. Гоббса, Ф. Бэкона, Д. Дидро, А. Маршалла.

Проблема человека, необходимость его всестороннего развития в деятельности, и через деятельность была подвергнута подробному философско-экономическому осмыслению К. Марксом, Ф. Энгельсом, которые в процессе создания и разработки теории классовой борьбы, рассматривали человеческий потенциал в совокупности уже господствующих производственных отношений. Таким образом, растворили в них индивидуальные различия и качества людей, ограничив их роль в социально - экономической жизни общества только функциональным назначением, сложившимся вне воли и сознания каждого экономического субъекта и навязанным ему извне.

В тридцатые годы XX века Г. Штейнер обратил внимание на то, что происходит постепенный переход от экономики товара через экономику денег к экономике человеческих способностей. В РФ более известна концепция человеческого потенциала, предложенная американским экономистом Дж. Кендриком. По определению Дж. Кендрика, капитал – это способность в течение определенного периода создавать определенный продукт и доход, включая рыночные формы дохода” [3, с. 27] и он имеет две составляющие-

вещественную и не вещественную, а эти составляющие, в свою очередь, делятся на капитал, воплощенный и не воплощенный в людях.

Вещественный капитал – это капитал, воплощенный в человеке путем вложений в его формирование и воспитание. Невещественный капитал, воплощенный в людях, предусматривает затраты на образование и профессиональную подготовку человека, его здоровье, мобильность трудовых ресурсов, а также включает расходы государства на охрану окружающей среды. За счет образования, профессиональной подготовки человек получает практические знания, которые непосредственно влияют на усиление способности человека увеличить доход. Существующие реалии рыночной экономики, определяющие новые концептуальные основы управления человеческим капиталом, основаны на жизненном опыте, когда при увеличении доходов человека важнее знаний и образования становятся коммуникации и связи. В реальной жизни любого человека на его доходы и благосостояние влияет множество факторов. Эти обстоятельства изучаются как зарубежными, так и отечественными исследователями. На основании своих исследований Фонд Карнеги и Технологический институт Карнеги еще в первой половине XX века установили, что заработок специалистов, занятых в машиностроении лишь на 15% обуславливается их профессиональными знаниями и на 85% - умением общаться с коллегами, личными качествами и способностью руководить людьми.

Человеческий потенциал как трудовой ресурс и как экономическое понятие, экономическая категория впервые были исследованы через призму поэтапного преобразования человеческих качеств, индивидуальных, социальных особенностей и способностей людей в работах Горшенина В.П., Добрынина А.И., Дятлова С.А., Минченковой О.Ю., Федоровой Н.В., Цыреновой Е.Д. и др.

В качестве заслуги отечественных ученых-экономистов, социологов и философов можно отметить то, что именно они еще в советский период ввели в научный оборот понятие «трудовой потенциал» и осознавали, что за этим понятием скрывается нечто большее, чем в содержании общепринятых тогда экономических понятий, таких как «рабочая сила», «человеческий фактор», «трудовые ресурсы» и т.д. Особый интерес представляет изучение лидерского потенциала в структуре человеческого потенциала. Под лидерским потенциалом понимается возможность влиять на работников, добиваясь реализации целей на основе формирования организационных отношений.

В отечественной экономической науке отношение к пониманию «лидерского потенциала» как «экономике человеческих способностей» происходит через исследование социально-экономических форм труда, их организации и управления, проблем формирования трудового потенциала и человека как главной продуктивной силы общества [1, с. 27].

Актуальность исследования «лидерского потенциала» усиливается в связи с тем, что значительная часть отечественных предприятий ведет убыточную деятельность и тормозит выход страны на мировой уровень в решении социально-экономических задач, в частности, относительно повышения жизненного уровня населения.

Список использованных источников и литературы

1. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации. Монография. - Челябинск. 2006.- 331с.
2. Дэвид А., Аакер, Э. Йохимштайлер. Бренд – лидерство: новая концепция брендинга. – М.: ИД Гребенникова, 2003. – 374 с.
3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. С-Пб.: Наука, 1999. – 309 с.
4. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 1978. – 448с.
5. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. – М.: Кнорусс, 2017.

*Гусев А.К.¹ - Национальный институт бизнеса
Жеребцов В.И.²- Национальный институт бизнеса*

МАЛЫЙ БИЗНЕС И ИННОВАЦИИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация. Рассматривается мировой и российский опыт создания малых инновационных предприятий. На основе проведенного анализа сформулированы основные проблемы, с которыми сталкиваются малые предприятия в инновационной сфере, определены принципы и особенности осуществления экономической политики по повышению эффективности функционирования малых предприятий.

Ключевые слова: малое предприятие, инновация, технопарк, инновационно-технологический центр, эффективность производства.

В широком смысле под инновацией понимается конечный результат деятельности в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности [1,8,19]. Достижения науки, нацеленные на коммерческий успех, становятся источником дополнительной прибыли. Инновации в сочетании с профессиональным менеджментом образуют базу повышения конкурентоспособности продукции компаний [3,7,9].

По различным оценкам, от 75 до 90% прироста производства высокоразвитых стран сегодня обеспечивается за счет использования именно инноваций [22]. Более того, оживление производства в регионах, переживших экономические кризисы, происходит, как правило, благодаря активизации инновационных процессов [21].

¹ Гусев Андрей Константинович - кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

² Жеребцов Владимир Иванович - кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Анализ тенденций развития мировой экономики показывает, что наиболее прибыльными сегодня являются секторы, ориентированные на производство информационных технологий, компьютеров и полупроводников, средств связи и систем телекоммуникаций, лекарственных препаратов и медицинского оборудования [4,6,10,13]. Их успех основан, прежде всего, на использовании ранее полученных научных знаний и новых технических и технологических решений, а не на увеличении роста производственных возможностей.

Мировая практика также показывает, что немалую роль в становлении и развитии инновационного бизнеса играют малые предприятия. И хотя их налоговая «отдача» государству намного меньше, чем у крупных промышленных корпораций, развитие новых технологических разработок практически невозможно без активного участия малого бизнеса [20].

Малый бизнес вносит большой вклад в формирование материальной основы благосостояния и социальной стабильности всех индустриально развитых стран мира. Развитие малого бизнеса имеет большое значение для ускорения экономического роста и повышения конкурентоспособности российских производителей на внешнем рынке за счет использования инновационных разработок.

Ключ к экономической, социальной и политической мощи современного государства дают высокие технологии. Но дело не столько в самих технологиях, не столько в способности общества непрерывно их генерировать, сколько в умении передавать их на рынок, быстро превращать в нужную потребителям продукцию и услуги. Мировой опыт свидетельствует в том, что именно благодаря наличию эффективного механизма коммерциализации инноваций существенно сократились сроки внедрения научно-технических разработок в практику работы предприятий.

Суть современной концепции механизма коммерциализации инноваций заключается в том, что передача технологий из науки в промышленность может быть эффективной лишь при активном сотрудничестве всех субъектов инновационной деятельности (ученых, разработчиков, инвесторов, предпринимателей, государственных организаций и потребителей) и полной реализации разработчиком и изобретателем права интеллектуальной собственности на инновации. Одна из форм реализации этого права – именно малое инновационное предпринимательство, малый наукоемкий бизнес [24].

Предприятия малого бизнеса, будучи важнейшим субъектом инноваций, могут внести существенный вклад в развитие производства в технически передовых областях [12]. Расширенное вовлечение в инновационный процесс малого бизнеса происходит, прежде всего, при помощи венчурного капитала, который создает базу для структурной перестройки экономики на наукоемкой основе.

При оценке инновационного потенциала малого бизнеса следует исходить из следующих его характерных особенностей:

- более высокая гибкость, мобильность и адаптивность малого бизнеса к быстро меняющейся внешней среде;

- более многоплановая мотивация работников к инновационной деятельности, обусловленная как экономическими, так и неэкономическими факторами;
- более узкая специализация творческого поиска инноваторов, что позволяет обеспечить глубокую диффузию инноваций на потребительских рынках;
- большая возможность принятия рискованных решений при разработке инноваций, что часто неприемлемо для большинства крупных организаций;
- малые предприятия более активно вступают в партнерские отношения с крупным бизнесом при разработке своих инноваций и более оперативно реагируют на изменение потребностей в инновациях крупного бизнеса, что становится дополнительным источником инноваций в экономике;
- более высокая отдача на единицу денежных средств, вложенных в НИОКР, чем у крупных компаний [16,26].

Таким образом, основное преимущество малого бизнеса, по сравнению с крупным, заключается в повышенной творческой инициативности, способности к быстрым переменам, самостоятельности в принятии главных решений, что позволяет получать выгоды от изменений во внешней среде, и способствует более активному созданию и внедрению новшеств. По данным Национального научного фонда США, на разработку проекта малые фирмы затрачивают в несколько раз меньше ресурсов, нежели крупные корпорации. В малых фирмах количество нововведений на единицу затрат в 4 раза больше, чем в средних и в 24 раза больше, чем в крупных компаниях. Кроме того, малые предприятия почти на треть опережают крупные в скорости осуществления инновационного цикла.

Следует отметить, что в 80-е годы XX века в ряде промышленно развитых стран была разработана целостная система «выращивания» и поддержки малых инновационных фирм: на первом этапе (после технико-экономической экспертизы инновационной идеи) выделялась бюджетная субсидия на составление проекта; на втором этапе проводилась детальная разработка проекта, которая финансировалась также из бюджета, но размеры выделяемых средств были в 10 раз больше, чем на первом этапе; на третьем этапе – финансировались завершение разработки проекта, расходы на маркетинг, разворачивание производства инновации и вывод её на рынок – здесь уже привлекались инвестиции заинтересованных крупных корпораций. Так, например, в США объем инвестиций в малый инновационный бизнес составил в 80-тых годах около 30 млрд. долл., в Западной Европе – приблизительно столько же [25].

Россия сегодня располагает достаточно мощным интеллектуальным потенциалом, особенно в оборонном комплексе, поэтому создание малых предприятий в сфере исследований и разработок открывает широкое поле деятельности для наших ученых и инженеров [5]. Малое инновационное предпринимательство должно быть основано на коммерциализации новейших достижений отечественной науки и техники, изобретений и открытий [11]. Это особый и еще слабо развитый в России бизнес, становление которого требует преодоления ряда препятствий, к которым относятся:

- высокий риск;
- долгий путь от идеи до ее реализации в виде коммерческого продукта или услуги;
- низкая выживаемость новых малых инновационных фирм;
- неразвитое состояние рынка высоких технологий в России;
- инновационная невосприимчивость российской промышленности во многих отраслях [17,28].

Анализ современного состояния дел в этом сегменте рынка показывает, что потенциально высокий инновационный потенциал малого бизнеса в России используется явно недостаточно. Этому препятствует наличие целого ряда проблем.

В первую очередь – это та законодательная база, на которую сейчас может опираться инновационное малое предпринимательство. Пока она несовершенна, а во многих положениях вообще отсутствует. Далее необходимо отметить, что очень остро стоит проблема нехватки оборудования, приборов, предназначенных для малых предприятий и учитывающих их специфику. При этом ограничен доступ малых предприятий к высоким технологиям, так как их приобретение требует значительных финансовых затрат. Еще одна важная проблема – кадры для инновационного малого бизнеса. С обучением кадров для бизнеса дело обстоит далеко не лучшим образом, и государство совместно с региональными властями могло бы оказать здесь существенную помощь.

Рыночная структура инновационного бизнеса в России еще только складывается, в ней представлены как рыночно ориентированные инновационные предприятия, так и государственные научные учреждения. На сегодняшний день в стране функционирует около 30 технопарков. Кроме того, сегодня создана сеть региональных инновационно-технологических центров (ИТЦ). Сейчас их более 50, причем часть из них сформирована без государственного финансового участия [27].

Главная особенность ИТЦ состоит в том, что он по сути своей является структурой поддержки сформировавшихся малых инновационных предприятий, уже прошедших наиболее трудный этап создания, становления и выживания в начальный период своей деятельности. В этом основное отличие ИТЦ от технопарка. Поэтому в идеале технопарки должны были создаваться при ВУЗах и выполнять задачу малых венчурных фирм, а ИТЦ были призваны обеспечивать более устойчивые связи малого бизнеса с промышленностью, а потому создаваться при предприятиях или научно- производственных комплексах.

Однако на практике около 45% ИТЦ было создано при ВУЗах, нередко - на базе уже действовавших технопарков, так что два этих вида инфраструктуры в значительной степени переплелись и оказались в какой-то мере дублирующими.

Серьезную тревогу вызывает существенное снижение за последние годы в общей массе малых предприятий доли компаний, занимающихся разработкой и внедрением полного цикла инновационных исследований. Причем даже в благополучных с финансово-экономической точки зрения регионах дела обсто-

ят далеко не так блестяще, как хотелось бы [2]. Так, по оценке Департамента поддержки и развития малого предпринимательства Правительства Москвы, число предприятий, предлагающих какие-либо новшества в научно-технической сфере, снизилось за последние 10 лет в 60 раз, а из тех разработок, что предлагаются, до реализации доходят 1-3%. По-настоящему инновационной можно признать деятельность только около 2000 малых предприятий в Москве, однако и из них лишь несколько сотен прошли весь цикл от разработки до получения товара. Из них большинство связано с разработкой программного обеспечения (около 35%), разработкой электроники занято 2% предприятий, биопрепаратов – 1% [16]. К тому же российские инновационные предприятия зачастую сами не ведут достаточно активной деятельности. «Лишь 10-15% малых предприятий активно занимаются научными разработками, остальные лишь эксплуатируют потенциал, оставшийся с советских времен», – признает организация «ОПОРА РОССИИ» [23].

Для стимулирования инновационного бизнеса сегодня государству важнее влиять на создание рынков, в том числе рынков технологий и иных знаний, а не только на производство самих знаний. Инструменты создания и поддержания спроса на инновации в принципе известны. Это – стимулирование конкуренции, налоговые меры, техническое регулирование, госзаказ [14,15,18].

Говоря об инновационном малом бизнесе в России, необходимо подчеркнуть, что его развитию больше всего мешают не только недостаток капитала, но и отсутствие полноценной информационной среды.

Представляется, что ситуацию может исправить развитие в России специальной программы государственной поддержки для инновационных малых предприятий. Вместе с тем, решению этого вопроса могло бы также содействовать создание под патронажем государства и региональных властей венчурных фондов для инновационных малых предприятий во всех регионах нашей страны. Так, например, департаментом поддержки и развития малого предпринимательства г. Москвы была разработана и реализуется программа поддержки и развития малого предпринимательства в инновационной сфере. При этом в программе заложено создание специального гарантийного фонда инновационных проектов малого бизнеса. Но данный пример в нашей стране скорее исключение из правил, чем норма.

Данные о развитии малого бизнеса в развитых странах в последние десятилетия позволяют считать малый бизнес важным фактором экономического роста. В России, в условиях усиления конкуренции в целом ряде отраслей, роль малого бизнеса в инновационной деятельности должна стать более существенной. Именно при динамичных структурных изменениях в экономике в наибольшей степени проявляются и преимущества инновационного малого бизнеса и потребность в нем со стороны общества.

Список использованных источников

1. Ильюк В.В., Мысаченко В.И., Игнатов Н.Г. Об особенностях инвестирования в развитие отечественной микроэлектронной промышленности.

/Международная конференция «Инновационные подходы к решению технико-экономических проблем»: сборник трудов. - М.: МИЭТ, 2017. С.318 - 328.

2. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Сенин А.С., Сепиашвили Е.Н. и др. Государственные и муниципальные финансы: учебное пособие. - М., 2015.

3. Жеребцов В.И., Миронова Н.Н. и др. В.В. Критика теоретических положений М.Портера по структурному анализу глобальной конкуренции // Микроэкономика. 2016. № 6. С. 57- 62.

4. Комаров В.Ю. Совершенствование государственного регулирования структурных преобразований в отраслях машиностроительного комплекса России // диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Московский гуманитарный университет. – М., 2012.

5. Морозюк Ю.В., Гнездова Ю.В., Костин А.А. и др. Повышение инновационной активности промышленных предприятий: Коллективная монография. - М., 2018.

6. Мысаченко В.И., Игнатов Н.Г. и др. Совершенствование развития инновационных фармацевтических предприятий // Экономика и предпринимательство. 2016. № 6 (71). С. 315-319.

7. Мысаченко В.И., Колегов М.Н. Повышение конкурентоспособности предприятий машиностроительной отрасли на основе совершенствования управления затратами - М., 2007.

8. Мысаченко В.И. Технологическая перестройка отечественной промышленности// Вестник национального института бизнеса. 2008. №7. С. 262-275.

9. Мысаченко В.И., Николаев Д.В. Теоретические подходы к бизнес-планированию // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12-3 (65-3). С. 80-82.

10. Решетов К.Ю. Стратегические альтернативы повышения конкурентоспособности отечественных малых инновационных предприятий // Бизнес в законе: Экономико-юридический журнал. 2014. № 4. С. 144–147.

11. Решетов К.Ю. Инновационные модели технологического развития предпринимательских структур и их применимость к условиям современной России // Бизнес в законе: Экономико-юридический журнал. 2012. № 6. С. 202–205.

12. Романова Ю.А., Павлова И.В., Погодина Т.В. и др. Повышение конкурентоспособности отечественной промышленности в условиях инновационного подъема: Коллективная монография. - М., 2018.

13. Санин Н.В. Лизинг как инструмент структурных преобразований металлургии // Инструменты современной научной деятельности. Магнитогорск. 2016. Часть 1. С. 83-87.

14. Санин Н.В. К вопросу о реструктуризации металлургической отрасли// Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-4 (76-4). С. 518-520.

15. Санин Н.В. Формирование и развитие государственного регулирования реструктуризации черной металлургии // Экономика и предпринимательство. 2015. Вып. 10 (ч.2). С. 54-57.

16. Санин Н.В. Механизм реструктуризации металлургической отрасли и этапы ее осуществления // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2015. Вып. 5. С. 203-205.

17. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. Бессилие «Пяти сил М. Портера» / В сборнике: Ценности и интересы современного общества. Материалы IV Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. - 2016. Т.1. С. 173-180.

18. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. О причинах низкой предпринимательской активности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91-2). С. 491-494.

19. Dudin M.N., Reshetov K.Yu., Mironova N.N., etc. Green technology and renewable energy in the system of the steel industry in Europe//International Journal of Energy Economics and Policy. 2017. V. 7. № 2. P. 310-315.

20. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Dzhurabaeva G. K., Dzhurabaev K.T., etc. Improving the innovative strategy of interaction of large industrial enterprises and small entrepreneurship in the agro-industrial sector // Biosciences Biotechnology Research Asia. 2015. Vol. 12(1). P. 159–167.

21. Reshetov K.Yu., Khoroshavina N.S., Mysachenko V.I., Komarov V.Yu., Timofeev M.I. State policy in the area of implementation of innovations in industrial production // The Journal of Social Sciences Research. 2018. № S3. P. 271-276.

22. Инновационное бюро «Эксперт» URL: <http://www.inno-expert.ru>

23. Портал информационной поддержки инноваций и бизнеса - URL: <http://www.innovbusiness.ru/>

24. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. URL: <http://www.government.ru/>

25. Федеральный портал по научной и инновационной деятельности URL: <http://www.sci-innov.ru/>

26. Федеральное агентство по науке и инновациям URL: <http://www.fasi.gov.ru>

27. Электронное издание «Наука и технологии России» URL: <http://www.strf.ru>

28. Электронный журнал «Инновации» URL: <http://www.mag.innov.ru>

Губарь А. В.¹ – Национальный институт бизнеса

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

Аннотация: Современный этап экономики и глобализация экономических и общественных отношений характеризуются активными интеграционными процессами. В статье рассмотрены вопросы необходимости применения

¹ Губарь Артур Вадимович – студент 4 курса АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

международных стандартов аудиторской деятельности. Перехода бухгалтерского учета на международные стандарты, а также правовое регулирование аудиторской деятельности в России.

Ключевые слова: аудиторская деятельность, правовое регулирование, международные стандарты, бухгалтерский учет, контроль.

Национальные и международные процессы развития экономики, ее глобализация требуют от аудиторов и пользователей аудиторских услуг единого понимания основных принципов и целей аудита, прав и обязанностей аудитора, формирования аудиторского мнения. Единые для всех аудиторов требования и обязательные процедуры содержатся в Международных стандартах аудита.

Долгое время аудит в России претерпевал многообразные изменения: законодательные, отраслевые, профессиональные. Часть изменений были революционными, другие же наоборот не очень. В настоящее время аудит проходит по пути эволюционного развития. Следует отметить, что аудит в Российской Федерации формируется неравномерно.

История аудита зарождается в 1989 году, когда в соответствии Постановлению Совета Министров, была основана первая аудиторская фирма и проведен первый советский аудит. Следующим документом, появившемся в 1994 году был указ Президента, в котором были утверждены «Временные правила аудиторской деятельности в Российской Федерации». В дальнейшем данные правила были модифицированы в первый в России федеральный закон от 07.08.2001 № 119-ФЗ «Об аудиторской деятельности»,¹ в котором были закреплены принципы аудита, а в 2008 году был принят новый Федеральный закон от 30.12.2008 г № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности». Этот закон внес изменения революционного характера, определил российский аудит на рельсы самоуправления.

В настоящее время актуальной проблемой современного аудита в России, в связи с законодательным новшеством, являются внедрение и применение международных стандартов аудита.

Использование международных стандартов аудиторской деятельности, давно и успешно применяются во многих странах. Для России использование МСА является важным и необходимым условием. Это связано с тем, международные и национальные процессы развития российской экономики и ее глобализация требуют от пользователей аудиторских служб и от самих аудиторов единого понимания основных принципов аудита, а также прав и обязанностей аудитора. Все единые процедуры и требования для всех аудиторов содержатся в международных стандартах аудита. 29 ноября 2016 года вступил в силу Приказ Минфина России от 09.11.2016 № 207н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории РФ»

¹ Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 01.05.2017) «Об аудиторской деятельности» «Парламентская газета», № 1, 16-22.01.2009.

В 2017 году произошел завершающий этап перехода на МСА: постановлением Правительства РФ от 23.10.2017 №1289 с 2018 года отменяется действие отечественных правил – ФПСАД (были введены постановлением Правительства от 23.06.2002 № 696).

Таким образом, с 1 января 2018 года будут действовать исключительно МСА.

Переход на международные стандарты аудита

Как отечественные, так и зарубежные ученые продолжительное время изучают проблему трансформации международных стандартов аудита (МСА) в российскую практику. На данный момент существует проблемы внедрения международных стандартов аудита в российскую практику. Рассмотрим некоторые из них: внедрение международных стандартов ведет к удорожанию аудита, а, следовательно, к повышению стоимости предоставления услуг подобного рода; недостаточное понимание аудиторами принципов международных стандартов, из чего зачастую складывается ошибочная уверенность соответствия деятельности всем международным стандартам.

Таким образом, можно сделать вывод, что основным препятствием выхода российского аудита на зарубежный уровень является большое отставание в создании и внедрении аудиторских стандартов, а также отсутствие реальных действенных санкций за некачественный аудит.

Основополагающей проблемой при внедрении международных стандартов аудита является организация контроля над выполнением их аудиторскими организациям. Как свидетельствует международная практика, работа аудитора должна соответствовать двум группам нормативных документов: законодательным актам государства об аудиторской деятельности и специальным аудиторским стандартам.

Потребность исследования международного опыта в сфере нормативного регулирования аудита считается значимым компонентом улучшения российской концепции аудиторских стандартов, поскольку оно предоставляет возможность дать оценку значимости внедрения новейших стандартов аудита, осознать потребность и рациональность пересмотра существующих стандартов.

На данный момент времени использование международных стандартов аудита считается значимым и важным обстоятельством для Российской Федерации, что содействует увеличению качества аудиторских услуг и мастерству аудиторов.

Жесткое выполнение аудиторских стандартов является обязанностью аудитора, поскольку от этого зависит качество всей аудиторской деятельности.

Этапы стандартизации аудиторской деятельности в Российской Федерации и необходимость применения МСА

В развитии стандартов аудиторской деятельности в Российской Федерации достаточно четко прослеживаются три этапа.

Начало разработке и применению стандартов аудиторской деятельности в Российской Федерации, как известно, было положено Указом Президента РФ

от 22.12.1993 № 2263 «Об аудиторской деятельности в Российской Федерации». В этот период было разработано 37 Правил (стандартов) аудиторской деятельности, одобренных Комиссией по аудиторской деятельности при Президенте Российской Федерации.

Второй этап развития стандартов аудиторской деятельности в Российской Федерации относится к периоду действия Федерального закона от 07.08.2001 № 119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» до принятия ныне действующего Федерального закона от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности». В этот период было разработано и принято 34 Федеральных правила (стандарта) аудиторской деятельности (далее – ФПСАД), утверждавшихся Правительством Российской Федерации. Ныне действующим Законом об аудиторской деятельности изначально предусматривалась разработка федеральных стандартов аудиторской деятельности, утверждаемых уполномоченным федеральным органом в соответствии с международными стандартами аудита.

22 марта 2012 г. Совет по аудиторской деятельности при Министерстве финансов Российской Федерации определил в качестве основного направления совершенствования системы стандартов аудиторской деятельности применение международных стандартов аудита (МСА) вместо предусматривавшего в тот период Федеральным законом от 30.12.2008 № 307 ФЗ «Об аудиторской деятельности» применения федеральных стандартов аудиторской деятельности (далее - ФСАД), разработанных на основе МСА.

20 декабря 2012 г. Совет по аудиторской деятельности при Министерстве финансов Российской Федерации принял решение о приостановке дальнейшей разработки федеральных стандартов аудиторской деятельности и рекомендовал аудиторским организациям, индивидуальным аудиторам при планировании и осуществлении аудиторских процедур в ходе аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемых лиц по вопросам (этапам), по которым федеральными стандартами аудиторской деятельности (Федеральными правилами (стандартами) аудиторской деятельности) не установлены конкретные требования, руководствоваться соответствующими международными стандартами аудита.

Таким образом, период с 2009 г. по дату перехода к прямому применению МСА можно считать третьим этапом в развитии стандартизации аудиторской деятельности в Российской Федерации.

Уже с самого начала разработки и принятия отечественные Правила (стандарты) аудиторской деятельности разрабатывались на основе международных стандартов.

Международная федерация бухгалтеров (МФБ) была основана в 1977 г. В марте 1978 г. при МФБ был основан Комитет по международной аудиторской практике – International Auditing Practices Committee (далее – IAPC) of the International Federation of Accountants (IFAC), который и занимался разработкой документов, предназначенных для аудиторов разных юрисдикций. В 1980-е гг. его работа была сосредоточена на определении целей и масштаба аудита финансовой отчетности, писем о принятии задания общих руководств по проведению аудита. В 1991 г. разработанные им руководства получили статус между-

народных стандартов. В апреле 2002 г. IAPC был преобразован в Комитет по международным стандартам аудита и подтверждения достоверности информации - International Auditing and Assurance StandardsBoard (далее IAASB).

С 2004 по 2009 г. IAASB осуществил проект «Ясность» (Clarity project), реформировав всю систему МСА. Переход к прямому применению МСА в России обусловлен целым рядом причин, к числу которых можно отнести следующие.

Во-первых, как следует из сказанного, отечественные стандарты аудиторской деятельности основаны на международных стандартах, однако их разработка и принятие существенно отстают от изменения международных стандартов.

Во-вторых, принятие и вступление в силу Федерального закона от 27.07.2010 № 208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности» сделало обязательным для соответствующих экономических субъектов составление консолидированной отчетности в соответствии с МСФО. Сохраняющаяся в этих условиях дилемма применения отечественных либо международных стандартов к аудиту финансовой отчетности, составленной по МСФО, создает весьма странную в профессиональном отношении ситуацию, в которой трудно усмотреть какую-либо объективную необходимость.

В-третьих, аудиторскими организациями, работающими с отчетностью, составленной по МСФО, международные стандарты аудита применялись уже в течение достаточно длительного периода задолго до принятия в Российской Федерации Закона о консолидированной финансовой отчетности, и в настоящее время применяются при аудите отчетности, составленной по МСФО, не подпадающей под действие данного Закона.

Указанные обстоятельства обуславливают целесообразность прямого применения МСА в отечественной аудиторской практике.

Основные отличия международных и отечественных стандартов

Несмотря на то обстоятельство, что отечественные стандарты аудиторской деятельности изначально разрабатывались на основе международных стандартов, между ними сохраняются достаточно серьезные различия как, казалось бы, чисто формального, так и вполне практического характера, требующие соответствующих решений при организации перехода к применению МСА.

Во-первых, международные стандарты, регулирующие аудиторскую деятельность, представляют собой систему взаимосвязанных стандартов, в которой собственно МСА являются хотя и наибольшей, но только частью.

Во-вторых, в отличие от отечественных стандартов, принимавшихся по мере их разработки на основе того или иного отдельного МСА, системный характер МСА проявляется в том числе и в том, что вопросы, рассматриваемые в каком-либо стандарте, не исчерпываются этим стандартом. Требования в данной области могут содержаться и в других стандартах. Обычно стандарты содержат ссылки на другие стандарты или перечень других стандартов, где

содержатся требования по данному вопросу. Поэтому для правильного применения необходимо понимать весь текст МСА целиком.

Это обстоятельство может получить вполне практическую окраску при внешнем контроле качества работы аудиторской организации. Так, например, «МСА обычно упоминают неотъемлемый риск и риск контроля не отдельно, а совмещено как риск существенного искажения. Однако аудитор может использовать как отдельную, так и совмещенную оценку неотъемлемого риска и риска контроля в зависимости от применяемой им техники или методологии аудита и практических соображений». Однако такое понимание вопроса прямо не вытекает из отечественного ФПСАД № 8 «Понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой она осуществляется, и оценка рисков существенного искажения аудируемой¹ финансовой (бухгалтерской) отчетности» (далее - ФПСАД № 8), ограниченного рамками только МСА 315 «Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством понимания деятельности аудируемого лица и среды, в которой она осуществляется» (далее - МСА 315) и оперирующего только понятием "риск существенных искажений", что в некоторых случаях выливается в замечания в актах при внешнем контроле качества об использовании якобы устаревшей терминологии и неприменении ФПСАД № 8

В-третьих, в ходе проекта «Ясность» IAASB разработал универсальную структуру стандарта, примененную ко всем МСА и применяющуюся к другим стандартам, регулирующим аудиторскую деятельность, по мере их переработки. При этом требования стандарта и рекомендации по применению разделены и представлены в разных разделах стандарта.

Действующей версии МСА содержательно в целом соответствуют только отечественные ФПСАД N № 1 - 3 и 5 - 9, принятые в период действия Закона об аудиторской деятельности, однако и они такой структуры не имеют, что не может не снижать целостность и ясность восприятия текста.

В-четвертых, международные стандарты предназначены для разных юрисдикций, в которых могут отличаться как: а) организационно-правовые формы предприятий; б) организация аудиторской деятельности, формы аудиторских компаний и ответственность аудиторов, аудиторские стандарты и практика аудита; так и в) стандарты учета и учетная практика. Например, в некоторых странах проведение аудита осуществляется на основании письма о проведении аудита, учетная практика предусматривает стандартный учетный цикл, в котором журнальные проводки отражают операции, а проводки, не отражающие операции, - начисление резервов, изменение оценочных значений и т.п., - осуществляются посредством корректировок, выполняемых обычно главным бухгалтером в конце учетного цикла вне журнальных проводок. Поэтому в международных стандартах иногда встречаются термины и положения, не применимые в Российской Федерации либо - при буквальном

¹ Федеральный закон от 27.07.2010 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О консолидированной финансовой отчетности» «Российская газета», № 168, 30.07.2010.

переводе - имеющие в отечественном законодательстве иной, отличный от МСА, смысл.

В-пятых, в ходе проекта «Ясность» IAASB достаточно много внимания уделил поступавшим замечаниям о необходимости учета специфики проведения аудита групп, крупных, средних и малых аудируемых лиц, а также работы средних и малых аудиторских организаций. В 2005 г. при МФБ был создан Комитет по малой и средней практике. Комитет занимается вопросами: а) применения стандартов в практике малых и средних аудиторских организаций; выпускает методические материалы; б) участвует в работе над стандартами и взаимодействии с регуляторами; в) пропагандирует роль малых и средних предприятий и аудиторских фирм

В результате этой работы появился тезис о соразмерности (пропорциональности) применения МСА, который не исчерпывается содержащимися в отечественных ФСАД ссылками на особенности аудита субъектов малого предпринимательства. Понятие субъекта малого предпринимательства в российском законодательстве вполне соответствует таким используемым в законодательстве других стран и, в частности, в Евросоюзе критериям, как выручка, стоимость активов и численность персонала. В МСА понятие малых аудируемых лиц имеет не количественные, а качественные характеристики, такие как концентрация собственности и управления в руках небольшого круга лиц; несложные операции; простой учет; небольшое количество видов деятельности, продукции, средств внутреннего контроля, уровней руководства и работников.

Такое, казалось бы, терминологическое различие может иметь следствием практическое различие в возможности либо невозможности применения упрощенных подходов к тем или иным аудитам. Проиллюстрируем сказанное условным примером: выручка аудируемого лица за отчетный год – 500 млн руб., активы – 6 млрд руб., численность персонала – 2 совместителя, вид деятельности – сдача имущества в аренду. Согласно отечественным нормам такое предприятие малым не является, согласно МСА – это малое предприятие, аудит отчетности которого можно проводить с применением упрощенных подходов. Таким образом, терминологические различия выливаются в различия в методологии, трудоемкости и стоимости аудита.

В-шестых, в действующей версии МСА существуют стандарты, не имеющие аналогов среди отечественных стандартов. Так, например, в МСА имеются два стандарта, специально посвященные вопросам аудиторских рисков (МСА 315 и МСА 330 Ответ аудитора на выявленные риски), два стандарта, посвященные вопросам существенности (МСА 320 Существенность при планировании и проведении аудита и МСА 450 Оценка искажений, выявленных в ходе аудита), два стандарта, посвященные вопросам сообщения информации (МСА 260 «Взаимодействие с представителями собственника» и МСА 265 «Сообщение о недостатках внутреннего контроля руководству и представителям собственника»), в отличие от отечественных стандартов, где этим вопросам посвящено по одному стандарту (ФПСАД № 8, ФПСАД № 4

Существенность в аудите и ФПСАД № 22 Сообщение информации, полученной по результатам аудита, руководству аудируемого лица и представителям его собственника соответственно), и т.п.

В-седьмых, вследствие отставания разработки и внесения изменений в отечественные стандарты некоторые действующие МСА содержат понятия и предусматривают процедуры, отсутствующие в соответствующих отечественных стандартах. Так, например, МСА 210 «Согласование условий аудиторских заданий» содержит понятие «предпосылки аудита», отсутствующее в отечественном аналоге данного стандарта ФПСАД № 12 «Согласование условий проведения аудита», и запрещает принимать задание в случае невыполнения данных предпосылок (если только аудитор не обязан принимать задание в силу закона). Данное обстоятельство может потребовать внесения изменений в процедуры и документацию аудиторских организаций.

В-восьмых, ко времени перехода к прямому применению МСА в России действующие МСА претерпят весьма серьезные изменения. Значительные изменения коснутся действующих и введения новых стандартов, регулирующих подготовку аудиторских заключений, таких как МСА 700 «Формирование мнения и заключения о финансовой отчетности», МСА 701 «Сообщение о ключевых вопросах аудита в аудиторском заключении», МСА 705 «Модифицированное мнение в заключении независимого аудитора» МСА 706 «Параграфы, привлекающие внимание, и параграфы, содержащие прочие сведения в заключении независимого аудитора», МСА 800 «Особые аспекты: аудит финансовой отчетности, составленной по специальным правилам», МСА 805 «Особые аспекты: аудит отдельных отчетов, элементов, счетов или статей финансовой отчетности». Изменяются структура и содержание аудиторского заключения, вносятся изменения в смежные стандарты. Новые стандарты вводятся в действие с 15 декабря 2016 г. На очереди принятие нового стандарта об аудите прочей информации (новой редакции МСА 720 «Обязанности аудитора в отношении прочей информации в документах, содержащих аудированную финансовую отчетность»). Предполагается внесение изменений, посвященных вопросам аудита раскрытия информации в финансовой отчетности, в десять МСА и т.д.

Положительные и отрицательные аспекты перехода на МСФО

Главным «внешним» аргументом в пользу перехода к составлению отчетности на основании МСФО для российских компаний является то, что такой переход должен стать важным шагом на пути обеспечения открытости и прозрачности российских компаний, повышения их конкурентоспособности (в том числе в борьбе за источники финансирования на отечественном и международных рынках капитала), снижения стоимости привлекаемых ими заемных средств, а также общего улучшения состояния финансового рынка России.

Практика применения МСФО доказала, что они позволяют обеспечить максимальную полезность финансовой отчетности для широкого круга

пользователей, поскольку изначально разрабатываются как стандарты, способные раскрывать достаточный для всех участников рынка объем информации о компании, ее финансовом положении и финансовых результатах. Вследствие этого МСФО-отчетность в большей степени, чем отчетность, составленная по национальным стандартам, может использоваться для оценки и прогнозирования развития компаний, принятия инвестиционных решений, оценки деятельности менеджмента, т.е. всех тех факторов, в информации о которых заинтересованы инвесторы.

Очевидно, что наиболее актуален данный аргумент для крупных компаний, которые, как было отмечено выше, уже составляют отчетность, основанную на международных стандартах, а также для предприятий среднего бизнеса, имеющих планы развития с привлечением дополнительных источников финансирования. Что касается «внутренних» стимулов для перехода конкретного хозяйствующего субъекта к составлению отчетности по МСФО, то обычно называют два основных.

Первый состоит в том, что отчетность, отвечающая международным стандартам, позволяет дать более объективную оценку не только финансовому состоянию компании, но и эффективности системы управления компанией в целом и отдельными сегментами бизнеса ее в частности, а это необходимо не только внешним пользователям, но и менеджменту компании.

Второй положительный момент, ожидаемый от российских компаний (точнее, от финансово-бухгалтерских служб российских компаний) при переходе на МСФО, состоит в том, что применение международно признанных принципов составления отчетности дисциплинирует компанию, составляющую и представляющую отчетность, поскольку переход на МСФО предполагает при формировании отчетных форм применение всех стандартов по совокупности (из тех, которые могут быть применены к деятельности конкретной компании), в то время как отчетность, составленная по российским стандартам, зачастую содержит только перечень сведений, содержащихся в рекомендованных формах отчетности, и не раскрывает ряд бесполезных на первый взгляд показателей.

Действительно, статистика умалчивает о том, какая часть российских предприятий при составлении отчетности раскрывает все показатели, раскрытие которых предусмотрено, например, ПБУ 7/98 «События после отчетной даты» или ПБУ 8/01 «Условные факты хозяйственной деятельности», или сколько организаций формируют консолидированную отчетность в порядке, установленном Методическими рекомендациями по составлению и представлению сводной бухгалтерской отчетности (приложение к Приказу Минфина России от 30.12.1996 N 112).

Однако этот аргумент представляется весьма спорным, поскольку проблемы контроля за применением тех или иных правовых норм лежат вне плоскости национальных или международных правил, являясь самостоятельной сферой регулирования.

Выше мы рассмотрели так называемые микроэкономические эффекты от введения МСФО в учетную практику российских компаний. Между тем

переход на составление финансовой отчетности российских компаний на основе стандартов, признанных в большинстве стран мира, способен оказать положительное влияние и на экономику России в целом (макроэкономический эффект), например, по следующим направлениям:

- приток иностранных инвестиций в российскую экономику;
- улучшение имиджа российского бизнеса;
- интеграция экономики России в систему мирохозяйственных связей.

Однако при оценке необходимости перехода на составление российскими компаниями отчетности по МСФО нельзя не обращать внимания и на ряд трудностей, с которыми неизбежно столкнется каждая отдельно взятая компания, пользователи отчетности и профессиональное сообщество в целом. О сложностях, которыми сопровождается процесс признания и адаптации международных стандартов, уже упомянуто ранее.

Выводы

Внедрение в практику работы российских аудиторов полного комплекта МСА, служащих базой для работы ведущих аудиторских фирм во всем мире, является, безусловно, позитивным шагом прежде всего потому, что нацелено на адаптацию наиболее прогрессивных методик процессного контроля оказания аудиторских услуг, методик планирования и выполнения аудиторских процедур, методик обобщения результатов.

МСА предписывают осуществлять разного рода аудиторские процедуры, отражать их проведение и результаты в рабочих документах, документировать массу других действий и процедур по самым разным вопросам и т.п. Такой подход безусловно оправдан при проведении аудита крупных бизнес-единиц, где риск-ориентированный подход позволяет за счет существенных затрат времени на оценку и документирование рисков аудируемого лица экономить время на детальных тестах. Учет же специфических особенностей малого и среднего бизнеса с точки зрения организации, проведения и документирования аудита допускается лишь применительно к критериям малого бизнеса, предусмотренным в МСА. В результате проведение аудита на малых и средних предприятиях (по критериям Правительства РФ) может сопровождаться увеличением затрат времени на оформление рабочей документации с неизбежным их снижением на выполнение собственно процедур сбора доказательств

Кроме того, поскольку большая часть российского аудиторского сообщества представлена малым бизнесом, аудиторам фактически придется понести существенные затраты на организацию перевода сложившейся практики оказания услуг на платформу МСА. Это предполагает не только разработку и адаптацию пересмотренных шаблонов рабочих документов, но прежде всего пересмотр самой технологии проверки, отношения к оценкам рисков, связанных с отчетностью аудируемых лиц, и планируемых процедур в ответ на риски, распределения временных затрат на проверку между этапами ее проведения и между процедурами, приемов контроля качества оказания аудиторских услуг. А вопрос затрат для малого бизнеса связан с проблемой его выживания.

Необходимо учитывать также специфику текста МСА, а именно детализированное описание конкретных аудиторских процедур в конкретных обстоятельствах (казуальное регулирование), что затрудняет понимание общего смысла нормы. Как следствие, для уяснения необходимого и достаточного содержания рабочего документа аудитора в отношении отдельных аудиторских процедур необходим глубокий анализ не только текста соответствующего стандарта, но и ссылок на другие стандарты, связанных норм других стандартов и рекомендаций по их применению, что, безусловно, скажется на первых порах и на качестве документирования проверок.

Таким образом, введение в действие МСА на территории Российской Федерации обуславливает существенное увеличение нагрузки на практикующих аудиторов с позиции необходимости теоретического освоения и практической адаптации к применению огромного массива нормативных регуляторов.

Сложившаяся ситуация потребует принятия определенных шагов как со стороны саморегулируемых организаций аудиторов, так и со стороны самих аудиторов, в направлении повышения квалификации аудиторов, а также повышения эффективности систем внешнего и внутреннего контроля качества оказания аудиторских услуг. В конечном итоге переход на МСА существенно изменит не только сложившуюся к настоящему времени аудиторскую практику, но и послужит толчком для фундаментального переосмысления и качественного развития теории аудита.

Переход на МСФО – достаточно сложная задача, в решение которой должны быть вовлечены специалисты различных служб организаций. При этом, как признают все специалисты в области международных стандартов, в России существует острая нехватка соответствующих кадров. Необходимы внутрикорпоративные тренинги и программы профессионального обучения. Если проблема подготовки кадров не решена, очень важен выбор консультанта, который поможет эффективно подойти к решению вопросов перехода на МСФО. На сегодняшний день, помимо традиционно привлекаемых для этих целей компаний «большой четверки», подобные услуги готовы оказать крупнейшие российские аудиторские компании, накопившие опыт работы в проектах, финансируемых Всемирным банком, Европейским банком реконструкции и развития, другими крупными финансовыми институтами. В первую очередь, эти компании являются членами международных аудиторских сетей, их работа регулярно проверяется их иностранными коллегами, которые имеют опыт по внедрению международных стандартов в своих странах.

Услуги в области подготовки и аудита международной отчетности на сегодняшний день не лицензируются, поэтому к решающим факторам при выборе партнера по переходу на МСФО относятся квалификация его специалистов, опыт компании, проекты, реализованные за последние годы, готовность передавать свои методики и знание международных стандартов. В настоящее время уже нельзя говорить о каких-либо «ноу-хау» в области МСФО: многие методики можно найти в Интернете или в научной литературе. Аудитор или консультант может лишь помочь компании модифицировать существующие приемы с

учетом специфики компании, повысить эффективность процесса подготовки отчетности, своевременно и с наименьшим отвлечением ресурсов выполнить требования, предъявляемые к организации по раскрытию информации, что в долгосрочной перспективе приведет к снижению рисков потенциальных инвесторов и, соответственно, к повышению стоимости бизнеса.

Вообще, переход на МСФО необходим. Ни один национальный финансовый рынок не сможет поступательно развиваться в отрыве от международного. Внедрение международных стандартов является важным шагом в вопросе построения эффективной системы учета в России. Увеличение прозрачности деятельности российских компаний позволит повысить эффективность отечественных предприятий за счет внедрения современных систем управления экономической информацией, повысит их инвестиционную привлекательность.

Переход на МСФО должен производиться поэтапно: повышение квалификации бухгалтеров, создание эффективной законодательной базы бухгалтерского учета, разработка стимулирующих механизмов, создание определенной благоприятствующей среды.

Когда выстроенная система будет понятна всем финансовым работникам и позволит им более эффективно работать в своей области, а руководители компаний будут действительно заинтересованы в предоставлении достоверной и объективной информации, реформу можно считать состоявшейся.

Список использованной литературы и источников

1. Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. № 403-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внесен ряд изменений в законодательство Российской Федерации об аудиторской деятельности. // «Российская газета», № 275, 03.12.2014.

2. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 01.05.2017) «Об аудиторской деятельности» // Парламентская газета, № 1, 16-22.01.2009.

3. Приказ Минфина России от 09.11.2016 № 207н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории РФ».

Официальный сайт Минфина России <http://www.minfin.ru/>, 25.11.2016

4. Приказ Минфина России от 24.10.2016 № 192н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории РФ».

Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 11.11.2016.

5. Богомолов А. М. Внутренний аудит: учебное пособие. / А. М. Богомолов Приор, 2015. С.52–54.

6. Василенко А.А., Кизилов А.Н. Применение международных стандартов аудита в России: терминологический аспект // Аудит. 2016. № 4-5. С. 14-19.

7. Кемаева С.А., Жильцова Ю.В., Козменкова С.В. Международные стандарты аудита: характеристика и применение профессиональными аудиторами // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2017. № 4. С. 28-37.

*Дивненко О.В.¹- Национальный институт бизнеса
Башкина Е.М.²- ФГБНУ «Дирекция НТП»,
Едименченко Т.М.³- ФГБНУ «Дирекция НТП»,
Шуртаков К.В.⁴- ФГБНУ «Дирекция НТП»,*

**РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОЕКТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ - ИСПОЛНИТЕЛЕЙ,
ВЫПОЛНЯЕМЫХ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ «ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ ПО
ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ РАЗВИТИЯ НАУЧНО-
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ НА 2014-2020 ГОДЫ»⁵**

Аннотация. В статье представлены результаты исследования в области научного сопровождения развития экономики территорий. Раскрываются организационно-методические аспекты, в том числе препятствующие эффективно-му использованию бюджетных средств и управлению исполнением проектов, и результаты опроса организаций-исполнителей проектов из различных регионов, выполняемых в рамках федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы». Описание полученных результатов позволяет получить комплексную оценку проблем, возникающих в ходе реализации Программы. Полученные результаты способствуют выработке решений по управлению научно-техническими программами.

Ключевые слова: экономика регионов, научное обеспечение развития территорий, проведение исследования, анкетирование, исследования и разработки, исполнители проектов, федеральная целевая программа

Как указывается в тезисах доклада «Структурная политика в России: новые условия и возможная повестка», подготовленных Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» (2018), за последние десятилетия роль региона на национальной и мировой карте изменилась — территории многих стран являются активными и самостоятельными участниками геополитических и экономических процессов. В прогнозах, стратегиях и инициативах федерального уровня региональные проекции очерчены не всегда конкретно или отсутствуют. На региональном уровне стратегические направления развития определяются в отрыве от глобальных экономических и технологических трендов, а из-за недостаточного знания сравнительных преимуществ

¹ Дивненко Ольга Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, профессор АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

² Башкина Елена Михайловна – кандидат технических наук, старший научный сотрудник ФГБНУ «Дирекция НТП», г. Москва.

³ Едименченко Татьяна Михайловна – ведущий специалист ФГБНУ «Дирекция НТП».

⁴ Шуртаков Константин Владимирович – заместитель генерального директора ФГБНУ «Дирекция НТП».

⁵ Работа выполнена при финансовой поддержке Минобрнауки России за счёт средств субсидии на выполнение государственного задания № 074-00522-18-02.

друг друга и слабости межрегиональной кооперации они зачастую фокусируются на «модных» или «престижных» тематиках. Однако, «научно-техническая и инновационная политика, в том числе, применительно к регионам, должна иметь системный стратегический характер, ориентироваться на долгосрочные тренды не только в сфере научного знания, но и в развитии техники и технологий, организации процесса производства, производственных и обусловленных этим общественных отношений»¹.

Федеральная целевая программа² (далее - Программа) является инструментом инновационного развития в регионах (рис.1).

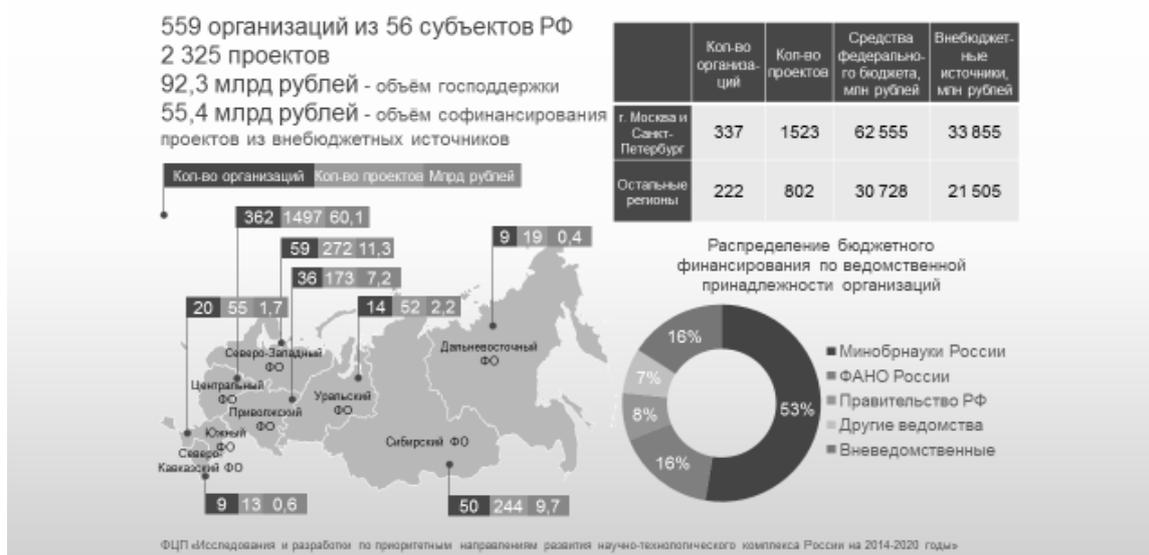


Рис.1. Организации-исполнители, получившие государственную поддержку на реализацию проектов в рамках Программы, всего (без учета капитальных вложений) (Источник: расчеты по данным <http://bi.sstp.ru/> на 29.01.2018)

Реализация инновационных проектов, выполняющихся в том числе в ходе реализации Программы, «способствует развитию исследовательского комплекса, инновационного бизнеса, промышленности, социальной сферы территорий»³. В рамках Программы также поддерживаются проекты, выполняемые совместно с зарубежными научно-исследовательскими и образовательными организациями. Политика региональных органов по расширению научно-

¹ Гулин К.А., Ермолов А.П. Стратегические подходы к развитию научно-технического потенциала территории // Проблемы развития территории. 2016. № 1 (81). С. 7-14. URL: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/1740>.

² Постановление Правительства РФ от 21.05.2013 г. № 426 «О федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы»; Постановление Правительства РФ от 25 сентября 2017 № 1156 «О внесении изменений в федеральную целевую программу «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы».

³ Структурные изменения в российской экономике и структурная политика. Аналитический доклад. / Симачев Ю., Акиндинова Н., Яковлев А. и др.; науч. рук. Е. Г. Ясин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018.

технических связей может обеспечить новое качество международного сотрудничества. Особенно это важно в части поддержки малых и средних предприятий, привлечения инвесторов и индустриальных партнеров.

Одна из основных задач Программы – «обеспечение системного планирования и координации исследований и разработок на основе выстраивания системы приоритетов развития научно-технологической сферы, опирающейся на систему технологического прогнозирования и учитывающей конкурентные преимущества в различных областях науки, перспективные задачи социально-экономического развития РФ, в том числе отдельных субъектов РФ»¹. В связи с этим «проведение объективной оценки эффективности государственного управления является важной методологической задачей и отправной точкой при совершенствовании системы управления в современной России»².

Проблема исследования заключается в выявлении организационно-методических аспектов, направленных на устранение неэффективного использования бюджетных средств, выделенных организациям-исполнителям проектов из различных регионов нашей страны на разработку новых технологий и получение продуктов и услуг. Полученные результаты актуальны для выработки решений по совершенствованию подходов к управлению Программой. Объектом исследования являются организации – исполнители проектов. В качестве источника данных выступают результаты опроса, проводившегося в 2016 году.

Основным инструментарием опроса являлась специально разработанная анкета, представляющая собой систему вопросов, направленных на получение информации о проблемах, возникающих в ходе реализации Программы.

Вопросы анкеты структурированы и представлены в определенном порядке с целью стандартизации процесса сбора информации. Важно, что заполнял анкету сотрудник руководящего уровня, располагающий полной информацией о выполнении проекта. Анкета состояла из 49 вопросов, систематизированным по 7 блокам:

Блок 1. Сведения справочного характера.

Блок 2. Вопросы, касающиеся проблем научного характера.

Блок 3. Вопросы, касающиеся проблем технического характера.

Блок 4. Проблемы организационного характера:

Подблок 1. Вопросы коммуникации.

Модуль 1. Взаимодействие с индустриальным партнером (ИП).

Модуль 2. Взаимодействие с организациями-соисполнителями.

Модуль 3. Взаимодействие с организациями-мониторами.

Модуль 4. Взаимодействие с сотрудниками Дирекции.

Модуль 5. Взаимодействие с Министерством.

Модуль 6. Взаимодействие с иностранным партнером.

¹ Постановление Правительства РФ от 21.05.2013 г. № 426 «О федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы».

² Кожевников С.А., Ворошилов Н.В. Актуальные вопросы оценки эффективности государственного управления в современной России // Проблемы развития территории. 2017. № 6 (92). С. 35-52. URL: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/2404>.

Модуль 7. Взаимодействие внутри научного коллектива.
Модуль 8. Иные проблемы коммуникативного характера.
Подблок 2. Внешние проблемы.
Подблок 3. Вопросы управления проектами.
Модуль 1. Финансирование проекта, плановые расходы, софинансирование.
Модуль 2. Выполнение работ Плана-графика.
Модуль 3. Патентные исследования.
Модуль 4. Результаты интеллектуальной деятельности.
Модуль 5. Материально-техническая часть/инфраструктура.
Модуль 6. Отчетность по использованию центров коллективного пользования (ЦКП), уникальных научных установок (УНУ), объектов зарубежной инфраструктуры.
Модуль 7. Вопросы планирования.
Модуль 8. Дополнительные соглашения, лицензионные договора.
Модуль 9. Требования к предоставляемым документам.
Модуль 10. Иные проблемы, связанные с управлением исполнением проектов.

Блок 5. Нормативно-методическое обеспечение Программы.

Блок 6. Факторы, положительно влияющие на качество выполнения проекта.

Блок 7. Предложения по совершенствованию обеспечения Программы.

Методические аспекты анкетирования касались, в первую очередь, сбора данных, их обработки и анализа. Основные этапы проведения опроса традиционны – подготовительный этап; сбор данных; обработка; анализ результатов.

Структура анкеты и вопросы направлены на выявление проблем, возникающих при реализации научно-технических проектов, способствующих достижению мирового уровня исследований и разработок, обеспечивающих конкурентоспособность РФ по приоритетным научно-технологическим направлениям. И, как следствие, связанных с проблемами проработки механизмов стратегического развития сектора исследований и разработок¹, касающихся:

– возрастания разрыва между потребностями бизнеса в новых технологиях и предложениями российского сектора исследований и разработок;

– участия промышленных компаний, включая компании с государственным участием и инвестиционных институтов, в финансировании прикладных научных исследований и экспериментальных разработок, направленных на создание продукции и технологий;

– системного планирования и координации прикладных исследований и разработок, выполняемых за счет бюджетных средств;

– наличие ограничений используемых инструментов государственной поддержки исследований и разработок, препятствующих их наиболее эффективному выполнению, в том числе получению качественно новых, прорывных результатов;

¹ Гулин К.А., Ермолов А.П. Стратегические подходы к развитию научно-технического потенциала территории // Проблемы развития территории. 2016. № 1 (81). С. 7-14. URL: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/1740>.

- эффективности расходования бюджетных средств на выполнение прикладных научных исследований и экспериментальных разработок;
- уровня интегрированности российского сектора исследований и разработок в глобальную международную инновационную систему;
- отлаженности механизмов координации развития и использования объектов инфраструктуры со стратегическими направлениями деятельности сектора исследований и разработок, в том числе для решения комплексных задач.

Чтобы избежать семантических проблем, большая часть ответов на вопросы была формализована.

Опрос проводился через Интернет в интерактивном режиме на сайте anketa.fcntp.ru. Для проведения анкетирования использовался экспериментальный образец специализированного инструментария, который принадлежит Федеральному государственному бюджетному научному учреждению «Дирекция научно-технических программ» (далее – Дирекция НТП).

Сбор данных осуществлялся в режиме реального времени, что позволяло осуществлять мониторинг заполнения анкет респондентами. В процессе заполнения анкеты генерировалась таблица в формате .xls, по которой можно было осуществлять пилотную обработку и анализ полученных данных.

Информационное письмо организациям – исполнителям проектов о проведении анкетирования было разослано руководителям 1363 проектов, исполнявшимся в 2016 году. Анкеты получены по 694 проектам, что составило 51% от общего числа проектов.

По федеральным округам респонденты распределились следующим образом (Таб.1):

Таблица 1

Распределение респондентов по федеральным округам, ед.

Федеральный округ	Количество респондентов
Дальневосточный	6
Приволжский	50
Северо-Западный	92
Северо-Кавказский	4
Сибирский	78
Уральский	17
Центральный	423
Южный	24
Общий итог	694

Источник: расчеты авторов по данным опроса на 02.12.2016 г.

Процентное соотношение ответивших представлено на Рис.2.



Рис. 2. Распределение респондентов по федеральным округам, % (Источник: расчеты авторов по данным опроса на 02.12.2016 г.)

Распределение респондентов по регионам приведено в Таблице 2.

На основании результатов исследования были выявлены проблемы научного, технического, организационного характера, а также проблемы, связанные с системой экспертиз и с использованием нормативно-методического обеспечения Программы. Так, проблемы научного характера возникли при реализации 60 проектов.

Проблемы технического характера при получении информации на веб-сайте Программы – отмечены при реализации 46 проектов; проблемы при работе с системой экспертиз - 110 проектов.

Проблемы организационного характера имеют свою специфику. Так, проблемы коммуникации при взаимодействии с промышленным партнером возникали при реализации 35 проектов; с организациями-соисполнителями – по 13 проектам; с организацией-монитором – по 49 проектам; с сотрудниками Дирекции – по 27 проектам; с Заказчиком Программы – по 26 проектам; с иностранным партнером – по 8 проектам.

Распределение респондентов по регионам

Регион	Количество респондентов	Доля респондентов
Алтайский край	2	0,3%
Башкортостан Респ.	1	0,1%
Белгородская обл.	4	0,6%
Владимирская обл.	1	0,1%
Воронежская обл.	10	1,4%
г. Москва	349	50,3%
г. Санкт-Петербург	85	12,2%
г. Севастополь	1	0,1%
Дагестан Респ.	2	0,3%
Ивановская обл.	2	0,3%
Иркутская обл.	1	0,1%
Калининградская обл.	4	0,6%
Калужская обл.	9	1,3%
Карелия Респ.	3	0,4%
Кемеровская обл.	2	0,3%
Красноярский край	10	1,4%
Крым Респ.	1	0,1%
Курская обл.	3	0,4%
Московская обл.	29	4,2%
Нижегородская обл.	12	1,7%
Новосибирская обл.	27	3,9%
Омская обл.	5	0,7%
Пензенская обл.	1	0,1%
Пермский край	5	0,7%
Приморский край	5	0,7%
Ростовская обл.	22	3,2%
Рязанская обл.	2	0,3%
Самарская обл.	12	1,7%
Саратовская обл.	2	0,3%
Сахалинская обл.	1	0,1%
Свердловская обл.	11	1,6%
Ставропольский край	2	0,3%
Тамбовская обл.	1	0,1%
Татарстан Респ.	15	2,2%
Тверская обл.	6	0,9%
Томская обл.	31	4,5%

Тульская обл.	4	0,6%
Удмуртская Респ.	2	0,3%
Челябинская обл.	6	0,9%
Ярославская обл.	3	0,4%
Общий итог	694	100,0%

Источник: расчеты авторов по данным опроса на 02.12.2016 г.

Изменения в составе ключевых исполнителей работ в течение одного года произошли по 74 проектам. Отметим, что изменения в составе исполнителей более чем на 20% свидетельствуют о неустойчивости научного коллектива (9 проектов).

В качестве внешних проблем, повлиявших на выполнение работ, респондентами было указано - снижение курса национальной валюты (275 проектов); инфляция (225 проектов); экономические санкции (84 проекта).

Основные вопросы, возникшие при управлении проектами, касались таких аспектов как финансирование проекта, плановые расходы, софинансирование (302 проекта); выполнение работ в соответствии с Планом-графиком (62 проекта); патентные исследования (52 проекта); результаты интеллектуальной деятельности (РИД) (61 проект); материально-техническая часть/инфраструктура (96 проектов); отчетность по использованию центров коллективного пользования (ЦКП), уникальных научных установок (УНУ), объектов зарубежной инфраструктуры (48 проектов); вопросы планирования (366 проектов); дополнительные соглашения, лицензионные договоры (64 проекта); требования к предоставляемым документам (48 проектов). Проблемы, связанные с использованием нормативно-методического обеспечения Программы указаны по 105 проектам.

Исполнителями проектов были отмечены факторы, положительно влияющие на качество выполнения проектов (отмечены в 334 проектах). Также ими были сформулированы предложения по совершенствованию обеспечения реализации Программы (251 проект).

Проблемными для исполнителей проектов явились вопросы управления исполнением проектов, относящиеся к таким вопросам организационного характера как:

- перенос работ Плана-графика из одного этапа в другой;
- изменение финансирования проекта за счет внебюджетных источников и перераспределения его между Получателем субсидии и Индустриальным партнером;
- перераспределение плановых расходов, финансируемых за счет средств субсидии, между этапами отчетного года;
- совместное выполнение некоторых частей одной работы по Плану-графику Получателем субсидии и Индустриальным партнером;
- порядок признания расходов внебюджетных средств (ВБС) и метод их учета (учтенные и оплаченные расходы);
- принцип отнесения даты расходов ВБС к отчетному периоду;

- участие третьих лиц во внебюджетном софинансировании работ;
- конфиденциальность результатов выполняемых прикладных научных исследований и экспериментальных разработок (ПНИ/ПНИЭР) и требования по конфиденциальности со стороны Индустриального партнера;
- порядок исполнения обязательств Получателей субсидии по Договору о дальнейшем использовании результатов ПНИ/ПНИЭР после завершения проекта;
- условия заключения дополнительных соглашений к Соглашению о предоставлении субсидии;
- использование иных (от платежных поручений) платежных средств и инструментов для внебюджетного софинансирования проекта;
- вопросы проведения патентных исследований при получении различных РИД;
- вопросы учета расходов на приобретение экспериментального оборудования для выполнения ПНИ/ПНИЭР;
- возможности изменения Плана-графика работ в связи со снижением курса рубля и дополнительным сокращением финансирования проекта;
- проведение дополнительных патентных исследований;
- вопросы планирования сроков регистрации заявок на РИД;
- вопросы по использованию экспериментальной базы Индустриального партнера;
- отчетность по ЦКП, УНУ и объектам зарубежной инфраструктуры;
- вопросы по приобретению спецоборудования;
- вопросы планирования публикаций по результатам работ.

Анализ результатов исследования позволил выявить основные научные, технические и организационные проблемы, а также сформулировать предложения по совершенствованию организационно-методического обеспечения реализации Программы.

Рассматривались проблемы, возникшие как у организаций, осуществляющих мониторинг проектов, так и у организаций-исполнителей проектов. Выявленные проблемы носили преимущественно организационный и технический характер.

В качестве факторов, влияющих *положительно* на качество выполнения проектов, следует отметить расширение функционала информационной системы ФГБНУ «Дирекция НТП», в том числе:

- после внедрения интерактивных форм с комментариями значительно уменьшился объем несоответствий при заполнении документов, а также практически исключены арифметические ошибки в документах, обеспечивающих процедуру приемки;
- значительно уменьшилось число проектов с выявленными фактами заимствований. После внедрения подсистемы анализа проектов упростилась проверка отчетности на наличие заимствованного материала, что, в свою очередь, повысило уровень ответственности получателей субсидий.

К типовым при проведении научных исследований респонденты отнесли такие проблемы: результаты экспериментов не всегда совпадают с теоретическими расчетами; недостижимость требований Технического задания; отсутствие достоверной информации о технологиях, оборудовании и методах исследований, проведенных другими научными коллективами (государственная и коммерческая тайна).

К проблемам организационного характера относятся следующие:

а) Общие проблемы

Все рассматриваемые проблемы (факторы), возникающие в ходе реализации Программы, целесообразно разделить на внутренние и внешние.

Внешние проблемы (факторы) – это объективные условия, в которых осуществляется проект, и которые участники проекта не могут изменить, но должны постоянно учитывать при выполнении запланированных ПНИ/ПНИЭР.

Внутренние проблемы (факторы) – это условия выполнения ПНИ/ПНИЭР, обусловленные фактическим состоянием и деятельностью его участников, и которые могут быть подвержены их целенаправленному изменению.

К основным *внешним* проблемам, характерным для анализируемого периода 2016 года, можно отнести следующие:

– инфляция, снижение курса национальной валюты;

– экономические санкции, введенные как в отношении России, так и самой Россией в отношении иностранных партнеров.

Влияние фактора, связанного с девальвацией рубля, носит негативный характер для проектов, в которых предусмотрен значительный объем закупок иностранного оборудования или импортных материалов для проведения запланированных исследований. Снижение курса рубля привело к существенному росту стоимости закупок, что в большинстве случаев требует корректировок запланированных ранее расходов и перераспределения финансовых средств между выполняемыми работами.

Для проектов, ориентированных на закупку оборудования на внутреннем рынке, либо предусматривавших незначительные расходы на приобретение оборудования и материалов, действие рассматриваемого фактора имеет нейтральный характер. Вместе с тем данный фактор может иметь и позитивное влияние в тех случаях, когда рост расходов на выполнение ПНИ/ПНИЭР незначителен, но при этом прогнозируется рост продаж разрабатываемой продукции в стоимостном выражении.

Влияние фактора, связанного с экономическими санкциями, имеет негативный характер для тех проектов, в рамках которых предполагались закупки оборудования и комплектующих, попавших в санкционные списки. Для данных проектов возникла необходимость замены поставщиков оборудования, необходимого для проведения исследований. В ряде случаев это может привести, как к увеличению продолжительности выполнения отдельных работ, так и к снижению требований к закупаемым техническим средствам. Вместе с тем, данный фактор может иметь и позитивное влияние в части импортозамещения, увели-

чивая конкурентные преимущества разрабатываемой научно-технической продукции и спрос на результаты ПНИ/ПНИЭР на внутреннем рынке.

По результатам анализа проектов можно заключить, что основными *внутренними* негативными факторами, приводящим к срыву выполнения проектов, являются ненадлежащее управление проектом и ошибки в планировании работ на этапах подготовки заявки на участие в конкурсе и соглашения о предоставлении субсидии.

б) Специфика реализации отдельных проектов

Специфика выполнения проектов в области наук о жизни

В процессе подготовки опроса были выявлены факторы, способные оказать влияние на качество выполнения проектов и на практическое использование их результатов. Было принято два Федеральных закона (ФЗ), имеющих непосредственное отношение к проектам в области наук о жизни¹: от 03 июля 2016 года N 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования государственного регулирования в области генно-инженерной деятельности»²; от 23 июня 2016 года N 180-ФЗ «О биомедицинских клеточных продуктах»³.

По результатам анализа федеральных законов, реализующихся проектов и результатов анкетирования выявлено:

1) ФЗ N 358-ФЗ может существенно повлиять на востребованность результатов отдельных проектов. Так, в соответствии с ФЗ N 358-ФЗ запрещается ввозить на территорию Российской Федерации и использовать для посева (посадки) семена растений, генетическая программа которых изменена с использованием методов генной инженерии и которые содержат генно-инженерный материал, внесение которого не может являться результатом природных (естественных) процессов, за исключением посева (посадки) таких семян при проведении экспертиз и научно-исследовательских работ. В то же время в соответствии с соглашением о предоставлении субсидии по проекту разрабатывается технология получения экстрактов трансгенных растений каланхоэ перистого. Принятие Федерального закона делает невозможным прямое практическое применение результатов на территории Российской Федерации. В данном случае принятие Федерального закона можно рассматривать как фактор, негативно повлиявший на ход реализации проекта и дальнейшее использование его результатов.

2) ФЗ от 23 июня 2016 г. N 180-ФЗ может повлиять на ход реализации и востребованность результатов работ по проектам, в ходе реализации которых разрабатываются биомедицинские клеточные продукты. Принятие ФЗ N 180-

¹ Указ Президента РФ от 1 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 07 июля 2011 № 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации».

² Федеральный закон от 03.07.2016 N 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования государственного регулирования в области генно-инженерной деятельности».

³ Федеральный закон от 23.06.2016 г. N 180-ФЗ «О биомедицинских клеточных продуктах».

ФЗ можно рассматривать как фактор, положительно влияющий на ход реализации данных проектов, поскольку делает возможным применение результатов. Федеральный закон регулирует отношения, возникающие в связи с разработкой, доклиническими исследованиями, клиническими исследованиями, экспертизой, государственной регистрацией, производством, контролем качества, реализацией, применением, хранением, транспортировкой, ввозом и вывозом из РФ, уничтожением биомедицинских клеточных продуктов. Ранее, до принятия ФЗ N 180-ФЗ, применение биомедицинских клеточных препаратов было невозможно или затруднительно.

Специфика проектов, выполняемых в рамках международного сотрудничества.

В ходе опроса исполнителей проектов в рамках международного сотрудничества была выявлена недостаточная эффективная коммуникация с иностранными партнерами, приводящая к задержке в предоставлении отчетных документов и к замечаниям по их качеству, что в целом негативно сказывается на эффективности таких совместных проектов. Также отмечались сложности во взаимопонимании по финансовым вопросам.

Сложность у исполнителей проектов вызвало отслеживание изменений, вносимых в методические указания по оформлению отчетной документации. Также возникали проблемы с отсутствием в методических указаниях детальной расшифровки сметы расходов. Респондентами отмечается необходимость упростить систему нормативно-методического обеспечения Программы, т.к. требуются большие временные и кадровые затраты на оформление отчетных материалов. Тем не менее существующие отчетные формы разработаны ввиду необходимости предоставления доказательной базы, подтверждающей исполнение обязательств по проектам.

Факторы, положительно влияющие на качество выполнения проекта:

- высокое качество научной экспертизы;
- возможность исполнителей перераспределять средства между статьями расходов (не более 25%) без согласования с Заказчиком Программы;
- круглосуточная работа системы экспертиз;
- наличие реального потребителя результатов работ в лице Индустриального партнера и как следствие его активное участие в проекте;
- своевременное финансирование работ;
- организация взаимодействия с Дирекцией НТП и сотрудниками организации-монитора;
- проведение консультационных семинаров Дирекцией НТП;
- компетентность и высокая квалификация мониторов;
- участие в проекте иностранного партнера (проведение исследований в рамках международного сотрудничества) позволяет использовать зарубежную научную инфраструктуру;
- достаточное количество методических материалов;
- оперативные ответы на возникающие вопросы при подготовке отчетной документации организации-монитора и Дирекции НТП;

- возможность диалога по устранению недостатков и при формировании отчетной документации;

- предоставление полного комплекта отчетной документации один раз в год (годовые этапы работ) оставляет больше времени на проведение исследований.

По результатам опроса был составлен перечень наиболее часто встречающихся предложений респондентов по улучшению организационно-методического обеспечения Программы, в том числе,

- предоставить возможность переносить неиспользованные средства на закупку оборудования на следующий этап;

- дать в методических указаниях более детальную расшифровку сметы расходов (например, что разрешается и запрещается закупать; можно ли использовать субсидии на заграничные командировки в целях популяризации результатов проекта, если нет, то почему);

- оптимизировать отчетную документацию (сокращение количества предоставляемых документов);

- предоставить возможность корректировать план работ, поскольку в процессе реализации проекта появляются лучшие решения по сравнению с начальным планом;

- рассмотреть возможность приобретения специализированного программного обеспечения за счет субсидии;

- при планировании показателей результативности выполнения проекта учесть, что принятие к публикации статей в международных журналах занимает продолжительное время (более 8 месяцев);

- организовать для исполнителей ПНИ/ПНИЭР онлайн–трансляцию консультационных семинаров по вопросам подготовки и представления отчетной документации по работам, выполняемым в рамках Программы.

Данное исследование показало, что анкетирование и анализ его результатов служит надежным инструментом для мониторинга хода реализации Программы и повышения эффективности ее управлением на основе превентивной работы с информацией. В ходе исследования выявлены организационно-методические аспекты, препятствующие эффективному использованию бюджетных средств, управлению исполнением проектов. Также были отмечены факторы, положительно влияющие на качество выполнения проектов. Подходы к организационной, содержательной и методической стороне анкетирования, представленные в данной статье, позволяют получить комплексную оценку проблем, возникающих в ходе реализации Программы, в том числе применительно к организациям – исполнителям из различных регионов и территорий интенсивного научно–технологического развития. Полученные результаты способствуют выработке решений по управлению Программой, а также указывают на необходимость оптимизации организационно–методической документации, включая конкурсную и отчетную, формирование тематики конкурсных лотов, различных форм запросов. Выявление проблемных аспектов в ходе реализации Программы могут способствовать «формированию инструментария гибкого ре-

гулирования и оптимизации распределения рисков (например, через увеличение доли частного и (или) регионального софинансирования проектов) при поддержке из федерального бюджета молодых, «экспериментальных» отраслей, объективно не отличающихся высоким уровнем развития на данной территории и не имеющих связи с накопленными там компетенциями»¹.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон от 03.07.2016 N 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования государственного регулирования в области генно-инженерной деятельности».

2. Федеральный закон от 23.06.2016 г. N 180-ФЗ «О биомедицинских клеточных продуктах».

3. Указ Президента РФ от 1 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».

4. Указ Президента РФ от 07 июля 2011 № 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации».

5. Постановление Правительства РФ от 21.05.2013 г. № 426 «О федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2020 годы».

6. Постановление Правительства РФ от 25 сентября 2017 № 1156 «О внесении изменений в федеральную целевую программу «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2020 годы».

7. Гулин К.А., Ермолов А.П. Стратегические подходы к развитию научно-технического потенциала территории // Проблемы развития территории. 2016. № 1 (81). С. 7–14. URL: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/1740>

8. Кожевников С.А., Ворошилов Н.В. Актуальные вопросы оценки эффективности государственного управления в современной России // Проблемы развития территории. 2017. № 6 (92). С. 35–52. URL: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/2404>

9. Структурная политика в России: новые условия и возможная повестка [Текст]: тез. докл. на XIX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 10–13 апр. 2018 г. / Ю. В. Симачев, Н. В. Акиндинова, А. А. Яковлев и др.; науч. рук. Е. Г. Ясин; Нац. исслед. ун–т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. — 32 с.

¹ Структурные изменения в российской экономике и структурная политика. Аналитический доклад. / Симачев Ю., Акиндинова Н., Яковлев А. и др.; науч. рук. Е. Г. Ясин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018.

10. Структурные изменения в российской экономике и структурная политика. Аналитический доклад. / Симачев Ю., Акиндинова Н., Яковлев А. и др.; науч. рук. Е. Г. Ясин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018.

Ермаков Д. Н.¹ – Национальный институт бизнеса

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИЙ НЕФТЯНОГО СЕКТОРА)

Аннотация: Кадровая политика является важным элементом любой организации. Она отражает общую политику действий и решений, касающихся человеческих ресурсов. Кадровая политика организации – общее направление работы с персоналом, которое отражает набор принципов, методов, правил и положений в области управления персоналом, которые следует понимать и формулировать определенным образом. В статье рассматриваются стратегические аспекты управления человеческими ресурсами на примере компаний нефтяного сектора российской экономики.

Ключевые слова: кадровая политика; кадровый потенциал организации; человеческий капитал; методы управления кадровыми ресурсами.

В кадровую политику организации включают:

- требования к сотрудникам организации;
- количественное и качественное планирование кадровых ресурсов организации;
- маркетинг персонала – занятость, сокращение или увеличение штата сотрудников;
- обучение сотрудников организации;
- контроль персонала;
- политику стимулирования персонала;
- социальную политику;
- коммуникационную политику.

Поскольку кадровая политика является частью развития организации, она должна руководствоваться тенденциями, планами и долгосрочными перспективами развития организации.

Современные организации разрабатывают всестороннее понимание кадровой политики: с одной стороны, обеспечивают работу во всех областях производства, а с другой – мотивируют сотрудников работать высокопроизводительным и эффективным образом.

¹ Ермаков Дмитрий Николаевич - профессор Национального института бизнеса, доктор политических наук, доктор экономических наук, профессор, Почётный работник ВПО РФ, Почётный работник науки и техники РФ.

На организацию кадровой политики оказывают значительное влияние внутренние и внешние факторы, такие как:

- требования к производству, стратегия корпоративного развития;
- финансовые возможности компании, определяющие допустимый уровень затрат на управление персоналом;
- количественные и качественные характеристики существующего персонала и направление их будущих изменений;
- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения работы по профессиям компании, условия предложения);
- спрос на сотрудников конкурентов, уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, жесткость в защите интересов работников;
- требования трудового законодательства, принятая рабочая культура с набранным персоналом и.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях заключаются в следующем.

– кадровая политика должна быть тесно связана с стратегией развития компании. В этой связи она представляет собой реализацию данной стратегии.

– кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это означает, что она должна быть стабильной, поскольку стабильность связана с определенными ожиданиями сотрудников. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и относятся к организационной культуре компании.

– поскольку подготовка квалифицированных рабочих влечет за собой определенные издержки для компании, политика в области управления человеческими ресурсами должна быть экономически оправданной и основывается на его реальном финансовом потенциале.

– кадровая политика должна предлагать своим сотрудникам индивидуальный подход.

В современных условиях кадровая политика становится все более стратегической. Цели кадровой политики во многом определяются стратегией развития всей компании и, в частности, стратегией управления персоналом.

Стратегия в области человеческих ресурсов является приоритетной, высококачественной и имеет определенную направленность действий, необходимых для достижения долгосрочных целей, а именно создания высокопрофессиональной, ответственной и согласованной группы и рассмотрения стратегических целей и ресурсов организации. Любая компания, ориентированная на успешное существование и развитие, планирует свою работу не только на ближайшее будущее, но и на долгосрочную перспективу.

Основными особенностями кадровой стратегии являются:

– долгосрочность. Обучение психологических установок, систем мотивации, структуры персонала, системы управления персоналом занимает много времени;

– взаимодействие с общей стратегией организации. Изменение стратегии организации требует адаптации стратегии управления персоналом: изменение

структуры и количества сотрудников, их навыков и квалификации, стиля их руководства и их методов.

Благодаря стратегическому управлению персоналом могут быть решены следующие задачи:

- обеспечение необходимой рабочей силой организацию в соответствии с определенной стратегией;

- формирование такой внутренней среды организации, при которой внутренняя культура организации, ценностные ориентации и приоритеты в потребностях способствуют воспроизводству и реализации рабочего потенциала;

- решение проблем, связанных с функциональными организационными структурами управления, включая управление человеческими ресурсами;

- стратегические методы управления позволяют развивать и поддерживать гибкость организационных структур.

- возможность разрешения конфликтов в вопросах централизации – децентрализация управления персоналом. Одной из основ стратегического управления является разделение полномочий и задач как с точки зрения соблюдения стратегии, так и уровня иерархии реализации.

Применение принципов стратегического управления требует концентрации стратегических вопросов в службах управления человеческими ресурсами и передачи некоторых оперативных и тактических полномочий функциональным и производственным отделам организации.

Стратегия управления человеческими ресурсами является приоритетной задачей для создания конкурентоспособной, высокопрофессиональной, ответственной и последовательной команды, которая способствует достижению долгосрочных целей и общей стратегии организации. Это представляет собой путь к достижению целей системы управления путем создания и развития конкурентных преимуществ в данном секторе.

Стратегия позволяет объединить многие аспекты управления человеческими ресурсами, чтобы оптимизировать их влияние на сотрудников, особенно их мотивацию и квалификацию.

Благодаря высокому качеству кадровой стратегии можно структурировать работу с сотрудниками в единой системе, которая повышает производительность и эффективность организации.

Методы управления – способы, приёмы управленческой деятельности, с помощью которых работа трудового коллектива, отдельных исполнителей направляется на достижение целей, стоящих перед объектом управления.

Наука и практика разработали три группы методов управления человеческими ресурсами: административные, экономические и социально-психологические.

Административные способы основываются на власти, дисциплине, взысканиях и популярны, как методы кнута. Экономические методы основаны на правильном применении экономических законов и известны как методы пряников. Социально-психологические методы основаны на методах мотивации и морального влияния на людей и известны как методы убеждения.

Методы управления фокусируются на поведенческих мотивах, таких как осознанная потребность в рабочей дисциплине, чувстве долга, стремлении человека работать в определенной организации, культуре работы. Эти методы отличаются непосредственным характером: каждый нормативный и административный акт подлежит принудительному исполнению.

Административные методы характеризуются соблюдением правовых норм, а также актами и распоряжениями более высоких уровней государственного управления.

Методы управления управленческим процессом основаны на соотношении единицы командования, дисциплины и ответственности и осуществляются в форме организационного и административного влияния.

Организационные воздействия направлены на организацию процесса производства и управления и включают организационное регулирование, организационное нормирование и организационно-методические указания.

Организационное регулирование определяет, к чему должен привлекаться сотрудник, и определяется правилами структурных подразделений, которые определяют роли, функции, права, обязанности и ответственность подразделений и служб организации. Применение положений позволяет оценивать результаты деятельности структурного подразделения для принятия решений о моральных и материальных стимулах своих сотрудников.

Организационное нормирование на предприятии предусматривает большее число стандартов, в том числе качественные, технические и технологические стандарты:

- Техническое обслуживание и ремонт (например, стандарты планового технического обслуживания);
- Трудовые стандарты (оценки, предложения, бонусные шкалы);
- Объем финансовых и кредитных показателей (размер оборотного капитала, погашение банковских кредитов);
- Нормы рентабельности и семейные отношения (взносы в бюджет);
- Стандарты логистики и транспорта (нормы потребления материалов);
- Стандарты организации и управления (внутренние правила).

Эти стандарты влияют на все аспекты организации. Особое значение имеет рационализация информации, поскольку объемы их постоянно растут.

Организационные и методические инструкции даются в виде различных инструкций. Организационные и методические указания содержат рекомендации по использованию различных современных инструментов управления с учетом ценного опыта управления.

Организационные и методические инструкции включают:

- описания работы, определение прав и обязанностей руководства;
- руководящие принципы, описывающие реализацию комплекса работ;
- методические указания, определяющие порядок рабочих методов и форм для решения индивидуальных проблем;

– инструкции по работе, которые определяют порядок действий, составляющих процесс управления. Они определяют процедуру реализации процессов оперативного управления.

Действия организационного регулирования и организационно-методического обучения являются нормативными. Они регулируются главой организации и в случаях, предусмотренных применимым законодательством, либо совместно, либо в соответствии с компетентными общественными организациями, и устанавливаются для департаментов, должностных лиц и служащих, которым они адресованы.

Распорядительное воздействие выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами нормативного характера. Они выдаются для обеспечения соблюдения, применения и исполнения применимых законов и других нормативных правовых актов, а также для принятия юридических сил управленческих решений.

Приказы и инструкции издаются руководителем производственного подразделения, отдела, или руководителем функционального подразделения. Приказ представляет собой письменный или устный запрос от руководителя для или выполнения конкретной задачи. Приказ – устный или письменный запрос подчиненным для решения индивидуальных проблем, связанных с решением определенной задачи.

Распорядительное воздействие чаще, чем организационное, требует контроля и проверки исполнения, которые должны быть четко организованы.

С этой целью оно устанавливает единый порядок учета, регистрации и контроля за выполнение приказов, распоряжений и указаний.

Методы экономического управления – это элементы экономического механизма, обеспечивающего прогрессивное развитие организации.

Важнейшим экономическим методом управления персоналом является технико-экономическое планирование, в котором объединяются и обобщаются все методы экономического управления.

С помощью планирования определяется программа организации. После утверждения руководители получают планы возглавить работу по внедрению. Каждый блок получает перспективные и обновленные планы для определенного набора показателей.

Плановые операции предприятия является основными законами, регулирующим функционирование организации с четко определенными целями и стратегией их достижения.

Для достижения целей требуется четкое определение критерия эффективности и конечных результатов производства, а также характер показателей, изложенных в плане экономического развития. Поэтому роль экономических методов заключается в мобилизации рабочей силы для достижения конечных результатов.

Социально–психологические методы, основанные на использовании механизмов социального управления. Особенность этих методов заключается в

значительной части использования неформальных факторов, интересов отдельных лиц, групп и коллектива в процессе управления персоналом.

Социально–психологические методы – это методы перевода управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании моделей социологии и психологии. Объектом этих методов являются группы людей и отдельных лиц.

С точки зрения масштаба воздействия этот метод можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые ориентируются на группы людей и их взаимодействие в процессе работы, и психологические методы, связанные с наличием конкретного человека.

Такое разделение довольно произвольно. Как и в современном общественном производстве, человек всегда действует не изолированно, а в группе людей с разной психологией.

Этот метод играет важную роль в управлении персоналом. Это позволяет определить назначение и место членов команды, определить и поддержать руководителей, увязать мотивацию сотрудников с конечными результатами производства и обеспечить эффективное общение и разрешение конфликтов в коллективе.

Социологические методы управления персоналом составляют научный инструмент для работы с персоналом. Они предоставляют необходимые данные для выбора оценки, размещения и обучения персонала. И они допускают разумные кадровые решения.

- с помощью опросов можно собирать необходимую информацию посредством массового опроса людей, с помощью анкет;

- в интервью сценарий подготовлен до собеседования, а затем в диалоге с собеседником – получается требуемая информация;

- социометрический метод незаменим при анализе деловых и дружеских отношений в команде;

- с помощью метода наблюдения можно определить качество сотрудников, которых иногда можно найти только в неформальной обстановке.

- обследования являются общепринятым методом ведения деловых переговоров, вербовки и образовательной деятельности, когда неофициальные интервью используются для решения небольших задач.

Психологические методы играют важную роль в работе с сотрудниками, поскольку они направлены на конкретную личность сотрудника и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Его главная особенность – обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, образам и его поведению, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации.

Психологическое планирование является новым направлением в сотрудничестве с персоналом для формирования эффективного психологического состояния коллектива организации. Оно предполагает необходимость разработки концепции всестороннего развития личности человека и устранения негативных тенденций в понижении в должности отсталой части рабочего коллектива.

Психологическое планирование определяет цели развития и критерии эффективности, разрабатывает психологические стандарты, планирует психологический климат и дает результаты.

Управление человеческими ресурсами, которое является одним из основных направлений деятельности организации, считается наиболее важным критерием его экономического успеха. Сосредоточив внимание на развитии и совершенствовании технического прогресса, внедрении передовых технологий и изменении организационных структур, сегодняшняя тенденция движется к человеческому фактору, то есть природа и влияние бизнеса определяются людьми.

В суровых условиях рыночной конкуренции только сосредоточение внимания на человеке позволяет поддерживать высокий уровень производства и обеспечивать бесконечный поток высококачественной продукции. По мнению экспертов, ядром управления является способность взаимодействовать с людьми.

Концепция управления людскими ресурсами представляет собой систему теоретических и методологических взглядов на понимание и определение характера, содержания, целей, критериев, принципов и методов управления людскими ресурсами, а также организационных и практических подходов к созданию механизма реализации при определенных условиях, функционирования организации.

Концепция включает в себя:

- разработку методологии управления персоналом;
- формирование системы управления персоналом;
- развитие технологии управления человеческими ресурсами.

Методология управления человеческими основывается на рассмотрении характера персонала как ориентировочного объекта, формирование поведения отдельных лиц в соответствии с целями и задачами организации, методами и принципами управления персоналом.

Технология управления человеческими ресурсами включает:

- организацию набора, отбора и найма персонала;
- оценку бизнеса, профориентацию и ее корректировку;
- обучение; управление бизнес–карьерными и услугами и их профессиональное развитие;
- мотивацию и организацию работы;
- управление конфликтами и стрессом;
- обеспечение социального развития организации, выпуск персонала.

Также включает вопрос о взаимодействии руководителей организации с профсоюзами и службами занятости, а также по управлению личной безопасностью.

Основой концепции управления человеческими ресурсами организации в настоящее время является возрастающая роль личности сотрудника, знание его мотивационных установок и способность формировать и направлять их в соответствии с задачами организации.

Управление людскими ресурсами в нынешней экономической и политической ситуации в нашей стране имеет особое значение: оно позволяет обобщить и реализовать ряд вопросов индивидуальной адаптации к внешним условиям с учетом личного фактора в построении системы управления человеческими ресурсами компании. Главное в организации – сотрудники и внешние потребители продукции.

В настоящее время наибольшие усилия отделов кадров направлены на улучшение рабочих отношений, отбор кандидатов на вакантные должности, разработку и внедрение программ обучения и социального развития, и организацию заработной платы.

Новые службы управления человеческими ресурсами, как правило, создаются на основе традиционных услуг: отдел кадров, отдел управления трудом и заработной платой, отдел по охране труда и другие.

В настоящее время управление кадрами получило ряд новых возможностей:

- многократное использование потенциала сотрудников;
- предпочтение самоконтроля;
- предпочтение отдается скорее гибкой, чем централизованной, бюрократической организации.

В настоящее время заложено стремление службы персонала к объединению всех стадий работы с человеческими ресурсами – начиная с приема и до выплаты пенсии. Помимо учета, отделы кадров также выполняют аналитические и организационные функции. Персоналу кадровых служб было предоставлено право участвовать в осуществлении использования рабочего оборудования для организации и анализа кадровых проблем, прогнозирования будущих потребностей новых рабочих мест и изучения новых тенденций развития общества.

На сегодняшний день школа управления персоналом прочно сформировалась на Западе. Модели управления данной школы основаны на системном подходе. Один из ключевых экспертов в области управления людскими ресурсами (Э. Шейн) указал на следующие особенности системы управления человеческими ресурсами:

- анализ проблем работы и оценка возможных возможностей трудоустройства (отбор, подбор и формирование компетентных команд);
- прямой контроль рабочих процессов: оценка выполнения задач, материальные стимулы, продвижение и перемещение персонала, планирование карьеры, возможности обучения;
- улучшение организации и управления рабочими процессами, разработка альтернативных вариантов для обеспечения работы с соответствующей компенсацией;
- прогнозирование изменений в работе, внедрение программ переподготовки кадров, в случае необходимости, качественных изменений в системе управления трудом.

«Чтобы руководство было эффективным, необходимо связать эти компоненты в единой целостной системе».

Суть концепции современных человеческих ресурсов – признание экономической жизнеспособности инвестиций в привлечение сотрудников, сохранение их трудоспособности, обучение и образование, а также создание условий для лучшего понимания способностей и возможностей человека. Человеческие ресурсы способны генерировать доход работодателя, стоимость которого зависит от производительности труда, его продолжительности и эффективности. Стоимость работника для бизнеса определяется доходами, которые их работа приносит бизнесу.

Ситуационные характеристики, при которых теория «человеческих ресурсов» доказывает свою справедливость:

- использование экономических критериев при определении подхода к каждому человеку в области производства и администрирования;
- расширение возможностей сотрудников влиять на результаты бизнеса за счет роста их индивидуальных компетенций;
- повышение степени ответственности;
- знание ограниченных источников определенных категорий персонала (высококвалифицированных специалистов, менеджеров, сотрудников);
- устойчивый рост требований к, приводящий к увеличению инвестиций в образование и профессиональную подготовку, систематическое развитие карьеры и своевременную переподготовку.

Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций позволяет сформировать главную цель системы управления персоналом: обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этой целью формируется система управления персоналом организации. Основой его построения являются законы, принципы и методы, разработанные наукой и одобренные практикой.

Разнообразие существующих подходов к управлению людьми в организациях, различные средства и методы их практической реализации, формируют основные принципы современной концепции управления персоналом:

а) Признание человеческих ресурсов как ключевой фактор эффективности и конкурентоспособности организации, наиболее важный ресурс которой является экономически жизнеспособным и социально ценным;

б) Стратегический подход. Сосредоточение на стратегическом подходе к управлению людскими ресурсами на основе интеграции стратегии управления персоналом в компанию и с учетом долгосрочных перспектив развития людских ресурсов в качестве конкурентного преимущества организации в рыночной среде;

в) Принцип инвестирования заключается в признании экономической жизнеспособности инвестиций, связанных с добычей, использованием и развитием персонала организации. Принцип соотношения денежных затрат для формирования и развития человеческих ресурсов с практическими результатами (в

форме прибыли) должен доминировать в экономической деятельности компании;

г) Самоуправление и демократизация – активное участие работников в управлении на всех уровнях, делегирование полномочий в пределах их компетенции, развитие партнерских отношений и сотрудничество в организации;

д) Принцип развития. Современные организации создают условия для обучения на протяжении всей рабочей деятельности сотрудников, которые хотят развивать свои интеллектуальные, творческие и предпринимательские навыки, способствуя повышению их компетентности и мотивации для достижения общих организационных целей и удовлетворения их личных потребностей;

е) Принцип качества трудовой жизни. При переходе от технократического подхода к гуманистическому управлению человеческими ресурсами организации должны создавать комфортные условия и благоприятный психологический микроклимат в рабочей группе, формировать положительную организационную культуру и создавать профессиональные и возможности карьерного роста;

ж) Принцип профессионализации управления основан на необходимости улучшения организационного статуса и профессиональной компетентности специалистов в области управления человеческими ресурсами, которые выполняют на сложные аналитические, административные, социальные и образовательные функции, которые грамотно регулируют производственные отношения и социального климата в организации;

з) Принцип инноваций – постоянно совершенствовать формы организации работы, обновлять методы воздействия и поощрять сотрудников к продуктивной и творческой деятельности, разрабатывать и внедрять передовые технологии в области развития ресурсов персонала.

Эти принципы следует рассматривать в качестве основных руководящих принципов и общих подходов к созданию механизма управления персоналом на организационном уровне с учетом конкретной ситуации и особенностей их деятельности.

Поэтому важнейшими и основными положениями концепции управления персоналом являются:

- Люди – ключевой фактор эффективности и конкурентоспособности организации, основного источника создания ценности;
- Ориентация на стратегический подход управления персоналом;
- Признание экономической целесообразности инвестиций в образование и развитие персонала;
- Социальное партнерство и демократизация управления;
- Обогащение работы и повышение качества жизни.

Все эти концепции свидетельствуют о обогащении функции управления персоналом в обозримом будущем и его возрастающем значении для руководства в целом.

Деятельность нефтегазовых компаний характеризуется высокой степенью сложности управленческих решений, объем и стоимость которых в большинстве случаев значительно выше, чем в других секторах экономики.

Оборудование и технологии, используемые для поиска, извлечения, транспортировки и переработки углеводородного сырья, быстро усложняются и требуют разработки персональных систем обучения.

Учитывая систему и методы управления персоналом в нефтегазовой отрасли, важно сначала сосредоточиться на разнообразии стилей руководства.

В компаниях нефтегазовой отрасли определяется стиль руководства – в зависимости от используемых инструментов – авторитарный, демократический, либеральный. В зависимости от используемого стиля и эффективности руководства.

Стиль руководства в нефтегазовых компаниях почти идентичен стилям руководства компаний в других отраслях.

Основное различие – это количество принципов, на которых основаны большинство систем управления нефтегазовыми компаниями:

– Успешные нефтегазовые компании уделяют большое внимание сотрудникам: когда люди находятся на переднем крае перемен, они становятся движущей силой этого изменения.

– Управление осуществляется на трех уровнях: высшее руководство, среднее руководство (команда) и нижний уровень (все сотрудники компании).

Эффективность как критерий успеха компании, которая заключается в достижении целей организации с оптимальным использованием ресурсов и максимизации прибыли.

Необходимо работать с пятью взаимосвязанными качественными подсистемами: личным качеством, качеством команды, качеством обслуживания и общим качеством компании.

Все сотрудники организации являются сотрудниками. Все они являются членами социальной группы (коллектива). Вся команда и отдельные сотрудники способствуют успеху и неудаче бизнеса.

Образование и развитие карьеры являются ключом к развитию и изменениям, а также неотъемлемой частью критического процесса продвижения бизнеса.

Система управления формируется в соответствии с корпоративными целями, включая подсистему общего и линейного управления, набор функциональных подсистем.

Поскольку данные управленческой статистики в нефтегазовых компаниях практически неотличимы от аналогичных методов, используемых другими промышленными компаниями, мы рассматриваем только различия, которые проявляют часть использования экономических и социально–психологических методов.

Хотя экономические и социально–психологические методы управления большинством промышленных компаний косвенно зависят от менеджеров, они занимают лидирующие позиции в управлении нефтегазовыми компаниями.

Экономические методы управления человеческими ресурсами в нефтегазовых компаниях помогают выявлять новые возможности и резервы, которые особенно важны в посткризисный переходный период. Речь идет об изменении системы физических стимулов с учетом экономических интересов всех, кто участвует в рабочем процессе.

Экономические или материальные методы – это методы управления, основанный на экономических интересах работников. Он основан на доходах компаний и организаций, и каждого сотрудника в зависимости от личного вклада в деятельность компании. Система экономических стимулов состоит из серии запланированных и осуществленных мероприятий, направленных на повышение интереса сотрудников и всех сотрудников к достижению максимально возможной прибыли. Здесь проявляется первая особенность экономического метода управления персоналом в нефтегазовой компании.

Экономическое стимулирование для нефтегазового персонала основаны на следующих основных принципах:

- особое значение экономических стимулов для персонала;
- взаимосвязь и согласованность целей экономических стимулов с целями развития предприятия;
- дифференциация экономических стимулов для осуществления необходимых изменений в структуре производства;
- сочетание экономических стимулов с другими мотивационными методами;
- сочетание экономических стимулов и экономических санкций, которые предусматривают финансовую ответственность отдельных сотрудников.

Экономическое стимулирование нефтегазовых компаний проявляется в определении специальной суммы материального вознаграждения (зарботной платы, премий), вознаграждений и льгот.

Основным элементом стимулов является заработная плата, которая является частью валового внутреннего продукта, что отражается в стоимости производства и распределяется между отдельными работниками в рыночной экономике, исходя из количества и качества рабочей силы, спроса и предложения на коммерческие товары продукты.

Зарботная плата обычно представляет собой цену труда, соответствующие расходы на потребительские товары и услуги, которые обеспечивают воспроизводство труда и удовлетворяют материальные и духовные потребности рабочего и его семьи.

Из-за высокой рентабельности компаний в нефтегазовой отрасли руководство этих компаний может потратить значительные средства на оплату труда сотрудников.

Другим экономическим методом управления персоналом, характерным для нефтегазовых компаний, является участие сотрудников в прибылях за счет приобретения ценных бумаг.

Поэтому у персонала есть право и возможность приобретать права собственности на ценные бумаги компании, в которой он работает.

Этот метод хорош, потому что каждый сотрудник–акционер лично заинтересован в прибыльности компании, потому что у него есть часть прибыли в виде дивидендов.

Следует отметить, что стратегии управления экономикой, используемые в нефтегазовых компаниях, включают разработку планов и экономических показателей и предоставление средств.

Увеличивая эффективность так называемых экономических рычагов и стимулов, создаются условия, при которых рабочий коллектив поощряется не столько административными влияниями (распоряжениями, директивами, инструкциями), сколько экономическим стимулированием.

На основе методов экономического управления развиваются, укрепляются организационные, административные и социально–психологические методы, улучшаются профессионализм и культура их использования.

Существенные особенности практического применения методов управления социальным и психологическим методами в нефтегазовых компаниях ограничены специальными организованными моральными стимулами, социальным и психологическим планированием. Рассмотрим более подробно особенности этих компонентов социально–психологической стимуляции.

Моральные стимулы направлены на удовлетворение духовных, моральных и физических потребностей персонала. Чтобы стимулировать и мотивировать сотрудников в современных нефтегазовых компаниях, различные методы используются, чтобы побуждать сотрудников выполнять свою работу ответственно, оставаться лояльными к компании, сохранять свой имидж и многое другое. Выбор метода стимуляции учитывает не только материальные интересы, но и психологические факторы.

Различные теории мотивации помогают создать устойчивую основу для реализации социального и психологического управления персоналом для служб управления персоналом нефтегазовых компаний.

Мотивы – это мотивы человеческого поведения, основанные на субъективных недостатках или личных стимулах. Как упоминалось ранее, существует несколько теорий мотиваций, которые успешный менеджер должен знать и должен правильно применять эти классификации потребностей.

Удовлетворение потребностей достигается посредством вознаграждений. Обычно различают:

- внутренняя награда – удовлетворение, которое человек получает от работы, общение с другими людьми;
- внешнее вознаграждение – деловые услуги в виде материальной, социальной и дополнительной помощи.

Таким образом, становится ясно, насколько важны моральные стимулы. Менеджер должен установить стимулы для обеспечения эффективного функционирования персонала для достижения желаемого результата.

Хорошая работа менеджера по персоналу по мотивации сотрудников нефтегазовой отрасли приводит к:

- увеличение продаж и прибыли;

– более творческий подход и активность во внедрении достижений научно–технического прогресса;

- увеличение притока сотрудников;
- повышает их производительность;
- для большей сплоченности и солидарности;
- сокращение оборота персонала;
- повысить репутацию компании.

Следующим типом специальной стратегии управления персоналом в нефтегазовых компаниях является социальное планирование. Социальное планирование в таких компаниях позволяет сформулировать социальные цели и критерии, а также разработать социальные стандарты (уровень жизни, заработную плату, условия труда). И плановые показатели, а также регулировать отношения внутри команды. Создание социальных стандартов требует упорядочения социальных отношений между социальными группами, группами и отдельными работниками посредством введения различных социальных норм.

Конкретными методами социального регулирования являются внутренние правила работы, правила деловой этики (для обеспечения этического поведения сотрудников и деятельности компании, они образуют этический кодекс или кодекс поведения) и формы дисциплинарного взыскания.

Социальное планирование включает в себя методы регулирования. Они отвечают за упорядочение социальной деятельности в коллективе компании путем выявления и регулирования интересов и целей различных групп, групп и отдельных лиц. Социальное планирование помогает менеджерам персонала нефтегазовой компании достигать окончательных социальных результатов компании: увеличение продолжительности жизни, снижение заболеваемости, повышение уровня образования и навыков сотрудников.

Психологическое планирование не менее важно, чем социальное планирование в управлении персоналом компании в нефтегазовой отрасли.

Психологическое планирование направлено на определение целей развития, критериев эффективности, развития корпоративных психологических стандартов, методов психологического планирования климата и достижения конечных результатов. Психологическое планирование – новое направление в работе с сотрудниками нефтяной и газовой промышленности для создания эффективного психологического состояния команды. Результаты психологического планирования включают:

- формирование подразделений (рабочих групп) с учетом психологической совместимости работников;
- создание приятного социального и психологического климата в команде;
- создание личной мотивации сотрудников в соответствии с философией организации;
- минимизация межличностных конфликтов;
- разработка моделей профессионального развития сотрудников на основе психологической ориентации;

– рост интеллектуальных способностей и навыков сотрудников; формирование организационной культуры, основанной на нормах поведения и идеях «эффективных» сотрудников.

Для эффективности этого метода в нефтегазовых компаниях профессиональные психологические услуги создаются компаниями, состоящими из социальных психологов.

Нынешнее состояние посткризисной экономики способствует поддержанию в команде приятного социального и психологического климата. По этой причине необходимо предсказать влияние методов социально-психологического управления на работу сотрудников, имея в виду, что эти методы являются самым тонким инструментом воздействия на социальные группы и идентичности конкретного работника. Такой инструмент требует дифференцированного и дифференцированного применения.

Для успешного управления персоналом нефтегазовой компании необходимы управленческие навыки для методов экономического и социально-психологического воздействия, но они не должны использоваться для решения конкретных стратегических задач.

Список использованных источников и литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – М.: Питер, 2007. – 832с.
2. Огарков А.А. Управление организацией: Учебник. – М.: Эксмо, 2006.
3. <http://www.consultant.ru> [Электронный ресурс];
4. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2002.

Ермаков Д.Н.¹ – Национальный институт бизнеса

МАРКЕТИНГОВЫЕ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АО «НИИ «ПОЛЮС» ИМ. М.Ф. СТЕЛЬМАХА»

Аннотация: Проект «Локомотивы роста» всероссийской общественно-политической партии «Единая Россия» направлен на инновационное развитие предприятий национальной промышленности, создания благоприятных условий для реализации программ импортозамещения². В рамках реализации проекта Депутат Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, заместитель Председателя комитета по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству, член комиссии по правому обеспечению развития организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации Денис Борисович Кравченко поручил автору представленной статьи разработать и обосновать критерии отнесения россий-

¹ Ермаков Дмитрий Николаевич - профессор Национального института бизнеса, доктор политических наук, доктор экономических наук, профессор, Почётный работник ВПО РФ, Почётный работник науки и техники РФ.

² Электронный ресурс: <https://proekty.er.ru/node/6582> (Дата обращения: 12.12.2018 г.)

ских промышленных предприятий к «Локомотивам роста». На примере АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха», входящего в состав Государственной корпорации «РосТех», предложены критерии, что позволило предприятию получить устойчивое бюджетное финансирование¹.

Ключевые слова: «инновации»; проект «Локомотивы роста»; «технопарк»; «инновационное предприятие»; «государственная корпорация».

1. Инновационное предприятие. Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 26.11.2018 № 672 «О создании на территории г. Москвы инновационного кластера» созданы благоприятные условия для поступательного развития АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха». Распоряжением Правительства Москвы 25 августа 2016 года АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» присвоен статус Технопарка. В настоящее время Технопарк «Полюс» размещён на территории 6,74 га. Резидентами технопарка «Полюс» являются 36 компаний с общей численностью более двух тысяч человек. Во время посещения АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» Мэром города Москвы С.С. Собяниным 27 октября 2016 г., отмечался позитивный опыт предприятия по внедрению новых бизнес-моделей.

2. Государственная компания: АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» входит в Государственную корпорацию «Ростех».

3. Наличие производственных площадей и земельных участков на праве собственности, складских и вспомогательных помещений.

Технопарк «Полюс» размещен на территории 6,74 га. Общая площадь различных объектов капитального строительства составляет более 74 тысяч кв.м. Градостроительный потенциал территории – около 25 тысяч кв. м.

В настоящее время резидентами технопарка «Полюс» являются 36 компаний с общей численностью штата более двух тысяч человек. Для организации взаимодействия на территории комплекса создан Центр коллективного пользования, который включает в свой состав: азотную станцию, центр обработки стекла, центр металлообработки, испытательный центр и конгресс-холл.

4. Предприятие – лидер отрасли: АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» выступает ведущим предприятием лазерной отрасли, производит широкую номенклатуру продукции, занимает устойчивые позиции как на внутреннем, так и на мировых рынках. АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» – лидер лазерной отрасли. Большинство продукции института обладает хорошими позициями на внутреннем рынке опико-электронных систем гражданского назначения. Для полупроводниковых лазерных диодов и приборов на их основе гражданского назначения существует серьезная конкуренция со стороны китайских производителей массовой продукции.

¹ Материалы, позволяющие оценить финансово-экономические показатели деятельности АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» получены из открытых источников раскрытия информации организации: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=31773> (Дата обращения: 12.12.2018 г.).

5. Экономически стабильное предприятие.

АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» – финансово стабильное предприятие. Объем выпуска продукции в 2017 году составил 3 152,9 млн. рублей (загрузка – 75%). Главной причиной неполной загрузки производственных мощностей является значительное снижение доли НИОКР, финансируемых из государственного бюджета. Если в 2013 году чистая прибыль составляла всего 61 849,0 тысяч рублей, то в 2014 году она возросла до 67 372,0 тысяч рублей. Позитивные тенденции наблюдаются и в росте объемов производства: в 2013 году – 1 743 382,7 тысяч рублей, в 2014 году – 2 467 702,3 тысяч рублей. В 2016 году выручка от продаж возросла до 2 657 280,0 тысяч рублей. За 2017 год выручка от продаж увеличилась до 3 152 858 тыс. рублей, а чистая прибыль составила 146 578,0 тысяч рублей.

Позитивные тенденции в развитии АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» во многом связаны с приходом нового креативного Генерального директора, доктора технических наук, профессора Кузнецова Евгения Викторовича.

6. Монополист по производству отдельных видов техники.

АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» не имеет конкурентов по производству следующих видов продукции: трехосные лазерные гироскопы типа МТ – 401 для систем управления летательных аппаратов различного назначения; лазерные дальномеры и целеуказатели на основе твердотельных лазеров полупроводниковой накачкой с предельно низкими масса – габаритными параметрами; одночастотные лазерные излучатели, передающие и приемные оптоэлектронные модули, фотоприемники лазерного излучения.

АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» выступает монополистом при производстве лазерных активных и пассивных элементов, электрооптических затворов, фотоприемных модулей (на основе лавинных фотодиодов), акустооптических модуляторов и фильтров, фотокатодных дисков.

7. Российские предприятия – конкуренты, производящие аналогичную продукцию имеют организационно-правовую форму ЗАО (частные компании) и при изменении рыночной конъюнктуры потенциально способны изменить маркетинговую стратегию и отказаться от производства продукции оборонного либо социально-значимого назначения

Предприятиями – конкурентами АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» по широкой номенклатуре продукции выступают Закрытые акционерные общества (частные компании), расположенные в регионах с неблагоприятной социально-экономической ситуацией – ЗАО «Инжект» г. Саратов, ЗАО Экситон, г. Ставрополь, «АЛКОМ–МЕДИКА», «МИЛОН» (Россия). Предприятия ООО «Экодар», г. Москва, ООО «Медиана–Фильтр», г. Москва потенциально могут прекратить производство в связи с высокой стоимостью производственных (складских) помещений и передать свои площади под возведение жилых кварталов либо торгово-развлекательных комплексов.

8. Потребители оборудования и техники – российские предприятия ОПК.

Потребителями продукции АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» выступают предприятия ОПК, компании, обеспечивающие инновационное развитие страны. На протяжении последних пяти лет предприятие имеет рост устойчивые экономические показатели своей деятельности: увеличиваются объёмы реализации продукции, минимизируются издержки, растёт чистая прибыль акционерного общества.

Основные потребители продукции АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» в 2018 году:

Министерство промышленности и торговли Российской Федерации	28,81%
АО ЦНИИАГ	19,73%
АО ГосНИИП	9,93%
ПАО КМЗ	7,87%
ПАО Электроприбор	5,58%
АО ЦНИИТОЧМАШ	3,51%
АО КБП	3,35%
АО ВОМЗ	2,82%
АО ГКНПЦ имени М.В. Хруничева	2,54%
АО НИИ МВ	1,80%

Предприятие применяет международную систему менеджмента качества: требования ГОСТ Р ИСО 9001–2015. Проводится подготовка к ресертификации СМК на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 9001–2015, ГОСТ РВ 0015–002–2012.

9. Наличие собственной научной школы, учебной базы, патентов.

АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» имеет собственные научные школы, солидную научно– исследовательскую базу, успешно функционирующий Научно-технический совет института.

Предприятие является базовым институтом для ряда ведущих московских ВУЗов по профилю квантовой электроники и лазерной техники: МФТИ и МИРЭА. При НИИ «Полюс» успешно работают три базовые кафедры ведущих физико-технических вузов Москвы: кафедра «Квантовая электроника» факультета физической и квантовой электроники Московского физико-технического института (МФТИ); кафедра «Лазерная техника» факультета электроники и оптоэлектронной техники Московского института радиотехники, электроники и автоматики (МИРЭА); 200300 – «Электронные приборы и устройства»; кафедра «Лазерные и микроволновые информационные системы» факультета информатики и телекоммуникации Московского института электронного машиностроения (МИЭМ).

Имеются многолетние связи с НИУ ВШЭ–МИЭМ, МИСиС, МГАТХТ и МГТУ имени Баумана. В 2017 году на предприятии прошли производственную практику 109 студентов. В целях подготовки инженеров-экономистов для Государственной корпорации «Ростех» готовится создание базовой кафедры Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

С 1988 года при институте организована и успешно функционирует аспирантура по специальностям: 05.27.03 – «Квантовая электроника» и 05.11.07 – «Оптико-электронные приборы и комплексы». В АО «НИИ «Полнос» имени М.Ф. Стельмаха» создан специальный диссертационный совет ДС 409.034.01 по защите диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора технических наук по следующим специальностям.

10. Предприятие с высоким уровнем социальной ответственности

АО «НИИ имени М.Ф. Стельмаха» оказывает содействие иногородним сотрудникам и аспирантам в оплате социального найма.

11. Кадровая политика, ориентированная на привлечение креативных молодых специалистов, удержание работников высокой квалификации.

По итогам 2017 года численность работников АО «НИИ «Полнос» имени М.Ф. Стельмаха» составляет 1277 чел. За год принято 101 чел., уволено 105 чел. Средний возраст составляет 49,7 года, 30,6% сотрудников имеют стаж работы на предприятии более 20 лет, доля сотрудников до 35 лет составляет 26%.

На предприятии работают 3 академика и 1 член-корреспондент РАИН, 10 докторов наук и 58 кандидатов наук, Лауреатов государственной премии – 5 чел., Лауреатов Ленинской премии – 1 чел., Лауреатов премии Совмина – 2 чел., Лауреатов премии Правительства России – 8 чел., Лауреатов премии Госкомоборонпрома – 1 чел., 52 чел. награждены орденами и медалями.

В 2017 году повысили квалификацию 163 чел., в т.ч. руководители – 80 чел., ИТР – 64 чел., рабочих – 19 чел., аспиранты – 12 чел. Обучение персонала проводится в виде курсов повышения квалификации и курсов целевого обучения для ИТР; рабочим повышение разрядов проводится на рабочем месте или в учебных комбинатах.

Структура персонала	Возрастная структура персонала	Образовательный уровень персонала
Руководители – 21%	До 30 лет – 17%	Высшее образование – 61,7%
Ученые и специалисты – 53%	От 30 до 40 лет – 16%	Среднее профессиональное – 16,9%
Рабочие – 26%	От 40 до 55 лет – 24%	Начальное профессиональное – 21,4%
	Свыше 55 лет – 43%	Доктора и кандидаты наук – 5,3%

12. Научное обоснование приоритетных направлений развития предприятия

Предприятие определило маркетинговую стратегию деятельности:

- лазерные дальномеры, дальномерно-угломерные комплексы и лазерные локаторы для определения координат удаленных целей;
- лазерные целеуказатели;
- лазерные гироскопы для систем управления;
- волоконно-оптические каналы сбора и передачи информации датчиков системы наземных измерений ракетно-космических комплексов;
- полупроводниковые лазеры и фотоприемники для систем оптической связи, (включая бортовые ВОЛС), лучевого управления высокоточным оружием, систем ночного видения;
- лазерные системы для контроля безопасности движения;
- лазерное медицинское и технологическое оборудование;
- системы водоподготовки;

АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» определила стратегию развития Общества на период до 2025 года: достижение 18,5 млрд. руб. выручки; среднегодовой рост выручки – 24,1%; достижение рентабельности в 2025 году 19,3%, в том числе по чистой прибыли – 9,4%; увеличение доли гражданской продукции в выручке к 2025 году до 80%; рост доли инновационной продукции в объеме реализации не менее 90% в 2025 году.

Для реализации стратегии развития АО «НИИ «Полюс» имени М.Ф. Стельмаха» нуждается в мерах государственной поддержки.

Ковалева А.И.¹ – Московский гуманитарный университет

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В ВУЗЕ И ОТРАЖЕНИЕ ЕГО ХОДА В ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы обеспечения соответствия реализуемых в вузе образовательных программ действующим федеральным государственным образовательным стандартам в части создания возможностей электронной информационной образовательной среды для фиксации хода образовательного процесса.

Ключевые слова: образовательные организации высшего образования, образовательный процесс, фиксация хода образовательного процесса, электронная информационно–образовательная среда, Личный кабинет обучающегося, электронное портфолио.

Длительное время российские организации высшего образования функционировали в условиях неопределенности и постоянно изменяющейся систе-

¹ Ковалева Антонина Ивановна, доктор социолог. наук, профессор, заведующий кафедрой социологии АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

мы нормативной регуляции. Нередко новые требования предъявлялись к вузам раньше, чем формулировались и принимались соответствующие нормы, стандарты, показатели. Всё это вынуждало вузы адаптироваться к нестабильной и агрессивной внешней среде и предпринимать упреждающие действия для сохранения конкурентоспособности и дальнейшего развития. Вступление в действие с 1 сентября 2013 года Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»¹ и подзаконных актов Правительства РФ, Минобрнауки России и Рособнадзора, регулирующих образовательную деятельность, в определенной мере улучшило ситуацию, но и осложнило ее. На сегодняшний день остается множество противоречий как несоответствий между декларируемым и реально происходящим в системе высшего образования. Сохраняется рассогласованность созидательных и надзорных мероприятий в пользу административно–командных мер и утраты гуманистической стратегии развития образования.

Преобладание формальных показателей, их неустойчивость и нередко закрытость, случаи опережающих требований и запаздываний ввода в действие соответствующих норм, расширение функций контроля и надзора органов управления образованием отвлекают образовательные организации от основных функций обеспечения качества образования. И хотя в классической теории рациональности М. Вебера бюрократия обосновывается как идеальный тип организации человеческой деятельности. Но границы бюрократической формализации в любой системе не должны мешать достижению ее целей.

Введение в действие нового Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования, а также новая редакция Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования [ФГОС (3+)] потребовали привести в соответствие новым требованиям и новым компетенциям разработанные и утверждённые ранее основные профессиональные образовательные программы (ОПОП), учебные планы, рабочие программы дисциплин, программы практик, методические материалы, фонды оценочных средств. Затем появились актуализированные ФГОС (3++) с новым содержанием универсальных компетенций и правилами определения вузом профессиональных компетенций.

В 2018 году в образовательных организациях высшего образования реализовывались несколько редакций третьего поколения стандартов [ФГОС ВПО, ФГОС ВО (3+), ФГОС ВО (3++)]. Это создавало сложности управления образовательным процессом в вузах, снижало их возможности в достижении соответствий действующим стандартам, усиливало вероятность всякого рода субъективизма в осуществлении государственного контроля и надзора качества по соблюдению требований ФГОС к структуре, условиям реализации и к результатам освоения основных образовательных программ. А в целом, все это отдаляло вузы от выполнения первостепенных задач образования и воспитания новых поколений.

¹. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2018 года. [Электронный ресурс] // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (Дата обращения 28 ноября 2018).

Одним из главных недостатков всех новых вариантов ФГОС является то, что они не отражают содержание образования и ориентированы только на сферы профессиональной деятельности и формирование определенных компетенций. Строго говоря, для вузов становится невозможным оценить подготовленность обучающегося в случае его перевода в другую организацию по Справке о периоде обучения, в которой не предусматривается отражение уровня сформированности компетенций.

Следует отметить, что вступающие в 2019 году в действие актуализированные образовательные стандарты имеют больше общего, чем их действующие варианты. ФГОС (3++) могли бы дать возможность преодолеть излишнюю раздробленность и дифференциацию в организации и координации учебного процесса. Но отсутствие таких принятых стандартов, например, по УГС «Юриспруденция», «Экономика и управление» и по другим направлениям подготовки пока откладывает эту возможность.

Реформированию системы образования способствовало возращение роли информации в обществе и развитие информационных технологий. Тенденция развития образования, связанная с использованием компьютерных технологий, отражена во всех действующих Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, которые предусматривают, что электронная информационно–образовательная среда образовательной организации (далее – ЭИОС) должна обеспечивать:

- доступ к изданиям электронных библиотечных систем, указанных в рабочих программах дисциплин;
- фиксацию хода образовательного процесса, результатов освоения программы соответствующего уровня образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры);
- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;
- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

ФГОС содержат также требование о том, что функционирование электронной информационно–образовательной среды обеспечивается квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

В целях обеспечения соответствия пункту 7.1.2 ФГОС ВО в вузе целесообразно регулярно тестировать возможность входа во внутренние и внешние ЭБС, проверять работу ссылок на издания, заявленные в РПД, вносить коррективы в рабочие программы по всем реализуемым направлениям подготовки. Должен быть обеспечен доступ к изданиям электронных библиотечных систем, указанных в рабочих программах.

Среди выявляемых в ходе государственных контрольных проверок вузов нередко выявляются несоответствия, связанные с обеспечением фиксации хода образовательного процесса и результатов освоения образовательной программы

в ЭИОС вуза. Представляется целесообразным подробнее остановиться на уточнении этого требования, так как оно носит декларативный характер, не описывается и не разъясняется. Прежде всего стоит уточнить интерпретацию понятий, определяющих данное требование.

Во-первых, как определяются понятия «образовательный процесс», «образовательный процесс в вузе», «ход образовательного процесса», «фиксация хода образовательного процесса»?

Образовательный процесс или образование в процессуальном понимании означает единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства. Образовательный процесс различается по своим целям, задачам, содержанию, формам, методам и процедурам в организациях различного уровня образования.

Образовательный процесс в вузе представляет собой воспитательную деятельность, направленную на развитие личности; целенаправленную организацию и осуществление учебной аудиторной и внеаудиторной работы обучающихся по освоению знаний, умений, навыков и компетенцией, приобретению опыта практической деятельности, развитию способностей и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

Ход образовательного процесса – это отражение его организации и осуществления как последовательная смена обучающих процедур и воспитательных воздействий, форм и содержания учебных занятий и самостоятельной работы, состояние освоения знаний и сформированности компетенций у обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) – совокупность электронных информационных ресурсов, электронных образовательных ресурсов, информационных технологий, телекоммуникационных технологий и соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Фиксация хода образовательного процесса в электронной информационной образовательной среде представляет собой совокупность действий по закреплению информации о ходе этого процесса. Состоит в размещении в ЭИОС: 1) учебных планов, матриц компетенций, рабочих программ дисциплин и иных методических материалов, расписаний и содержательной информации об аудиторных и внеаудиторных учебных занятиях; 2) информации о посещаемости (присутствии/отсутствии) обучающегося на учебном занятии, уровне выполнения заданий на занятиях, 3) данных о результатах освоения обучающимися образовательной программы по итогам текущего и промежуточного контроля успеваемости.

В Московском гуманитарном университете к задачам фиксации хода образовательного процесса отнесено следующее:

– формирование объективной информации о состоянии организации и осуществления образовательного процесса;

- информирование участников образовательного процесса о результатах освоения обучающимися образовательной программы;
- выявление нарушений учебной дисциплины и пробелов в освоении образовательной программы с целью принятия своевременных мер по обеспечению успеваемости обучающихся;
- выявление проблем в учебно-методическом обеспечении и материально–техническом оснащении образовательного процесса для их последующего решения;
- повышение заинтересованности всех участников образовательного процесса в достижении высоких результатов обучения.

Общий порядок фиксации хода образовательного процесса предусматривает следующие последовательные действия его участников на всех уровнях его организации, непосредственной реализации и управления:

1. Фиксация хода образовательного процесса осуществляется первоначально на бумажном или электронном носителе обучающимися, старостами учебных групп, преподавателями, кафедрами и деканатами (в ведомостях, в том числе электронных, в журналах учебных групп, журналах преподавателей).

2. Обучающиеся систематически готовят документы, подтверждающие их участие в мероприятиях текущей и промежуточной аттестации (рефераты, эссе, контрольные работы, курсовые работы, отчеты по практикам, результаты тестирования, доклады на научных конференциях, отчеты по научно–исследовательской работе, статьи, выпускные квалификационные работы и др.).

3. Старосты учебных групп ведут журналы повседневного учета посещаемости обучающимися учебных занятий и еженедельно информируют деканат о присутствии или отсутствии студентов на занятиях.

4. Преподаватели записывают дату и содержание каждого учебного занятия в журнале преподавателя, отмечают в своих учетных тетрадях посещаемость и активность обучающихся в аудиторной, внеаудиторной и самостоятельной работе. Не менее двух раз в семестр преподаватели проводят мероприятия текущего контроля знаний в формах, предусмотренных рабочими программами дисциплин.

5. Кафедры получают информацию от преподавателей о ходе образовательного процесса и результатах текущего контроля, учитывают ее в своей работе со студентами и передают в деканаты.

6. Деканаты совместно с кафедрами осуществляют фиксацию хода образовательного процесса в ЭИОС на основе документации, поступающей от деканатов, кафедр, преподавателей, старост учебных групп и обучающихся.

Фиксация хода образовательного процесса осуществляется в ЭИОС Московского гуманитарного университета с помощью таких электронных информационных ресурсов, как:

- информационная система «*Деканат*», содержащая данные об академическом статусе обучающегося и предназначенная для автоматизации работы с контингентом студентов;

- информационная система «*Электронные ведомости*», предназначенная для учета и анализа успеваемости обучающихся, в том числе по итогам прохождения практик и защиты курсовых работ;

- портал «*Электронное обучение в МосГУ*», где размещаются электронные курсы, используемые в аудиторной и самостоятельной работе обучающихся, материалы внеучебных мероприятий, и где фиксируются итоги текущего контроля знаний по отдельным учебным дисциплинам;

- информационная система «*Посещаемость занятий*», предназначенная для повседневного учета посещения всех видов занятий обучающимися;

- информационная система «*Расписание занятий*», используемая для информирования обучающихся и профессорско-преподавательского состава о расписании всех видов занятий, консультаций, зачетов и экзаменов; для оперативного оповещения об изменениях в учебном процессе, об аудиторном фонде и учебной нагрузке ППС;

- раздел «*Методические материалы*» в Электронно-библиотечной системе МосГУ, где размещаются рабочие программы учебных дисциплин, практик, рекомендации по самостоятельной работе обучающихся. Программы промежуточных и государственных итоговых экзаменов и др.;

- «*Личный кабинет обучающегося*», в который конвертируются данные из систем «Деканат», «Электронные ведомости», «Посещаемость занятий», а также информация о состоянии платежей за обучение. В Личном кабинете размещается также *электронное портфолио* обучающегося, где хранятся работы обучающегося, рецензии и оценки на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса; а также фиксируются индивидуальные достижения обучающегося в учебной, научной и общественной деятельности.

В последнее время существенно расширены возможности электронной информационно–образовательной среды МосГУ, в частности:

1. Расширена и внедрена функция фиксации хода образовательного процесса в личном кабинете обучающегося. Наряду с отражением хода образовательного процесса с помощью электронных расписаний, систем «Деканат», «Электронные ведомости», «Текущая посещаемость учебных занятий», в электронной информационно–образовательной среде реализована возможность отражения результатов текущего контроля знаний по итогам коллоквиумов, контрольных работ, тестирования и др.).

2. Организовано информирование студентов, преподавателей и других участников учебного процесса о внедрении нового функционала путем рассылки сообщений в личный кабинет обучающегося, электронных рассылок и размещения афиш в деканатах и на информационных стендах в учебных корпусах.

3. Приняты меры по обеспечению формирования электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса. Предусмотрен публичный доступ всем участникам образовательного процесса к портфолио обучающегося с возможностью сохранения, рецензирования

и оценивания работ. Выпускающие кафедры и деканаты обеспечили размещение в электронном портфолио обучающихся курсовых работ и отзывов на них, отчетов по итогам прохождения практик, документов об индивидуальных достижениях обучающихся. Развёрнут «Открытый форум МосГУ» на портале «Электронное обучение МосГУ», позволяющий обеспечить асинхронное взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса посредством сети «Интернет».

4. Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. В настоящее время все преподаватели университета прошли обучение по программе «Использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности преподавателя вуза». Прошли курсы повышения квалификации все сотрудники, обеспечивающие функционирование ЭИОС.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2018 года.

2. Регламент фиксации хода образовательного процесса по образовательным программам высшего образования в Московском гуманитарном университете (утвержден ректором МосГУ И.М. Ильинским 31.10.2018 г.). – 5 с.

Коновалова Е.А.¹ – Московский гуманитарный университет

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК ИНСТРУМЕНТ, РЕГУЛИРУЮЩИЙ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГБУЗ «МНПЦ НАРКОЛОГИИ ДЗМ»)

Аннотация: Современный этап социально – экономических преобразований характеризуется активным поиском путей решения проблем развития. Рассмотрим процесс формирования адекватной и эффективно функционирующей системы занятости молодых специалистов. В настоящее время в Российской Федерации одной из самых трудных проблем в социально – экономической жизни страны является проблема безработицы и занятости. Здравоохранение является одной из приоритетных отраслей современного социально – экономического развития любой страны. Поэтому, целью данной работы является анализ воздействия заработной платы на мотивацию медицинских работников, а также выявление факторов, оказывающих влияние на формирование оплаты труда в государственном секторе здравоохранения РФ. Также в статье рассмотрим влияние заработной платы на производительность и эффективность труда работника. Проанализируем

¹ Коновалова Екатерина Андреевна, магистрант 1 курса факультета экономики и управления Московского гуманитарного университета.

заработную плату – как мощнейший мотиватор. Представим возможные системы для повышения эффективности и производительности труда работника и организации в целом.

Ключевые слова: здравоохранение, эффективность, оплата труда, инструмент регулирования оплаты, здравоохранение, бальная система оплаты труда, Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр наркологии Департамента здравоохранения города Москвы».

В России давно наблюдается нехватка молодых кадров для определенных отраслей, связанная с низким престижем профессии и не самыми высокими заработными платами.

Чтобы восполнить дефицит молодежи, правительство применяет мотивационные выплаты, их использование должно гипотетически привлечь специалистов на работу.

В разных сферах деятельности существуют отличающиеся условия получения этих выплат, и на данный момент наиболее проблемными являются медицинские специальности и педагогические.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам могут устанавливаться работникам, относящимся к ПКГ (профессиональной квалификационной группе) должностей педагогических работников, ПКГ «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением государственной системы здравоохранения;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов работы;
- приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения свидетельства об аккредитации специалиста или документов о послевузовском образовании (интернатуре, ординатуре).

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и сохраняется за работником в течении всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного учреждения (структурного подразделения) в другое. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера «молодым специалистам» должны быть конкретизированы в коллективном договоре и (или) локально – нормативных актах учреждения и трудовых договорах, заключенных с работниками.

Рассмотрим более подробно систему оплаты труда молодым специалистам в сфере здравоохранения на примере ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» (Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы

«Московский научно – практический центр наркологии Департамента здравоохранения города Москвы») [19, 296 с.].

Система оплаты труда – механизм, помогающий работодателю определиться с тем, сколько и в каких объёмах необходимо выплачивать средства своим работникам. От выбора системы оплаты труда зависит работа бухгалтерии и то, каким образом в компании будет проходить делопроизводство.

Система оплаты труда по смыслу ст. 135 ТК является совокупностью правил, определенных работодателем в соответствии с нормами трудового законодательства и регулирующих 3 аспекта [3, с. 46]:

- способ соотношения труда и вознаграждения работников, на основании которого строится порядок исчисления заработной платы;
- форму (оклад или тарифная ставка) и размер (конкретная сумма или «вилка») основной части заработной платы;
- компенсационные выплаты в форме надбавок и доплат и стимулирующие выплаты в тех же формах или в виде премий и иных выплат в части установления условий, размера и порядка исчисления.

Программа введения эффективного контракта в 2019 году остается актуальной, из-за чего на территории России продолжает вестись работа по повышению престижа профессий в бюджетной сфере. В соответствии с условиями программы, период ее действия рассчитан до конца 2019 года.

Одним из ключевых нюансов в данной ситуации выступает внедрение в вышеуказанных компаниях соответствующего эффективного контракта, на базе которого отныне могут вести деятельность молодые специалисты, а именно: квалифицированные врачи, педагогический состав и иные сотрудники бюджетной сферы.

Процедура перехода на эффективный контракт влечет за собой необходимость не только в познаниях имеющихся особенностей, но и законодательных актов, регулирующих этот вопрос. Именно по этой причине рекомендуется изначально ознакомиться с общими теоретическими сведениями для исключения вероятности возникновения различного недопонимания.

Эффективный контракт — это трудовой договор с работником в котором подробно изложены:

- конкретные права и обязанности;
- особенности начисления заработной платы;
- разработанные оценки эффективности трудового процесса;
- а также систему предоставления многочисленных стимулирующих выплат и иных типов предоставления социальной помощи [16, N 6].

В соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса России, рассматриваемая разновидность контракта считается только одним из вариантов стандартного трудового соглашения, а не новой формой.

Изначально необходимо обращать внимание на то, что идея эффективного контракта заключается в повышении имеющегося уровня престижа профессий, который ранее был подорван низкими показателями заработной платы [18, с. 4].

Помимо этого, он содержит в себе и иные преимущества, основными из которых принято выделять [8, с. 124]:

- существенное повышение качества,
- возможность контролировать прозрачность в вопросе формирования оплаты труда,
- предоставление различных государственных и социальных услуг.

На территории России предусмотрен целый перечень нормативно-правовой документации, который регулирует вопрос относительно введения эффективного контракта на уровне тех учреждений, которые финансируются за счет средств из государственного бюджета [17, N 4].

К основным нормативно – правовым документам принято относить:

1. Указ Президента России № 597.
2. Приказ Министерства Труда № 167–н.

Среди дополнительной документации принято выделять показатели эффективности работоспособности бюджетных ведомств, которые могут формироваться, а уже после этого утверждаться местной исполнительной властью, беря во внимание региональную специфику [3, с. 42].

Бальная оплата труда – это бестарифная система выплат заработной платы. Если она используется на предприятии, то средства выплачиваются относительно того, какой вклад вложил каждый отдельный молодой специалист в рабочий процесс. То есть заработная плата сотрудника находится в прямой зависимости от объёмов его участия в общем производстве [5, с. 28].

Мерой такого участия является так называемый балл, который помогает работодателю точно высчитывать, сколько именно он должен заплатить сотруднику. Для того, чтобы у работника была возможность получить эти баллы, он должен соответствовать определенным критериям.

Например:

1. Какая у сотрудника квалификация.
2. Насколько сложную работу он выполняет.
3. Общий объём труда, который он выполнил.
4. Качество работы, которую выполнил сотрудник.

Для того, чтобы правильно присвоить специалисту его баллы, нужно знать, от чего отталкиваться. В данном случае лучше всего использовать стандартные способы вычисления [6, с. 11].

Например, квалификация работника вычисляется по двум характеристикам – насколько большой у человека общий опыт работ в этой специальности, и какие знания он получил во время специализированного обучения. Также стоит отметить, что подобное обучение он может проходить и во время работы по занимаемой должности, что тоже должно влиять на его заработную плату. Для того чтобы оценивать сложность выполняемых сотрудником работ, их объём и качество, нет унифицированных критериев [12, с. 13].

На каждом предприятии работодатель делает это самостоятельно. Всё зависит от специфики производства, его вредности, влияния рабочих факторов на здоровье сотрудников и т.д. Качество труда чаще всего оценивать сложнее, чем

остальные критерии. Его необходимо рассматривать с позиции соблюдения нескольких критериев. Например, по количеству жалоб. Также не стоит забывать о документах, выпущенных правительством, которые регулируют некоторые взаимоотношения между работниками и пациентами. Например, письмо Министерства труда от 16.09.2016 № 14–2/В–888, в котором говорится о том, что работник обязан вежливо общаться с потребителями.

Для того, чтобы ввести на своём предприятии бальную систему оплаты труда, нужно следовать установленному законодательством алгоритму. Эта процедура установлена в Трудовом кодексе Российской Федерации:

1. Ввести бальную систему оплаты труда может только руководитель, у которого есть все необходимые полномочия. Он принимает решение о том, что хочет перейти на эту систему, в соответствии со ст. 135 ТК РФ. После этого руководитель должен определиться с кругом лиц, которые должны будут заняться разработкой локально-нормативного акта.

2. Сотрудники, которых определил руководитель, приступают к разработке проекта локально-нормативного акта.

3. После того, как проект разработан, он передается органам, которые будут заниматься его рассмотрением. Они, руководствуясь ст. 372 ТК РФ, должны вынести общее мнение по проекту и на это у них есть 5 дней. Срок начинается с того момента, как ответственный орган получает на руки все бумаги по проекту [15, с. 80].

Но иногда случается так, что на предприятии, которое хочет перейти на бальную систему оплаты труда, нет профсоюзного комитета или представителя этой организации. В таком случае работодателю нужно:

1. Получить от всех сотрудников письменное подтверждение того, что они согласны на такой переход. Подобное не нужно только в двух случаях, если бальная система оплаты труда устанавливается на предприятии как первая система оплаты или если дальнейшее применение старой системы невозможно из-за смены организации на предприятии, или если сменились технологические условия работы сотрудников. Об этом говорится в ст. 74 ТК РФ.

2. Утвердить проект локально – нормативного акта, который разработали установленный руководителем круг сотрудников.

3. Ознакомить всех сотрудников предприятия с новым проектом. Об этом говорится в ст. 22 ТК РФ.

ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» – крупнейшее медицинское учреждение. Центр ведет не только научно – исследовательскую, но образовательную деятельность, обучая врачей психиатров – наркологов и всех специалистов, занимающихся ранней профилактикой и снижением первичных факторов риска развития наркологических заболеваний.

Балльный порядок также предполагает прямую зависимость заработной платы трудящегося от его участия в общей деятельности. Основной единицей определения объема участия является балл. Баллы присваиваются трудящимся за соответствие ряду признаков [14, с. 22]. По ст. 132 ТК для дифференциации разрешено использовать следующие критерии:

- квалификация сотрудника;
- сложность работы;
- количество труда;
- качество трудовой деятельности.

Квалификация трудящегося оценивается исходя из опыта работы и профессиональных знаний, полученных в результате специального образования.

Оценить количество выполненной работы, ее сложность и качество трудовой деятельности работника с помощью общих показателей сложнее. Целесообразным является самостоятельное установление нанимателем таких критериев, причем полезнее будет использовать не один, а группу критериев.

Например, в общем виде количество труда медицинского работника может оцениваться по совокупности отработанного в учетном периоде времени [15, с. 73].

Качество труда необходимо также оценивать в совокупности с деятельностью организации. Например, работу молодых специалистов медицинского персонала в ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» — по положительным отзывам клиентов, в том числе касающихся соблюдения правил вежливого обращения с ними. Аналогично устанавливаются критерии и для оценки сложности работы [13, с. 19].

Довольно распространённым примером является бальная система оплаты труда медицинских работников. Дело в том, что весь медицинский и не медицинский персонал получают соответствующий своей должности оклад. Но при этом они получают компенсационные выплаты, которые определяются по количеству наработанных сверхурочно часов, переработке, ночным сменам и т.д.

Это – одна из разновидностей бальной системы, пусть и не настолько прямая. Также бальная система в бюджетных учреждениях тоже применяется с определённой спецификой расчётов. Для того, чтобы определить размер заработной платы сотрудника, нужно рассчитать следующее [11, с. 88]:

1. Сколько набрал тот или иной сотрудник баллов за расчетный период. Это делается при помощи индивидуального оценочного листка.

2. Определить, сколько всего было набрано баллов всеми работниками организации.

3. Определить, сколько средств будет направлено организацией на выплату заработной платы.

4. Рассчитать заработную плату, оперируя всеми вышеприведенными данными.

Допустим, ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» за расчетный период набрала 140 баллов, а на стимулирующую часть заработной платы организация выделила 140 000 рублей. А сотрудник, для которого рассчитывается заработная плата, смог набрать 15 баллов. В таком случае его стимулирующая часть заработной платы будет равна:

$$15/140 \times 140\,000 = 15\,000$$

То есть один медицинский сотрудник, отработав расчетный период и набрав своё количество баллов, получает 15000 рублей. [10, с. 172].

И подобный расчет нужно будет провести для каждого сотрудника, который работает в ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» – от руководителя учреждения до санитаров.

Переход на бальную систему или ее изначальное установление совершается в соответствии с указаниями Трудового кодекса по следующему алгоритму:

Руководитель ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ», обладающий необходимыми полномочиями, принимает решение о переходе на бальную систему. Группа сотрудников во исполнение решения разрабатывают проект акта, например, можно начать с нового персонала, это молодые специалисты, недавно закончившие учебное заведение [4, с. 12]. Проект передается представительному органу, который должен вынести мотивированное мнение по представленному проекту. Если профсоюзной организацией или представителем вынесено отрицательное мнение о проекте, то представителю работодателя вменяется в обязанность в течение 3 дней провести консультации с целью урегулирования противоречий. Если и в этом случае взаимоприемлемое решение не будет найдено, проект может быть направлен на утверждение, но представительный орган имеет право обжаловать его [7, с. 61].

При переходе на бальную систему в соответствии со ст. 72 ТК представитель работодателя заручается письменным согласием работников.

Учитывая сущность бального способа и порядок его введения в организации, можно выделить основные положительные и отрицательные черты, имеющие место при его использовании. К плюсам можно отнести следующее:

- такая система подходит для оценки труда, лишенного конкретных показателей, т. е. для оценки деятельности сотрудников бухгалтерии, кадровых служб, секретариата и т. д.;

- в качестве критериев можно установить именно те факторы, которые являются определяющими для успешной деятельности работодателя. К примеру, в более крупной организации критерием может быть объем и своевременность оформляемой документации, а в маленькой — правильность оформления.

Среди минусов можно выделить:

- то, что заработная плата является «плавающей»;
- сложность использования: за каждый период начисления заработной платы необходимо заново оценивать труд каждого сотрудника;
- возникновение угрозы конфликтов между работниками на почве установления определенных критериев в качестве определяющих количество баллов [2, с. 17].

Также стоит отметить системы оплаты труда, которые очень похожи на бальную, но ею не являются. Например, рейтинговая. Она несколько отличается от рассматриваемой системы оплаты тем, что рейтинговая более стабильная в плане заработной платы. Ещё одной системой, которая похожа на бальную, является бонусная. Только в этом случае сотруднику начисляется определенный процент от общей прибыли организации. Эти средства начисляются ему бонусом сверх его оклада, так что подобная система идеально приспособлена к

требованиям, которые выдвигает Роструд (Федеральная служба по труду и занятости) [20, с. 87].

Таким образом бальная система предполагает расчет заработка исходя из соотношения, набранного сотрудником количества баллов и общего количества, достигнутого всеми трудящимися [9, с. 12]. Полученное соотношение умножается на общий размер заработной платы, а конечная цифра составляет доход отдельного сотрудника. Введение бальной системы в организации производится в общем порядке с учетом мнения представителей интересов работников, а в некоторых случаях – и самих трудящихся.

Использование бальной системы стимулирования персонала для оценки результативности работы и мотивирования персонала, несмотря на сложность и высокие требования к квалификации сотрудников, проводящих оценку, при правильном применении способствует созданию атмосферы справедливости во взаимодействии руководителя и подчиненных. Стимулирует рост ответственности и самостоятельности, повышает удовлетворенность сотрудников выполняемой работой и их приверженность своей организации и подразделению. Оценивая персонал таким образом, руководитель может повысить эффективность предприятия и успешно им руководить, так как внедрение данной бальной системы стимулирования персонала позволяет перейти от оценочных инструментов к системе управления персоналом [1, с. 17].

На сегодняшний день социально – экономический этап преобразований характеризуется активным поиском путей решения проблем эффективного развития. При рассмотрении системы занятости молодых специалистов в сфере здравоохранения и проблем безработицы, произведен анализ воздействия заработной платы на мотивацию медицинских работников. А также выявили факторы, оказывающие влияние на формирование размера оплаты труда в государственном секторе здравоохранения РФ.

В данной статье мы рассмотрели разные системы оплаты труда для повышения эффективности и производительности труда работников и организации в целом, и пришли к выводу, что эффективный контракт – это мера и способ стимулирования работников к выполнению своих трудовых функций качественно и своевременно, а бальная система стимулирования персонала является отличным способом повышения заработной платы молодым специалистам, и не только, а, следовательно, и эффективности их работы.

Список использованной литературы и источников

1. Аверьянов Ю., Калашникова И., Регулирование занятости с точки зрения теории // Человек и труд, 2015. № 5. С. 17–28.
2. Арасланова О. Г. Трудовой потенциал: формирование и использование // Инновационное развитие человеческих ресурсов региона: матер. Всероссийской науч.–практ. конф., 2014. – № 3. – С. 17.
3. Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества // СоцИс 2015. № 3. С. 35–50

4. Гафурова А.Г. Формирование компетенций как фактора эффективной занятости выпускников вузов. Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. канд. эконом. наук. – М., 2014. № 11. – 29 с.
5. Донецкий А. М., Колесникова О. А. Конкурентоспособность молодёжи: теоретические и практические аспекты / Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление, 2014. № 6. С. 22–31.
6. Скоробогатова Т. Балльная система стимулирования персонала: электронный журнал [Электронный ресурс]. URL: <http://www.malenitsky.narod.ru/PremSys.html> (дата обращения: 06.07.2015). С. 9–11.
7. Колесникова О.А. Совершенствование методических подходов к прогнозированию потребности в кадрах субъектов Российской Федерации // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление, 2016. № 2. С. 55–78.
8. Колесникова О.А., Маслова Е.В. Занятость населения как фактор социальной стабильности // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление, 2015. № 4. С. 123–126.
9. Колосницына М.Г. Новая система оплаты труда медицинских работников в российских регионах. – В кн.: Труды XI Международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества. 6–8 апреля 2016 г. Москва. Москва: ИД ВШЭ, 2016. № 2. С. 11–20.
10. Колосницына М.Г. Мотивация персонала и методы оплаты труда в здравоохранении // Мотивация и оплата труда, 2015. № 3. С. 170–178.
11. Колосницына М.Г., Муштинкин А.В. Тенденции и факторы занятости в российском здравоохранении // Общественные науки и современность, 2016. № 2. С. 78–90.
12. Маслова Е. В. Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников вузов / Е.В. Маслова – Вестник ВГУ, Серия Проблемы высшего образования, 2016. № 4. С. 10–14.
13. Мейстер В. Ю. Формирование устойчивых производственных коллективов в условиях перехода к инновационной экономике. Автореф. дисс. на соиск. уч.ст.канд.эконом.наук. – М., 2011. – 179 с.
14. Салахова Г.Р. Человеческий капитал в современной экономике // Инновационное развитие человеческих ресурсов региона: матер. Всероссийской науч.–практ. конф., 2015. № 9. С. 17–27.
15. Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю. / Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство, 2014. № 24 С. 71–86.
16. Саликова Н. М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. N 6.
17. Еремина С. Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. N 4.
18. Алибекова З.А., Коваленко Е.В. Индексация заработной платы / Спб.: 2016, с. 4.

19. Габуева Л.А. Оплата труда персонала медицинских организаций: эффективный контракт: Проспект, 2015. – 296 с.

20. Оплата труда: выбор системы вознаграждения. Шарапова Н.В., Булдакова Н.В., Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2016. № 11 (62). С. 85–89.

А.В. Костина¹ – Московский гуманитарный университет

ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЧЕТАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ЗНАНИЕВОГО И ЦЕННОСТНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО КОМПОНЕНТОВ

Аннотация. Основная функция образования в любом типе общества – обеспечение информационной, а, соответственно, знаниевой преемственности в целях сохранения устойчивости социо-экономической системы и ее гармоничного развития. В статье показано, что образование, имеющее исторически-опосредованный характер, для того, чтобы быть современным, должно содержать значительный элемент идеологичности.

Ключевые слова: образование, современность, компетенции, Болонская система, национальный приоритет, гражданственность, ценность.

Каждая общественная система обладает особым способом передачи, восприятия информации и ее кодировки в границах заданной знаковой среды. При этом способ передачи данных отражает и вид социальных связей в обществе, и скорость накопления информации, и ее традиционность или инновативность, и способ социализации, и характер трансляции принципиально значимой информации, и принцип сосуществования с иными культурами, и степень закрытости или открытости. Изменениям в экономической, политической, социальной сферах и сфере культуры, которые связаны с развитием общественных систем от традиционных к информационным, соответствует и трансформация способов передачи знания и информации, существенно различающиеся в границах каждого из типов общества.

Таким образом, образование оказывается обусловленным, во-первых, типом общества, которое определяет задачи образования, во-вторых, типом культуры, которая определяет характер ценностного формирования человека и задает главную его цель.

Важно подчеркнуть: тип общества определяет матрицы образовательных моделей, связанных с передачей информации научного, экономического, политического и т.п. характера. Эти образовательные модели могут быть вполне универсальными, так как индустриальное общество требует от человека одних навыков, постиндустриальное и информационное – других. И в этом смысле

¹ Костина А.В., доктор философских наук, доктор культурологии, профессор, заведующий кафедрой философии, культурологи и политологии АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

перенос моделей образования из одной системы в другую такого же социально-экономического содержания может быть вполне продуктивным.

Однако использование одной и той же модели образования в рамках различных культурных систем может привести к формированию целой совокупности проблем весьма негативного свойства.

Поясним на примерах.

В традиционном обществе образование имело вид локализованной аккумуляции, осуществляемой общиной. Это было так называемое экзообразование, нацеленное на простое воспроизводство системы, сохраняющее сведения о порядке и общих законах, а не об отклонениях и нарушениях, развивающееся в условиях существования достаточно стабильных форм хозяйствования и циклических природных процессов. Информация, необходимая для их поддержания и развития, передавалась в процессе практической деятельности, не требуя выделения специального института для трансляции опыта. Наличие специальных образовательных институтов не требовалось также в связи с устным характером передачи информации, когда «выделения речи в качестве самостоятельной системы кодов, эмансипации слова от практики не происходило...»¹. Кроме того, устность поддерживалась целой системой мнемонических символов – как природных, так и созданных человеком, включенных в синкретический текст ритуала или связанных с текстами, приуроченными к данному месту и времени².

Иными словами, речь в подобной ситуации не выполняла одну из основных своих функций, направленную на контроль над предметной деятельностью. Таковую культуру исследователи называют «симпрактической»³. Ее отличительной особенностью является то, что передача опыта, выступающая фактически как процесс обучения, происходит не посредством его вербализации, а посредством самого осуществления деятельности, к которой подключается обучаемый. При этом процесс формирования опыта фактически совпадает с процессом его передачи, что не порождает ситуации рефлексии, осмысления своих действий со стороны субъекта деятельности.

Также важно подчеркнуть, что институт аккумуляции не был нацелен на производство нового знания, как правило, новая информация возникала стихийно – чаще всего, в ситуации случайных изменений традиционных форм обработки земли, изготовления орудий труда и т.п., а накопленный опыт «к тем или иным специфическим и постепенно изменяющимся обстоятельствам» применялся «при сохранении жестких рамок родовой традиции»⁴. При этом новая для индивида информация поступала в заранее сформированные предыдущим опытом ячейки сознания, будучи проверяемой на верность посредством репродукции.

¹ Романов, В.Н. (2003) Историческое развитие культуры. Психолого-типологический аспект. М. С. 84

² Там же. С. 352.

³ Режабек, Е. Проблема типологической трансформации культуры // Международный журнал исследований культуры. URL: <https://www.culturalresearch.ru/theor/52-rezh-rus>

⁴ Злобин, Н.С. (1980) Культура и общественный прогресс. М. С. 130-131.

Несмотря на то, что эта система не создавала институтов образования, она отвечала двум главным требованиям – она передавала информацию (и в этом смысле все системы образования в традиционных типах общества универсальны) и формировала определенную систему ценностей, препятствующую утрате смыслообразующего стержня культуры (что и обуславливало ее специфику и «особость»).

Первым шагом к актуальности особых институтов передачи информации было появление письменности, восприятие которой требует достаточно продолжительного времени и выделения этого времени среди иных форм повседневной хозяйственной деятельности. Но все же это были не специализированные учебные заведения, а институт ученичества. Вместе с тем, само формирование письменности было чрезвычайно важным обстоятельством. Ее появление было связано с цивилизационной стадией развития общества, формированием государства, а, соответственно, единой системы законов, монументальным строительством, единой политеистической религии с множеством обрядов и культов. И все это требовало фиксации.

Именно в это время обретает новое значение и само слово, суть которого включает в себе не только сигнальную функцию, но, прежде всего, его способность воплощать мир в идеальных образах, создавать мир эйдосов, порождающих модели, мир логоса, которое у греков означало одновременно, и слово, и ум. Способность «видеть умом» – то есть, мыслить и рефлексировать по поводу увиденного – связана с новой функцией слова. Собственно, с этого момента можно говорить о необходимости формирования системы образования в полном смысле этого слова – как специализированной деятельности, преодолевающей синкретизм традиционного общества.

Формирование такой системы образования стало одним из наиболее мощных факторов, способствующих переходу от традиционного общества к современному. Появление в XI веке особой институции – университета – с его ориентацией на христианскую идеологию и философский универсализм стало условием быстрой аккумуляции информации и накопления знания. Все это было первыми ступенями перехода к индустриальному обществу и процессу накопления капитала.

Здесь важно обратиться вновь к тем двум факторам, которые были выделены в начале статьи в качестве основополагающих для системы образования и исторически опосредующих ее специфику, в качестве которых выступают, во-первых, тип общества и, во-вторых, тип культуры.

Что это означает для общества современного типа – в категориях социально-философских – индустриального, в категориях социально-экономических – капиталистического?

Это означает, что, в отличие от образования в традиционном обществе, где функции информационная и ценностная были слиты и реализовывались одновременно через опыт передающего, образование в эпоху Нового времени эти функции разделило. Однако они были разделены только между дисциплинами,

где дисциплины естественно–научного цикла (или «науки о природе» в терминологии Г. Риккерта) в большей степени выполняли информационную функцию, а гуманитарные и философские («науки о культуре») – ценностно–формирующую.

Эти функции для «кантовско-гумбольдианского» университета были равнозначными. И связано это было с тем, что он выполнял задачи по формированию государств-наций с их централизованной системой идеологии, требующей ее распространения среди всех граждан. При этом эндообразование было заменено централизованным образованием – экзообразованием, осуществляемым специалистами.

Университетское образование, а вслед за ним – и начальное, получившее в XVIII веке массовый характер, формировало единое общество, граждане которого большинство из региональных или локальных идентичностей подчинили лояльности к национальному государству. Образование стало тем каналом, через который от центров к периферии государства распространялось не только знание, но и ценности, идеи, социальные мифы. Все это позволяло формировать не только высокий уровень образованности как основы развития индустриальной экономики, но также то социальное и идейное единство, которое станет основой для формирующихся институтов гражданского общества.

Развитие системы демократического образования во второй половине XIX в., ставшее результатом проведения практически во всех европейских странах и в России целого комплекса образовательных реформ, явилось необходимым условием для достижения эффективности экономического и социального развития. В этой ситуации человек практически перестал полагаться на традицию и исторические прецеденты. Условием эффективного взаимодействия людей становится сфера культуры – прежде всего, язык, объединяющий чужаков и создающий между ними единство, общая сакрализуемая история, помогающая создать единые символы и ориентиры развития, искусство, не отражающее локальные стили и миропонимание различных народностей, но содержащее универсальную концепцию жизни всей нации, а также образование, образующее каналы для распространения социально значимой информации¹. Фактически образование в современном обществе стало производителем той необходимой общей среды, которая обладала, по М. Веберу, высокой степенью рационализации.

Конечно, образование для тех, кто участвовал в самих производственных процессах, оставалось узко–профессиональным, необходимым для обеспечения эффективной трудовой деятельности, чаще же всего образование заменялось функциональным обучением ряду производственных навыков. Однако университетское образование всегда оставалось гармоничным, обеспечивающим обучающихся не только конкретными навыками, но и целостным мировоззрением, основанным на понимании смысла основных социальных процессов.

¹ Deutsch, Karl W. (1979) *Tides among Nations*. New-York: Free Press.- С. 301-305.

Однако в ситуации формирования глобального информационного общества кантовско-гумбольдианский университет к середине 70-80 х гг. XX в. перестал выполнять свои основные функции, передав их университету нового типа – корпоративному. Н. Хомский назвал эту образовательную структуру «университетом холодной войны»¹, главной функцией которого стало навязывание всему миру «определенного типа модернизации и знаний»², которые были апробированы главным субъектом глобализации – США.

И дело не в том, что корпоративный университет имеет иную структуру и опирается на иные способы трансляции информации. Важно то, что ведущие принципы, на которые он опирается – принципы инструментализма, операционализма, прагматизма – основаны на отказе от постижения основ бытия в пользу отработки методов разрешения проблемных ситуаций, позволяющих наиболее эффективно адаптироваться к изменяющимся социальным условиям; на восприятии истины в качестве относительной субстанции, подчиняющейся интересам настоящего момента; на рациональной этике, нацеленной – согласно принципу «мелиоризма» – на постепенное улучшение социального организма. Среди этих принципов нет тех, которые могли бы нацеливать человека на реализацию его человеческого, гуманистического потенциала.

Важно, что этим же принципам следует и Болонская система. Конечно, было бы неверным рассматривать переход на новую систему образования в России как реализацию некоей «идеологической диверсии». Эта система обладает рядом положительных качеств – она дает возможность получать образование в ведущих университетах Европы всем студентам через механизм студенческой мобильности. Точно так же, как механизм профессорской мобильности позволяет значительному числу студентов приобщиться к знаниям лучших профессоров вузов Болонского сообщества.

Что же не может дать Болонская система? – она не создает условий для формирования гражданина, обладающего четкой общественной позицией и сформированным мировоззрением, человека, разделяющего ценности своей собственной культуры. То есть, она специально этому не препятствует. И все в ней достаточно полно учитывается – и процессы информатизации, к которым должен быть адаптирован обучающийся, и нужды реальных экономик. И это логично, так как Болонская система формирует универсального по своему ценностному наполнению человека, готового к свободным перемещениям – сначала в границах образовательной среды, потом, возможно, работы и места жительства в рамках европейской системы.

Каким образом осуществляется этот процесс? Прежде всего, через существенное ограничение наполнения вузовского образования и разделение его на уровни бакалавриата и магистратуры, в которых изначально заложена ориентация на разную подготовленность выпускников – обученных оперативным дей-

¹ Chomsky, N. (1997) *The Cold War and the University*. N.Y.: New Press.

² Тлостанова, М.В. (2005) Судьба университета в эпоху глобализации // Глобализация в культурологическом измерении. М. – С. 50.

ствиям по заданным алгоритмам в рамках первого уровня и умеющих самостоятельно ставить задачи, логически их обосновывая, в рамках второго уровня.

Кроме того, переход на компетентностную модель наглядно демонстрирует постепенную трансформацию отечественного образования от национально-ориентированного к универсально-ориентированному. В этом смысле показательным является сопоставление компетенций в двух последних образовательных стандартах.

Во ФГОС ВО (уровень бакалавриата) был введен ряд важных компетенций с точки зрения формирования целостной картины мира и национально-ориентированных ценностей. Такими выступали ОК-1 – «способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции»; ОК-2 – «способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции» (Портал Федеральных..., Электр. ресурс). При этом ряд общекультурных компетенций был направлен на формирование умения использовать в профессиональной деятельности основы экономических (ОК-3) и правовых (ОК-4) знаний; способности к коммуникации на русском и иностранном языках (ОК-5), самообразованию (ОК-7), поддержанию своей физической формы (ОК-8) и оказанию первой помощи в чрезвычайных ситуациях (ОК-9); на усвоение принципов толерантности (ОК-6). В сочетании с общепрофессиональными и профессиональными компетенциями это позволяло выстроить достаточно гармоничную профиограмму выпускника.

Во ФГОС ВО (3++) в программе бакалавриата отсутствуют «мировоззренческие» компетенции (соответствующие ОК-1 и ОК-2), хотя с точки зрения формирования профессиональных качеств, новый стандарт задает вполне приемлемые матрицы компетентности. Стандарт направлен на формирование системного и критического мышления (УК-1), способности к разработке и реализации проектов (УК-2), к коммуникации (УК-4), командной работе и лидерству (УК-3), межкультурному взаимодействию (УК-5), самоорганизации, саморазвитию, здоровьесбережению, безопасности жизнедеятельности (УК-6, УК-7, УК-8). Однако – еще раз подчеркнем – компетенций, направленных на формирование мировоззренческой и гражданской позиции, в новом стандарте нет.

Образовательные стандарты уровня магистратуры – предыдущий и нынешний – ориентируются в большей степени на формирование профессиональных качеств, что отражается даже в общекультурных и – соответственно – универсальных компетенциях. Но и здесь та же тенденция прослеживается – в предыдущем ФГОС ВО ОК-6 была направлена на формирование способности не только «проявлять инициативу, готовность действовать в нестандартных условиях», но и «нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»¹. Во ФГОС ВО (3++) компетенции, аналогичные данной, не включены.

¹ Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. URL: <http://fgosvo.ru/>

Таким образом, Болонская система оказывается весьма эффективной с точки зрения формирования человека с алгоритмизированными знаниями, но не вполне эффективна с точки зрения формирования творчески мыслящей личности. Она способна производить людей, обладающих набором профессиональных компетенций, но не обладающих сформированным сознанием, определенной мировоззренческой позицией, не вооруженных такими качествами, как гражданственность и патриотизм.

Эти факты помогают не только во многом по-новому увидеть Болонский процесс, но и оценить собственные достижения в области образования¹. Имеет ли смысл полностью отказываться от элементов собственной, достаточно эффективной системы образования, в пользу иной? Представляется, что основное достоинство отечественной системы образования состоит в ее ориентации на целостное развитие личности, получающей в процессе обучения целую систему знаний, помогающих осознанно ориентироваться в мире. Ведь практика показывает, что узкая специализация в ущерб гармоничному образованию как раз и воспитывает индивида, лишенного целостного представления о мире и нуждающегося в управлении, индивида с несформировавшимся и несамостоятельным мышлением, который подчиняется стратегиям манипуляции.

Таким образом, отечественное образование – для того, чтобы выполнять свою основную функцию знаниевой преемственности и способствовать гармоничному развитию страны, – должно соответствовать не только принципам современного общества, основанного на доминировании высокотехнологичных технологий, общества глобальной информационной культуры, но оно должно соответствовать и содержанию российской культуры, задающей цели и ценностное содержание развитие человека и общества.

Список использованных источников и литературы

1. Злобин, Н.С. (1980) Культура и общественный прогресс. М.
2. Шишов, С.Е. (2010) Образование как ценность: структура и смыслы понятия // Ценности и смыслы. № 3. С. 50–63.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. URL: <http://fgosvo.ru/>
4. Режабек, Е. Проблема типологической трансформации культуры // Международный журнал исследований культуры. URL: <https://www.culturalresearch.ru/theor/52-rezh-rus>
5. Романов, В.Н. (2003) Историческое развитие культуры. Психолого-типологический аспект. М.
6. Глостанова, М.В. (2005) Судьба университета в эпоху глобализации // Глобализация в культурологическом измерении. М.
7. Deutsch, Karl W. (1979) Tides among Nations. New-York: Free Press.
8. Chomsky, N. (1997) The Cold War and the University. N.Y.: New Press.

¹ Шишов, С.Е. (2010) Образование как ценность: структура и смыслы понятия // Ценности и смыслы. № 3. С. 50-63.

*Головинская В.И.¹ – Владимирский государственный университет
имени А.Г. и Н. Г. Столетовых
Крестинский М.В.² – Национальный институт бизнеса
Савельев И.И.³ – Владимирского филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ*

НОВЫЙ УЧАСТНИК УГОЛОВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА: ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

Аннотация: рассматриваются вопросы, связанные с определением законодателем статуса лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве.

Ключевые слова: досудебное соглашение о сотрудничестве, выделение уголовного дела, обвиняемый, свидетель, суд, соучастники преступления, оглашение показаний, допрос, права, ответственность.

Федеральным законом от 30.10.2018 № 376-ФЗ⁴ ФЗ «О внесении изменений в Уголовно–процессуальный кодекс Российской Федерации» уголовно–процессуальный закон пополнился новым участником уголовного судопроизводства. Таким стало лицо, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве. Законодатель в ч. 1 ст. 56.1 дает ему следующее определение: – это участник уголовного судопроизводства, привлекаемый к участию в процессуальных действиях по уголовному делу в отношении соучастников преступления.

Лицо, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, наделяется правами, предусмотренными ч. 4 ст. 56 УПК РФ, с некоторыми изъятиями, предусмотренными ст. 105.1 УПК РФ. Так данное лицо вправе: отказаться свидетельствовать против самого себя, своего супруга (своей супруги) и других близких родственников, круг которых определен п. 4 ст. 5 УПК РФ; давать показания на родном языке или языке, которым он владеет; пользоваться помощью переводчика бесплатно; заявлять отвод переводчику, участвующему в его допросе; заявлять ходатайства и приносить жалобы на действия (бездействие) и решения дознавателя, начальника подразделения дознания, начальника органа дознания, органа дознания, следователя, прокурора и суда;

¹ Головинская Ирина Викторовна - доктор юридических наук, профессор кафедры уголовно-правовых дисциплин Юридического института Владимирского государственного университета имени А.Г. и Н. Г. Столетовых.

² Крестинский Михаил Владимирович - кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой уголовно-правовых дисциплин АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

³ Савельев Игорь Игоревич - кандидат юридических наук, доцент Владимирского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, доцент Владимирского государственного университета им. А.Г. и Н. Г. Столетовых.

⁴ Федеральный закон от 30.10.2018 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» // Российская газета, № 247, 02.11.2018.

являться на допрос с адвокатом; ходатайствовать о применении мер безопасности, предусмотренных ч. 3 ст. 11 УПК РФ.

Отказ от дачи показаний для лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, сопряжен с правовыми последствиями, предусмотренными главой 40.1 УПК РФ и расценивается как несоблюдение им условий и невыполнение обязательств, предусмотренных досудебным соглашением о сотрудничестве. Поэтому лицо, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, не предупреждается об ответственности за дачу заведомо ложных показаний либо отказ от дачи показаний в соответствии со ст. ст. 307 и 308 УК РФ.

УПК РФ предусматривает для лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, ряд запретов, в том числе уклоняться от явки по вызовам следователя или в суд; разглашать данные предварительного расследования, ставшие ему известными в связи с участием в производстве по уголовному делу в отношении соучастников преступления, если он был об этом заранее предупрежден в порядке, установленном ст. 161 УПК РФ. За разглашение данных предварительного расследования лицо, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, несет ответственность в соответствии со ст. 310 УК РФ. Уклонение от явки без уважительных причин лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, может быть основанием к применению к нему уголовно–процессуальной меры принуждения в виде привода.

Новая статья 56.1 УПК РФ введена вследствие принятия Конституционным Судом РФ Постановления от 20.07.2016 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений частей второй и восьмой статьи 56, части второй статьи 278 и главы 40.1 Уголовно–процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Д.В. Усенко»¹, которым было указано, что федеральному законодателю надлежит руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и внести в Уголовно–процессуальный кодекс Российской Федерации соответствующие изменения, касающиеся участия обвиняемого по уголовному делу, выделенному в отдельное производство в связи с заключением досудебного соглашения о сотрудничестве, в судебном разбирательстве по основному делу в целях дачи показаний в отношении лиц, обвиняемых в том же преступлении в соучастии с ним.

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 20.07.2016 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений частей второй и восьмой статьи 56, части второй статьи 278 и главы 40.1 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Д.В. Усенко» // Вестник Конституционного Суда РФ, №6, 2016.

Анализ новых уголовно–процессуальных предписаний, выраженных в ст. 56.1 УПК РФ приводит к следующим выводам.

Указанная статья отнесена законодателем к главе 8 УПК РФ «Иные участники уголовного судопроизводства и располагается непосредственно за ст. 56 «Свидетель». Однако объединяющим критерием участников данной группы является отсутствие у них личного интереса в конкретном уголовном деле, чего нельзя сказать о лице, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве. У данного лица принципиально иной статус, отличный от статуса свидетеля, появляющегося в уголовном процессе по общим правилам УПК РФ.

Конституционный Суд РФ в Постановлении от 20.07.2016 № 17–П указал, что «необходимо принимать во внимание, что такое лицо сохраняет процессуальный интерес в исходном уголовном деле, в рамках которого было заключено досудебное соглашение о сотрудничестве, поскольку предъявленное ему обвинение непосредственно связано с обвинением, предъявленным лицу, считающемуся его соучастником и являющемуся подсудимым по основному делу. В связи с этим сообщаемые обвиняемым по выделенному уголовному делу сведения об обстоятельствах, подлежащих установлению, не только касаются подсудимых по основному уголовному делу, но определенным образом затрагивают и его личные интересы».

Как представляется, содержание статуса лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, дает основание отнесения его к группе участников со стороны обвинения.

Согласно ч. 4 ст. 56.1 УПК РФ вызов и допрос лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, осуществляются в порядке, установленном статьями 187 – 190 УПК РФ. Указанные статьи предусматривают вызов и допрос свидетеля. Однако законодатель не определил порядок вызова на допрос такого лица, если оно содержится под стражей. В данной связи необходимы уточнения, касающиеся ст. 56.1 УПК РФ в части вызова и производства допроса лица, чье уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, поскольку вышеназванный пример является исключением из общих правил допроса свидетеля. Это предложение полностью соответствует правилам об изъятиях из статуса свидетеля, о чем сказано в ч. 2 ст. 56.1 УПК РФ.

Обращает внимание и образовавшийся в ст. 74 УПК РФ пробел. Поскольку законодатель во исполнение предписаний Конституционного суда РФ наделил лицо, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, отдельным статусом участника уголовного процесса, то логично было бы в принятом законе регламентировать дополнения в ч. 2 ст. 74 УПК РФ, касающуюся доказательств, в частности, в п. 2 о том, что в качестве доказа-

тельств допускаются «показания потерпевшего, свидетеля, лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве».

Заметим также, что в указанном выше Постановлении №17-П Конституционный Суд РФ обратил внимание на то, что УПК РФ определяет свидетеля как лицо, которому могут быть известны какие-либо обстоятельства, имеющие значение для расследования и разрешения уголовного дела, и которое вызвано для дачи показаний (ч. 1 ст. 56). Такими сведениями могут обладать и соучастники преступления, и потерпевший, однако для позиции свидетеля в уголовном деле характерна процессуальная нейтральность: он не является стороной в уголовном деле, а относится к иным участникам уголовного процесса (гл. 8 УПК РФ), обязанным давать правдивые показания об известных ему обстоятельствах, подлежащих установлению по делу (п. 2 ч. 5 ст. 56 УПК РФ), поскольку сообщаемые им сведения касаются других лиц и обстоятельств, непосредственно не связанных с его (свидетеля) личностью и, как правило, не влекущих для него негативных юридических последствий (в том числе при надлежащем исполнении обязанностей свидетеля – перспективы уголовного преследования). Что же касается лица, выступающего с показаниями по уголовному делу, по которому обвиняемым является его предполагаемый соучастник и по которому само это лицо изначально было признано обвиняемым, притом что его уголовное преследование в рамках выделенного уголовного дела может в этот момент продолжаться, то позицию такого лица – в силу его заинтересованности в исходе дела – нельзя рассматривать как процессуально нейтральную¹. Приведенный текст Постановления КС РФ приводит к выводу о том, что регламентация производства допроса лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключенным досудебным соглашением о сотрудничестве, должна отличаться от регламентации допроса свидетеля: «обвиняемый по уголовному делу, выделенному в отдельное производство в связи с заключением досудебного соглашения о сотрудничестве, при производстве допроса в судебном заседании по основному уголовному делу в отношении лица, обвиняемого в совершении преступления в соучастии с ним, приобретает в процессе по основному делу особый статус, который не может быть соотнесен в полной мере ни с правовым положением свидетеля, ни с правовым положением подсудимого».

Вместе с тем Законом от 30 октября 2018 года № 376-ФЗ внесены дополнения в УПК РФ (ст. 281.1.), согласно которым опрос и оглашение показаний лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, по уголовному делу в отношении соучастников преступления проводятся по правилам, установленным статьями 278, 279 и 281 УПК РФ. Таким образом, с

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 20.07.2016 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений частей второй и восьмой статьи 56, части второй статьи 278 и главы 40.1 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Д.В. Усенко» // Вестник Конституционного Суда РФ, №6, 2016.

учетом того, что лицо, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, не имеет нейтральной позиции и так или иначе заинтересовано в результатах разрешения уголовного дела в отношении соучастников преступлений, требуется законодательная регламентация вопросов, касающихся производства допросов в судах, в частности права такого лица на защиту, обеспечения защитником, права допрашивать показывающих против него лиц, права отвечать на вопросы, выходящие за рамки досудебного соглашения о сотрудничестве, и ряда других.

Изложенное свидетельствует о наличии многочисленных пробелов в регламентации процессуального статуса лица, в отношении которого уголовное дело выделено в отдельное производство в связи с заключением с ним досудебного соглашения о сотрудничестве, требующих незамедлительного законодательного разрешения.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон от 30.10.2018 № 376–ФЗ «О внесении изменений в Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» // Российская газета, № 247, 02.11.2018.

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 20.07.2016 № 17–П «По делу о проверке конституционности положений частей второй и восьмой статьи 56, части второй статьи 278 и главы 40.1 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Д.В. Усенко» // Вестник Конституционного Суда РФ, №6, 2016.

Павлов В. А.¹ – Международная академия бизнеса и управления

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОСПРИЯТИЯ ВРЕМЕНИ

Вопросы отражения в психике временных отношений являются предметом изучения исследователей, начиная с древних веков. Известные психологи предлагали различные трактовки и подходы к рассматриваемому понятию. Поль Фресс [1] классифицировал психологическое время в зависимости от темперамента личности, сравнивая его с «быстро текущим полотном», «галолирующим всадником», «стремительным водопадом», «ураганом». Для других категорий время ассоциировалось с «бездонным пространством», «спокойным неподвижным океаном», «лестницей, ведущей вверх». В некоторых концепциях [2] предлагается квантовая картина времени (это означает, что время выдается личности «квантами», то есть порциями), вплоть до того, что время может останавливаться. В своей работе [4] автор говорит о прошлом следующее: «Прошлое является основанием для нашего представления о будущем и присутствует в каждом предмете нынешнего существования». Примерно эта мысль

¹Павлов Владимир Александрович - канд. ф. м. н., доцент Международной академии бизнеса и управления.

сможет служить основанием для предлагаемой модели психологического изменения времени.

Теория субъективного времени предложена психологом Стивом Тейлором [3] в работе «Покорение времени». Основание аксиом сводятся к двум принципам:

1) Скорость хода времени зависит от количества информации, которую мы осваиваем и обрабатываем. Чем больше мы загружены информацией, пришедшей из прошлой жизни, тем, по ощущениям, медленнее идёт время;

2) Субъективное течение времени зависит от силы «эго» личности. Чем слабее эго, тем медленнее течет время.

В предлагаемой модели принимается первый принцип, который является наиболее естественным. Учёт «эго» личности может быть осуществлен введением некоторых коэффициентов.

Математические модели времени в приведённых исследованиях отсутствуют. Далее предлагается возможная модель психологического времени.

Пусть время t , которое является объективным фактором, течёт равномерно. На основе многочисленных наблюдений и исследований [3,4] можно полагать, что ощущаемое психологическое время в момент t , есть некоторая функция $X(t)$. Что происходит за период Δt прожития объективного времени за промежуток $[t, t+\Delta t]$. $X(t+\Delta t)$ естественным образом складывается из элемента $X(t)$ плюс психологический отрезок за прожитое время Δt , который пропорционально зависит от уже от накопленного психологического восприятия прошлого:

$$x(t + \Delta t) = x(t) + \frac{\Delta t}{x(t)} \quad (1)$$

Это уравнение при $\Delta t \rightarrow 0$ становится дифференциальным уравнением.

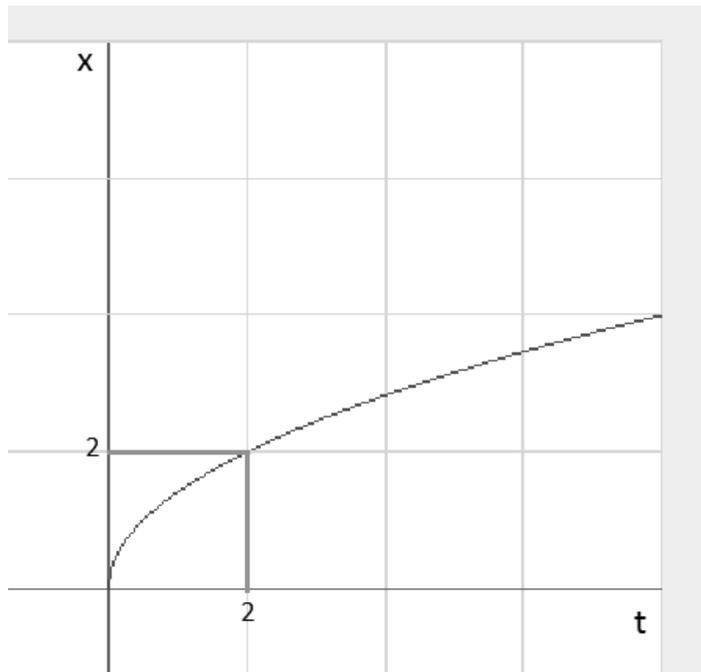
$$x'(t)x(t) = 1 \quad (2)$$

откуда
$$x^2(t) = 2(t + c) \quad (3)$$

С учетом начального условия $x(0)=0$, что является естественным предположением, получаем:

$$x(t) = \sqrt{2t} \quad (4)$$

Простой график этой функции:



Какие простые выводы можно сделать из этой формулы?

- 1) Если индивид проживёт время T , то середина психологического времени t_s удовлетворяет соотношению:

$$\int_0^{t_s} x(t)dt = \int_{t_s}^T x(t)dt \quad (5)$$

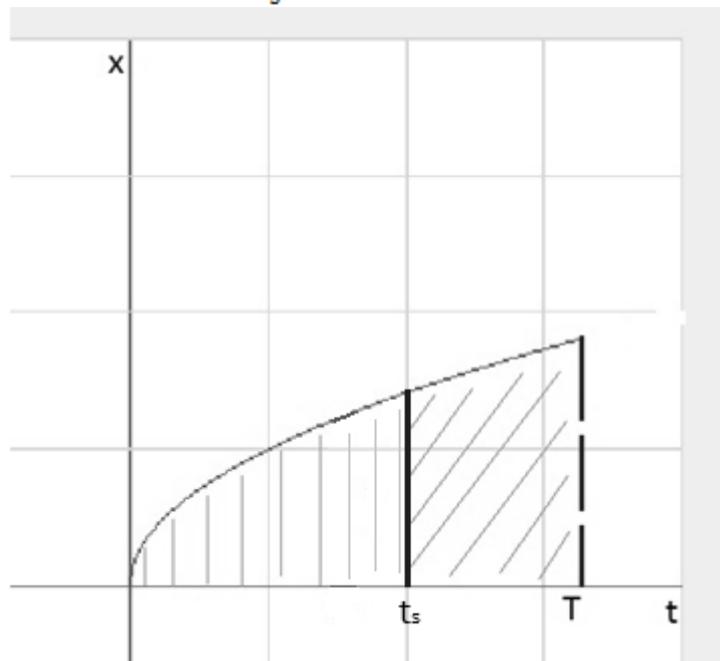


Рис. 1

Психологические прожитое и накопленное время от 0 до t_s равно оставшемуся за период от t_s до T . Это уравнение легко решить относительно t_s :

$$t_s = 2^{\frac{2}{3}}T \approx 1.7T \quad (6)$$

Если человек живет 80 лет, то психологическая середина жизни составляет ~ 50 лет.

2) Можно и рассчитывать возраст полной жизни, в момент, когда человек говорит: «полжизни прожито».

3) Можно найти психологическую скорость течения времени, то есть от формулы времени (4):

$$x'(t) = \frac{2}{\sqrt{t}} \quad (7)$$

Это свидетельствует об уменьшении скорости психологического течения времени, при росте t . (Она, естественно, остается положительной.) Этот вывод соответствует психологическому чувству, присущему зрелому возрасту: «как медленно течёт время», которое посещает человека ближе к старости.

Эти простые законы, в какой-то мере, соответствуют аксиомам Тейлора, приведённым ранее. Предложенные формулы не претендуют на универсальность и дают представление о психологическом времени абстрактной личности, без учёта отклонений в периоды жизненной «турбулентности» или форс-мажора естественного хода событий.

Список использованных источников и литературы

1. Поль Фресс, «Экспериментальная психология», изд-во Питер, 2003 г., 360 стр.

2. Брагина Н. Н., Доброхотова Т. А., «Функциональные асимметрии человека», OZON.RU, 1988 г., 240 стр.

3. Стив Тейлор, «Покорение времени», изд-во «Альпина нон-фикшн», 2010 г., 256 стр.

4. Сергей Кравченко, «Главное прошлое, технология измерений времени», OZON.RU, 2018 г.

Перинская Н.А. – Московский гуманитарный университет¹

СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье раскрываются особенности профессиональной социализации государственных служащих как процесса вхождения индивидов, уже сформировавшихся как личностей и получивших профессиональное признание в конкретной области, в государственную службу.

Ключевые слова: профессиональная социализация, профессиональная идентичность, профессиональная деятельность, государственный служащий.

Профессиональная социализация представляет собой процесс освоения индивидом определенных профессиональных знаний, умений и навыков, усвоение профессионального опыта, овладение стандартами и ценностями профессионального сообщества. Она предполагает обретение индивидом профессии,

¹ Перинская Наталья Алексеевна, кандидат социолог. наук, доцент кафедры социологии АНО ВО «Московский гуманитарный университет»

вхождение в профессиональную среду и реализацию накапливаемого профессионального опыта.

Профессиональная социализация происходит на определенном жизненном этапе индивида, когда он достигает достаточного уровня своего социального развития, выбирает себе профессию и целенаправленно овладевает ею. Овладение профессией осуществляется в трех важнейших сферах – деятельности, общении и самосознании. Общей характеристикой этих сфер является процесс расширения и умножения социальных связей личности с внешним миром. На протяжении всего процесса социализации личность расширяет «каталог» (в понимании А.Н. Леонтьева) деятельностей, осваивает в том числе профессиональную деятельность. Помимо этого, происходит два важных процесса. Во–первых, ориентировка в системе связей, присутствующих в каждом виде деятельности и между ее различными видами. Эта ориентировка в системе связей деятельности осуществляется через посредство личностных смыслов, то есть означает выявление для каждой личности особо значимых аспектов деятельности, причем не просто уяснение их, но и освоение. Во–вторых, определенное центрирование вокруг главного, выбранного вида деятельности, сосредоточение внимания на нем, и соподчинение ему всех остальных деятельностей¹. Профессиональная деятельность – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений, навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности². Посредством профессиональной деятельности человек раскрывается, реализует свои знания, умения, навыки, применяет накопленный опыт, удовлетворяет свои потребности и интересы, а также совершенствует профессиональное мастерство³.

Общение сопровождается потребностями в совместной деятельности, и включает в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека. Самосознание в профессиональной социализации представляет собой контролируемый процесс становления в человеке образа его Я, определения собственной профессиональной идентичности. Будучи групповой формой деятельности, профессия имеет свою личностную форму, представляя собой индивидуальный способ приложения человеком сил и возможностей, реализации способностей.

Особенность профессиональной социализации состоит в том, что она осуществляется на стадии вторичной социализации, которая происходит с уже социализированным индивидом, функционирующим в обществе. Это процесс, позволяющий индивиду осваивать новые стороны социальной реальности. Вторичность стадии, на которой осуществляется профессиональная социализация, становится источником проблемы согласованности интернализированных ранее и

¹ Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., Политиздат, 1975. – С.188.

² Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический проект; Екатеринбург, Деловая книга, 2003, с. 14.словарь /Отв. Ред. Ю.А. Зубок и В.И. Чупров. М.: Academia, 2008. - С. 447.

³ Перинская Н.А. Социализация профессиональная //Социология молодежи: Энциклопедический словарь /Отв. Ред. Ю.А. Зубок и В.И. Чупров. М.: Academia, 2008. - С. 447.

требующих интернализации норм, ценностей, стереотипов поведения. Усваиваемое содержание в процессе вторичной социализации обладает качеством гораздо меньшей субъективной неизбежности, чем содержание первичной социализации.

Профессиональная социализация происходит с индивидом уже сформированным как личность и не только получающим, но и уже получившем определенную профессию и практический опыт работы. Причем, можно сказать, что человек, состоявшийся как профессионал, продолжает социализироваться профессионально, так как постижение всего объема профессиональных компетенций при их динамике и совершенствовании вряд ли вообще возможно.

В российском обществе остро обозначена проблема профессиональной социализации работников государственного управления. В условиях кардинальных преобразований в стране осуществлено переустройство системы государственного управления, сформирован институт государственной службы, переживающий длительный период своего становления и общественного признания. Осуществлено законодательное оформление этого института. Приняты федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», президентские указы, а также нормативные акты. В Законе определены правовые основы государственной службы и правовое положение государственных служащих, установлена классификация государственных должностей и квалификационные требования к ним в зависимости от рангов. Государственная служба как сфера профессиональной социализации имеет особый управленческий характер деятельности по обеспечению полномочий государственных органов, специальные нормы взаимодействия индивидов, иерархию работников.

Государственная служба представляет собой профессиональную деятельность по обеспечению полномочий государственных органов. Одним из принципов, на которых строится государственная служба, выделяется принцип профессионализма и компетентности государственных служащих (Закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», ст. 5). Профессионализм государственных служащих предполагает высокий уровень знаний, умений, результатов труда в конкретной сфере, определенную подготовку в области управления, конституционного, административного права, которые относятся к сфере их профессионального труда.

Профессиональная деятельность госслужащего носит публичный характер и направлена на организацию и регулирование отношений между человеком и государством. Государственная служба признается политической профессией, в основе которой взаимосвязанная система организационной, законодательной и судебной властей, отражающих общественный строй и определяемых интересами многочисленных социальных слоев и групп. Госслужба строится на принципах субординации, определяемых иерархическим разделением труда и ответственности. Множество функций государственной службы (регулирующая, принудительная, организационная, правотворческая, контрольная и т.д.) востребует разносторонний профессиональный потенциал государственных служащих, предполагает интенсивную профессиональную социализацию.

Профессиональная социализация государственных служащих предполагает подготовку к особому типу управления, который М. Вебер называл рационально-бюрократическим. По Веберу, чистый тип рационально-бюрократического управления представляет собой совокупность штаба управления, состоящего из отдельных чиновников, которые «1) лично свободны и подчиняются только деловому служебному долгу; 2) имеют устойчивую служебную иерархию; 3) имеют твердо определенную служебную компетенцию; 4) работают в силу контракта, следовательно, принципиально на основе свободного выбора в соответствии со специальной квалификацией; 5) вознаграждаются постоянными денежными окладами; 6) рассматривают свою службу как единственную или главную профессию; 7) предвидят свою карьеру — «повышение» — или в соответствии со старшинством по службе, или в соответствии со способностями независимо от суждения начальника; 8) работают в полном «отрыве от средств управления» и без присвоения служебных мест; 9) подчиняются строгой единой служебной дисциплине и контролю»¹.

Вебер различал функции чиновника государственного аппарата и подлинно политические функции, считал, что подбор политических деятелей требует иных правил, отличных от требований по подбору чиновников. Государственный служащий должен быть воспитан на дисциплине, а не на инициативе и борьбе. «Он должен «управлять» прежде всего беспристрастно... *Sine ira et studio* – без гнева и пристрастия должен он вершить дела»².

Безусловно, рационально-бюрократический тип управления в реальной жизни не существует и никогда не существовал. Однако, этот тип управления позволяет предположить, что любая государственная управленческая структура востребует устремленность всех управляющих совершать рациональные действия. Но в практике управления чаще всего находит проявления иррациональное, а именно: запутанность, громоздкость, нестабильность схем управления, авторитаризм, низкий профессионализм, текучесть кадров и т.д.

Кроме того, любая государственная управленческая структура востребует такого служащего, который имеет высокоразвитый личностный потенциал, обладает глубокими профессиональными знаниями, необходимыми умениями и навыками. Вместе с тем, предпосылкой высокой эффективности аппарата является безличность, беспристрастность, исполнительность работника. Это задает дихотомию профессионализма госслужащего и объясняет противостояние адаптационных и интериоризационных фаз его профессиональной социализации. Адаптированность работника нередко сопровождается кризисом социальной идентичности на групповом и личностном уровне.

Органы власти воздействуют на целенаправленное освоение госслужащими профессиональных знаний, норм, ценностей, освоение, накопление и раз-

¹ Weber M. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Köln; Berlin, 1964.

² Вебер М. Политика как призвание и профессия // Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ.ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — с. 646.

витие профессионального опыта и рациональное использование профессионального потенциала госслужащих в практической деятельности. Управление профессиональной социализацией госслужащих наряду с этой объективной стороной имеет и субъективную сторону. К ней относится субъектность госслужащего в процессе профессиональной социализации.

Результатом профессиональной социализации и контролируемого процесса становления в человеке образа его «Я» как профессионала становится профессиональная идентичность. Это осознанная индивидом его принадлежность к профессиональному сообществу по уровню образования, профессиональным компетенциям и профессиональной культуре, а также по его включенности в профессиональную группу, которая отождествляет данного индивида как «своего».

Профессиональная идентичность тесно связана с корпоративной идентичностью, которая отражает не только принадлежность индивида, владеющего определенной профессией, к конкретному профессиональному сообществу. Она свидетельствует также об осознании им тождественности с конкретной деловой организацией, признание ее философии, норм и правил. Корпоративная идентичность часто рассматривается и в отношении самой организации, в которой складывается корпоративная культура как совокупность норм, ценностей, образцов поведения, способов достижения цели, корпоративной коммуникации, единения и социального согласия. Во взаимодействии с внешней средой такая организация представляет свое особое «лицо» с набором определенных черт, характеризующих ее профессиональную деятельность¹. Изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и её самостоятельного выполнения, приводят к становлению личности как специалиста и профессионала. Будучи групповой формой деятельности, профессия имеет свою личностную форму, представляя собой индивидуальный способ приложения сил и возможностей, реализации всех своих способностей.

В процессе профессиональной деятельности неизбежно возникают кризисы, в том числе, и кризис профессиональной идентичности, когда человек осознает несоответствие своих знаний, умений, навыков, имеющегося профессионального опыта, квалификации, предъявляемым требованиям. Кризис идентичности является импульсом для актуализации социализационного процесса, в ходе которого он и разрешается.² Кризис профессиональной идентичности является импульсом для профессионального роста и развития.

Государственная управленческая структура востребует такого служащего, который имеет высокоразвитый личностный потенциал, обладает глубокими профессиональными знаниями, необходимыми умениями и навыками. Вместе с тем, предпосылкой высокой эффективности аппарата является безличность, беспристрастность, исполнительность работника. Это задает дихотомию про-

¹ Ковалева А.И. Социализационные условия идентификации //Социологический сборник. М., 2000. - С. 3-7.

² Крылов А. Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов: Учебное пособие. М: Издательство НИБ, 2004. — С. 165.

фессионализма госслужащего и объясняет противостояние адаптационных и интериоризационных фаз его профессиональной социализации. Адаптированность работника нередко сопровождается кризисом социальной идентичности на групповом и личностном уровне.

Список использованных источников и литературы

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., Политиздат, 1975.
2. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft. Koln; Berlin, 1964.
3. Вебер М. Политика как призвание и профессия // Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ.ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — с. 646.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — 2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический проект; Екатеринбург, Деловая книга, 2003, с. 14.
5. Ковалева А.И. Социализационные условия идентификации //Социологический сборник. М., 2000. — С. 3–7
6. Крылов А. Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов: Учебное пособие. М: Издательство НИБ, 2004. — С. 165
7. Перинская Н.А. Социализация профессиональная //Социология молодежи: Энциклопедический словарь /Отв. Ред. Ю.А. Зубок и В.И. Чупров. М.: Academia, 2008 — С. 447.

Пеньковский Д. Д., Черкасова Е. А.¹– Национальный институт бизнеса

ВЛИЯНИЕ САНКЦИИ РЯДА СТРАН ЗАПАДА НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СИТУАЦИЮ В РОССИИ

Аннотация: В статье рассмотрены некоторые аспекты влияния санкций ряда стран Запада на экономическую ситуацию в России.

Ключевые слова: Санкции, США, страны Запада, Россия, экономические санкции, экономика РФ, проблемы.

Санкции в связи с присоединением Крыма к России и конфликтом на востоке Украины — ограничительные политические и экономические меры, введённые в отношении России и ряда российских лиц и организаций, которые, по мнению международных организаций и отдельных государств, причастны к дестабилизации ситуации на Украине, а также ответные действия России.

Инициатором введения санкций с целью международной изоляции России стало руководство США, под давлением которого, рискуя понести эконо-

¹ Пеньковский Дмитрий Дмитриевич – доктор исторических наук, профессор, начальник управления науки и формирования у обучающихся профессиональных качеств по направления подготовки и избранным профессиям Национального института бизнеса, Черкасова Екатерина Александровна, кандидат исторических наук, декан заочного факультета экономики, управления и права Национального института бизнеса.

мический ущерб, к санкциям присоединились страны Евросоюза. Санкции также поддержали государства Большой семёрки и некоторые другие страны, являющиеся партнёрами США и ЕС. Имеется информация, что по вопросу наложения санкций руководство США оказывало давление не только на Евросоюз. Данные санкции, введенные Европой в связи с событиями в Крыму и на юго-востоке Украины, вызвали некоторые проблемы у набирающей ранее темпы экономики России.

Страны Запада применили санкции против России в качестве репрессивных мер. Запад рассчитывал, что введенные им санкции поспособствуют урегулированию вопроса между Москвой и Киевом. Это привело к тому, что в последние годы все основные предприятия ВПК, нефтедобывающие фирмы и главные банки страны были охвачены санкциями разного рода, в том числе и поставка разнообразных товаров.

Развитие различных отраслей экономики страны, глубокая интеграция в экономику европейских стран привели к тому, что к концу первого десятилетия XXI века Россия стала одним из лидеров экономики, имеющей тесные взаимосвязи со многими странами по многим областям. Принятая в 2007 г. российским правительством политика, направленная на развитие государственного корпоративного сектора, проведение консолидации акционерных капиталов крупных субъектов наиболее значимых экономических отраслей стала еще одним фактором усиления экономического положения России на международном рынке, повышения уровня конкурентоспособности экономики страны.

Однако в этом плане стало происходить столкновение с интересами США, которые при усилении позиций России стали терять свое политическое и экономическое влияние в мире. И в этой ситуации политические события на Украине стали довольно удобным способом введения ограничительных мер в отношении России, которые были бы невозможными в условиях ранее существовавшей ситуации. Первые экономические санкции в совокупности с политическими ограничениями были введены в марте 2014 г. в связи с признанием России результатов референдума о независимости в Крыму. Далее в 2014 г. было еще несколько «волн» санкций, связанных с включением Крыма в состав России, авиакатастрофой на территории Украины «Боинга», а также со ссылкой на невыполнение Российской Федерацией минских договоренностей.

От санкций в отношении России, предпринятых ЕС и США, пострадали в большей мере не государственные банки и компании, как ожидалось, а средний и малый бизнес.

Одним из условий санкций было закрытие доступа пяти крупнейшим российским банкам на рынок капитала, что неотъемлемо повлияло на рост кредитных ставок, не учитывая даже то, что Центральный Банк России уже несколько раз за 2014–2016 годы поднимал ставку рефинансирования, составляющую на данный момент 8,25 %. Таким образом, сегодня многим предпринимателям предлагаются кредиты от 15% до 25 % годовых.

По мнению ряда экспертов, санкции стали одной из причин финансового кризиса в России. По мнению других экспертов, причиной кризиса были не

только санкции, а также снижение цен на нефть. Страны Евросоюза испытали негативное влияние как от своих собственных санкций, так и от ответных действий России. В проекте «Основных направлений денежно-кредитной политики на 2016—2018 гг.», разработанном Центральным банком РФ, введённые против России санкции названы в числе главных факторов, которые будут препятствовать росту российской экономики в период 2016—2018 гг. — оцениваемые темпы годового роста лежат от 0 до -0,6 % в сравнении с ожиданиями МВФ, что мировая экономика в этот период будет расти: среднегодовой темп её роста в 2014—2018 гг. составит 3,6 %. Доклад ООН «World Economic Situation and Prospects 2015. Update as of mid-2015» называет санкции в числе трёх основных факторов, приводящих к сокращению потенциала роста суммарного ВВП СНГ в 2015—2016 гг. (наряду с вооружённым конфликтом на востоке Украины и падением цен на нефть).¹

В истории экономического развития 2016 год прошел незаметно: не случилось страшных потрясений, как в 2014 году, но, в то же время, не было, и никаких достижений, и успехов. Это был год вновь упущенных возможностей и времени, когда нужно было кардинально менять курс и настраивать экономику на новый лад, но ничего этого сделано не было. Власти приспособились к внешним обстоятельствам, да и народу рекомендовали сделать то же самое. И хотя на каждом углу сообщается о стабилизации ситуации, о преодолении дна и нормализации экономики, даже непрофессиональному взгляду, очевидно, что состояние больного продолжает стремительно ухудшаться, а назначенный еще 25 лет тому назад курс лечения позволяет жить лишь в состоянии овоща — нефтяной скважины с нищим населением, с зависимостью от внешнего мира.

Экономика России стала восстанавливаться только в 2017 г. Все макроэкономические показатели говорят лишь о том, что необходимы структурные реформы, иначе страну ждут долгие годы стагнации и рецессии, скрываемые «росстатовским чудом». Подтасовки охватили статистические службы, которые выдают улучшенные показатели, а чиновники в свою очередь не перестают вещать о том, что дно кризиса пройдено. В 2016 году Президент попытался всех уверить в том, что дно кризиса уже было пройдено в 2015 году. Однако в понимании российских властей пройти дно кризиса — это не значит расти, а только продолжать падать, но уже замедленными темпами.

Статистика макроэкономических показателей показывает, что оборот розничной торговли за 2016 г. упал почти на 5%. Анализ ключевых индикаторов, определяющих состояние социальной сферы и общую социальную динамику, показывает, что 2016 г. заметно отличается от предшествующего 2015 г., который принял на себя основной удар кризиса. На его фоне 2016 г. либо сгладил острую динамику большинства индикаторов социально-экономического развития, либо законсервировал их, либо развернул их вектор в позитивный тренд. Казалось бы, есть основания для того, чтобы диагностировать 2016 г. как год социальной ста-

¹ См.: Доклад ООН «World Economic Situation and Prospects 2015. Update as of mid-2015»

билизации. Однако, если говорить о стабилизации, то она может быть «хорошей» и «плохой».

В апреле 2016 года стало известно о назначении экс-министра финансов Алексея Кудрина главой Центра стратегических разработок (который в 2000 году под руководством Германа Грефа подготовил Стратегию социально-экономического развития до 2010 года), а в конце апреля президент Владимир Путин назначил Кудрина своим заместителем в экономическом совете. Более того, стало известно о поручении президента Кудрину подготовить программу "Стратегия развития России с 2018 по 2024 год", что естественным образом породило обсуждение – в каком статусе Кудрин может реализовывать эту программу, исполнителя или же советника.

Интрига еще больше закулилась в декабре, когда президент в ходе послания Федеральному собранию поручил уже правительству разработать план для выхода экономики страны к 2019–2020 году на темпы роста, превышающие мировые.

Безусловно, главным достижением 2016 г. стала рекордно низкая годовая инфляция. Помимо макроэкономических эффектов она имеет сильнейшее влияние на ключевые социальные показатели, характеризующие уровень благосостояния населения, – доходы, заработная плата, бедность. Но в 2016 г. только заработная плата показала слабую тенденцию к росту. При этом она не смогла преломить тенденцию падения реальных доходов населения и сократить уровень бедности. Низкая инфляция не смогла также простимулировать рост внутреннего потребительского спроса, и третий год подряд объемы розничной торговли снижались. Лишь в начале 2017 г. появились некоторые признаки оживления на потребительском рынке.

Необходимо отметить, что санкции ряда стран Запада угрожают стабильности экспортных поставок энергоресурсов. В частности, именно на применении ограничительных механизмов поставок настаивают США, которые провели в 2017 г. в Конгрессе законопроект о введении возможных санкций против России. Европа при этом не готова к введению экономических мер против России. С точки зрения установления эмбарго на поставки российской нефти можно быть уверенным, что на данном этапе система выстроена так, что России опасаться нечего. Больше всего нефти страна продает Европе – 67,5%; второй партнер – это Китай, на долю которого приходится 16,85% российской нефти; третье место занимает США – 6%. Так как в европейской структуре потребления нефти на долю российской приходится 46,38% всей нефти, Европе будет просто невыгодно объявлять эмбарго и лишать себя энергоресурсов. В быстрый срок восстановить снабжение не удастся, поэтому с этой точки зрения Европа является надежным партнером. Напротив, США, выступающие главными инициаторами санкций, способны объявить эмбарго и прекратить покупку российской нефти, так как она составляет всего 5% от их общего потребления нефти, то есть найти замену в краткие сроки Америка сможет. Россия же, в свою очередь, для компенсации потери партнера могла бы переориентировать свои энергоресурсы на рынки Индии и Японии, которые сейчас потребляют менее 1% российской

нефти, или, как это заложено в проекте новой энергетической стратегии, Азиатско–Тихоокеанского региона (сейчас это 4%, основа потребления топлива там – это нефть с Ближнего Востока). Таким образом, ожидать эмбарго на поставки нефти из России не стоит.

Газовая отрасль России практически полностью ориентирована на страны Европы и СНГ: так, в Европу через трубопроводы поступает 64,70% российского газа, в страны постсоветского пространства – 27,85%, оставшаяся доля отправляется в Азию в виде сжиженного природного газа. Отечественные сырьевые компании полностью зависимы от европейского газового рынка, в то время как Европа диверсифицировала свои торговые отношения: доля российского газа в структуре импорта составляет 34,46%, вторым поставщиком выступает Норвегия, третьим – Нидерланды. США удовлетворяют свои потребности в газе за счет Канады, и, по оценкам экономистов, с учетом «сланцевой революции» заинтересованы в том, чтобы Европа постепенно стала переходить на американский сланцевый газ. Но для большинства стран Европы российский газ – важнейшая статья импорта.

За последние годы произошло некоторое обрушение фондового рынка. Было отмечено снижение котировок на фондовом рынке, которое стало возможным из-за сложившейся критической ситуации, когда 70% российского фондового рынка принадлежит иностранному инвестору. За 2017 г. подобную десуверенизацию пришлось расплачиваться: в первые часы торгов акции "Газпрома" рухнули до 123,16 рубля (–11,5%) – минимума с середины лета 2013 года. Подешевели также акции ВТБ (–11,5%), «Газпром нефти» (–8,9%), "ЛУКойла" (–5,8%), НОВАТЭКа (–7,1%), «Норникеля» (–5%), «Полюса Золота» (–5,5%), «Роснефти» (–7%), «Ростелекома» (–9,5%), Сбербанк России (–9%), «Сургутнефтегаза» (–4,7%), «Татнефти» (–3,8%). Обрушение фондового рынка не было преднамеренной реакцией или санкцией, но стало прямым следствием ожиданий инвесторов, которые в первую очередь заинтересованы в извлечении прибыли.

Из-за санкций приток иностранных инвестиций находится в прямой связи с внешнеполитическим курсом. 3 марта 2018 г. управление торгового представителя США объявило, что прерывает переговоры с Россией по вопросам торговли и инвестиций до разрешения конфликта вокруг Украины. Сомнительно, что Европа способна на аналогичные меры, так как через европейские офшоры проходит значительный поток инвестиций как из России в Европу, так и наоборот. Если посмотреть на структуру иностранных инвестиций в Россию, то можно увидеть, что США выступают далеко не главным инвестором – на их долю приходится 2,7% всех иностранных инвестиций. Однако при сокращении инвестиций от Вашингтона могут пострадать такие отрасли, как производство кокса и нефтепродуктов (12% идут от США) и производство машин и оборудования (28,1%).

За последние годы Вашингтон уже использует санкции против российских банков, заморозил счета некоторых российских частных инвесторов и государственных компаний. Именно в этом США имеют наибольшие рычаги

давления. Европарламент обсуждал аналогичные ограничительные меры в отношении активов российских чиновников. Тут нужно вспомнить, что после «дела Магнитского», когда США заморозили счета фигурантов этого дела, в России вступил в силу запрет чиновникам на владение счетами в иностранных банках (май 2013 года). Но на имущество данный закон не распространяется, поэтому рычаги давления у Европы и США сохраняются. Сложнее с частными активами, общий объем которых неизвестен. Тут остается посоветовать только одно – хранить средства в отечественных банках, не выводить их из российской экономики: заодно и стране их хозяева помогут, и себя обезопасят от внешнеполитических рисков.

Применять экономические санкции невыгодно и Америке. По некоторым оценкам, объём российских госсредств, находящихся на счетах в США, составлял около 400 миллиардов долларов. Россия – это крупнейший держатель долларов США, а следовательно, замораживать российские активы – опасное решение для американской валютной системы, которое могло бы вызвать цепную реакцию и существенно ослабить доверие рынка к американской валюте. Поэтому самым вероятным решением может стать заморозка счетов частных инвесторов, а здесь уже будет включен механизм лоббирования частных интересов как в США, так и в России.

Необходимо отметить, что, не смотря на давление США, всячески стремящихся ограничить торгово-экономические отношения стран Запада с Россией. Например, США всячески проталкивают свой сжиженный газ Западной Европе, а Россия продолжает успешно строить газопровод Северный поток – 2. По результатам переговоров планируется продавать российский газ через Северный поток – 2 странам Западной Европы, а по строящемуся газопроводу «Турецкий поток» газ буде поставляться не только в Турцию, но и Сербии и ряду стран Восточной Европы.¹

Таким образом можно сделать вывод, что не смотря на санкции экономическая ситуация в России, достаточно стабильная, хотя имеются некоторые серьезные проблемы. В первую очередь это касается финансовой и банковской сферы, поставок энергоносителей в страны Запада, и наличие нерешенных проблем в структуре экономики РФ.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон от 18 июля 2011 г. N 223–ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц». Российская газета, 2011, 20 июля.
2. Доклад ООН «World Economic Situation and Prospects 2015. Update as of mid–2015».
3. «Основные направления денежно–кредитной политики на 2016 – 2018 гг.», М., Центральный банк РФ, 2018.
4. Собеседник, 9 марта 2018. Clobal Look Press.

¹ Собеседник, 9 марта 2018. Clobal Look Press.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: Цель данной статьи – произвести краткий анализ основных подходов к оценке конкурентоспособности малого предприятия в условиях неопределенностей, возникающих в современной рыночной экономике России.

Ключевые слова: российский рынок, малое предприятие, конкурентоспособность предприятия, конкурентное преимущество, методика оценки конкурентоспособности.

Формирование и развитие конкурентных преимуществ, оценка рыночной конкурентоспособности позволяют малым предприятиям возможность выжить в кризисной ситуации и устранить проблемные аспекты в своей деятельности [1].

Для того чтобы управлять конкурентоспособностью малого предприятия и развивать его конкурентные преимущества необходимо наличие полноценной и объективной технологии оценки, которая включает в себя совокупность принципов, методов и показателей измерения.

Остановимся на нескольких принципах оценки конкурентоспособности.

1. Конкурентоспособность предприятия следует оценивать с позиции отраслевых особенностей (с учетом вида конкуренции – отраслевой или межотраслевой).

2. Путем сравнения целесообразно определять уровень конкурентоспособности любого объекта, так как он является относительным показателем.

3. Однозначная количественная оценка позволяет эффективнее разрабатывать мероприятия по повышению конкурентоспособности, поэтому именно ее необходимо использовать при оценке конкурентоспособности малого предприятия.

4. Конкурентоспособность малого предприятия оценивается по множеству параметров. Обоснование параметров является значимым элементом методик измерения конкурентоспособности.

5. При выборе и создании методики оценки конкурентоспособности малого предприятия необходимо учитывать специфику региона.

Подходы к оценке и цели управления конкурентоспособностью организации приведены на рисунке 1. [1]

¹ Крылова Елена Борисовна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономических и финансовых дисциплин Московского гуманитарного университета, профессор кафедры менеджмента и предпринимательства Национального института бизнеса.

² Тарасова Галина Викторовна, доцент кафедры экономических и финансовых дисциплин Московского гуманитарного университета, кредитный аналитик ООО «Правовой Центр «Паритет»».



Рис. 1. Подходы к оценке и цели управления конкурентоспособностью предприятия

Рассмотрим основные методы оценки конкурентоспособности рыночных субъектов (представлены на рисунке 2).

Используют различные методы оценки конкуренции предприятий, часто используют три из них [2]

- на основе анализа по сравнительных преимуществ;
- исходя из теории равновесия организации и отрасли;
- исходя из теории эффективной конкуренции (структурный и функциональный).



Рис. 2. Методы оценки конкурентоспособности предприятий

Конечным показателем конкурентоспособности является показатель КСП «конечный показатель конкурентоспособности», который рассчитывается по формуле [3]

$$\text{КСП} = \sum W_i \cdot a_i / a_i \text{ эталона} / \sum W_i \quad (1)$$

где КСП – это показатель конкурентоспособности.
 W_i – весомость значения показателя;
 a_i – значение показателя для оцениваемого товара;
 a_i эталона – значение показателя товара–эталона;

Оценка конкурентоспособности малого предприятия может быть проведена посредством стратегического анализа и основываться на использовании маркетингового инструментария. Методы оценки можно условно разделить на три группы в зависимости от целей проведения анализа (таблица 1). [3]

Таблица 1

Методы стратегического анализа

Группа	Метод	Характеристика
1	2	3
Методы, характеризующие рыночные позиции организации	Модель БКГ	Инструмент для стратегического анализа и планирования в маркетинге. Создана основателем Бостонской консалтинговой группы Брюсом Д. Хендерсоном для анализа актуальности продуктов организации, исходя из их положения на рынке относительно роста рынка данной продукции и занимаемой выбранной для анализа компанией доли на рынке.

Модель М. Портера	Оценка деятельности хозяйствующего субъекта с точки зрения влияния ряда факторов: вероятность появления новых игроков на рынке; анализ существующей конкурентной борьбы; наличие продуктов-заменителей; власть поставщиков; власть потребителей.
Метод «Мак-Кинзи»	Метод используется при оценке привлекательности отдельных стратегических хозяйственных единиц на основе двух координат: ось X характеризует силу позиции стратегической хозяйственной единицы в отрасли, ось Y – привлекательность отрасли. Каждая из этих координат определяется с учетом нескольких параметров.
Модель Shell / DPM	Модель ориентирует менеджеров на перераспределение определенных финансовых потоков из бизнес-областей, порождающих денежную массу в бизнес-области с высоким потенциалом отдачи инвестиций в будущем.
Метод PIMS	Анализ уровня влияния выбранной стратегии на величины прибыльности и наличности, основан на использовании эмпирической модели, связывающей широкий диапазон стратегических переменных (таких, как рыночная доля, качество продукта, вертикальная интеграция) и ситуационных переменных (скорость роста рынка, стадия развития отрасли, интенсивность потоков капитала) с величиной прибыльности и способностью организации генерировать наличность.
Модель Хофера /Шендель	Модель опирается на четкое разграничение различных уровней стратегического планирования. Хофер и Шендель выделяют 3 уровня формулирования стратегии: корпоративный, бизнес-уровень и функциональный уровень.
PEST анализ	Анализ внешнего окружения предприятия с точки зрения влияния экономических, политических, социальных и технологических факторов.

Методы, характеризующие внутреннюю среду, уровень менеджмента организации	Ситуационный анализ	Оценка возможных изменений в деятельности фирмы с учетом влияния действующих внешних факторов, т. е. факторов, на которые данная фирма повлиять практически не может.
	Метод экспертной оценки	Способ прогнозирования и оценки будущих результатов действий на основе прогнозов специалистов.
	Метод картирования стратегических групп	Методика картирования стратегических групп позволяет представить общую картину конкуренции, оценить место каждой организации в ней. Карта стратегических групп включает соперничающие фирмы с одинаковым уровнем активности и схожими позициями на рынке.
Методы, характеризующие экономическую деятельность	Финансово-экономический метод	Анализ бухгалтерской отчетности хозяйствующего субъекта.
	Метод маргинального анализа	Маргинальный метод полезен для установления влияния изменений уровня реализации и затрат на чистую прибыль и операционный леверидж.

Каждый метод предполагает специальный набор факторов и рассматриваемых переменных; во многих методах авторы оставляют право выбора исследуемых переменных на усмотрение исследователя, что дает возможность учитывать отраслевые, технические и другие специфические особенности; каждый из перечисленных методов имеет свои преимущества и недостатки, следовательно-

но, исследователю необходимо сравнивать выгоды, которые он может получить, используя тот или иной метод исследования с теми опасными моментами, которые могут повлиять на его результат.

Если малые предприятия динамично развиваются, то к основным параметрам их конкурентоспособности следует отнести

- способность осуществлять ценовую и неценовую конкуренцию с другими хозяйствующими субъектами, функционирующими на рынке и предоставляющими клиентам аналогичные товары (услуги);
- повышение эффективности показателей операционной и инвестиционной деятельности;
- способность управлять альтернативными издержками путем варьирования отдельными видами используемых ресурсов.

В качестве основных направлений формирования конкурентных преимуществ малого предприятия чаще всего эффективными являются анализ конкурентной среды и сравнение направлений бизнес-процессов рыночной среды.

Малые предприятия для закрепления своих конкурентных преимуществ проводят такие мероприятия, как внедрение системы CRM для управления потоками клиентов, обеспечение перехода на делегирование полномочий для снижения нагрузки на руководящий состав работников, обеспечение снижения себестоимости.

Таким образом, обеспечение конкурентных преимуществ малого предприятия на рынке невозможно без определенного, четко проработанного плана в управленческой деятельности (под конкурентными преимуществами принято понимать экономические категории, означающие наличие у хозяйствующего субъекта уникальных характеристик, выгодно отличающих его от других аналогичных субъектов на рынке). Наличие конкурентных преимуществ позволяет обеспечить конкурентоспособность малого предприятия.

Список использованных источников и литературы

1. Пантелеев, А.В. Теоретические подходы к исследованию конкуренции и конкурентоспособности / А.В. Пантелеев // RAGs. 2013. С.116.

2. Латышева, И.Л. Теоретическое исследование сущности термина «финансовая стратегия организации» / И.Л. Латышева // Бизнес Информ. – 2015. – № 3. – С112.

3. Королева, А.В., Экова, В.А. Управление маркетинговой деятельностью предприятия / А.В. Королева, В.А. Экова // Научно-практическая конференция студентов ВПИ (филиал) ВолгГТУ «Наука молодых: идеи, результаты, перспективы». – 2016. – С. 113–114.

МИРОВЫЕ ЗАПАСЫ И ДИНАМИКА ДОБЫЧИ ЗОЛОТА

Аннотация. В статье обосновывается роль золота в мировой экономике, проведено ранжирование стран по объему запасов золота и динамике добычи. Выявлен рост стоимости, как стимулирующий фактор увеличения добычи технического металла, что стало возможным на основе инновационных разработок в обогащении и синтезе полиметаллических руд.

Ключевые слова: рынок золота, запасы золота, роль золота, золотой запас, прогнозные ресурсы.

Мировой рынок драгоценных металлов включает в себя систему экономических отношений, складывающихся в результате их производства, распределения, потребления на национальных и международном уровнях. Отличительной чертой рынка золота является использование золота фактически всеми государствами в качестве страхового и резервного фонда. Ученные государственные запасы золота, сосредоточенные в Центральном банках и резервах МВФ, составляют сегодня более 31000 т [0]. Особенности рынков золота – это купля–продажа наличного металла в слитковой форме и оптовые методы торговли этими слитками.

Особая роль золота обусловлена его высокой ценой, влиянием на финансовую систему и внешние экономические связи, а также специфическими физическими и химическими свойствами: высокой теплопроводностью, низким электрическим сопротивлением, пластичностью, инертностью, неподверженности коррозии, вследствие чего металл имеет много сфер технического применения. Золото является важнейшим элементом мировой финансовой системы. Золотой запас государств, показанный в таблице 1, является основой их экономической мощи. Особенно заметным это становится во время экономической нестабильности: кризис с неизбежностью влечет за собой рост цен на золото[2], как исторически сложившегося обеспечения национальных валют и снижения инфляционных рисков.

Таблица 1

Запасы золота в государственных резервах стран мира

Страна	Золотой запас, т
США	8133,5
Германия	3391,3
Франция	2435,4
Италия	2451,8
Швейцария	1040,1

¹ Лютова Ирина Ивановна – доктор экономических наук, профессор, АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Нидерланды	612,5
Япония	765,2
Китай	1054,1
Испания	281,6
Португалия	382,5
Тайвань	423,6
Россия	957,8
Индия	557,7
Венесуэла	363,9
Великобритания	310,3
Австрия	280
Остальные страны мира	3906,2
Итого	28165,5

Месторождения и проявления наличия золота определены в 117 странах. Мировые запасы золота оцениваются в 111,6 тыс. т, включая разведанные запасы 60,4 тыс. т [0]. Около 80 % подтвержденных запасов сосредоточено в 10 странах, в том числе в России и Узбекистане. Золото добывают более чем в 80 странах, но более двух третей добычи обеспечивают всего восемь из них. Это страны, где она превышает 100 т в год: ЮАР, США, Китай, Австралия, Перу, Россия, Индонезия и Канада. Сведения о мировой добыче золота приведены в таблице 2 [0].

Таблица 2

Мировая добыча золота

Страна	Добыча золота по годам, т											
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Австралия	296	263	247	245	211	224	261	259	251	259	274	300
Гана	74	64	70	75	83	92	81	91	96	98	91	85
Индонезия	140	167	116	147	93	160	140	115	89	97	69	75
Канада	155	119	104	101	94	96	91	108	108	128	152	150
Китай	172	224	247	280	288	324	351	369	413	439	450	490
Мексика	25	31	39	44	51	62	79	85	103	101	118	120
Папуа Новая Гвинея	76	69	60	61	67	71	70	67	65	69	53	50
Перу	133	208	202	170	175	182	185	178	180	182	140	150
Россия	143	175	173	169	183	205	203	214	230	237	247	242
США	355	262	252	239	234	221	229	233	231	226	210	200
Узбекистан	88	79	75	75	77	73	71	71	70	72	100	103
ЮАР	428	297	296	270	232	220	203	198	177	171	150	140
Итого 12 стран	2060	1958	1881	1876	1788	1930	1964	1988	2013	2066	2134	2185
Другие страны	506	564	598	568	621	654	745	824	813	903	856	815
Всего в мире	2591	2522	2479	2444	2409	2584	2709	2812	2826	2982	2990	3000

Данные таблицы 2 позволяют заключить, что в 2013–2016 гг. самый значительный рост золотодобычи зарегистрирован в Канаде, Китае и России, а также в Австралии. Мировая добыча золота в 2016 г. увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 0,33 % и составила 3000 т [0].

По общим запасам золота, более 9 тыс. т, Россия занимает второе место в мире после ЮАР, что составляет около 12 % мирового запаса. Кроме того, Россия располагает и значительными прогнозными ресурсами золота – почти 18 тыс. т [0]. Практически все они локализованы в восточных районах страны. Более четверти всех запасов коренных месторождений золота приходится на крупнейшие месторождения Сухой Лог, Майское, Олимпиадинское, Нежданинское, Наталкинское. В коренных, собственно золоторудных месторождениях, сосредоточено 53,8 %, в комплексных – 28 %, в россыпных – 18,2 %. Значительные запасы попутного золота содержатся в медно–колчеданных, медно–никелевых и полиметаллических рудах месторождений Оренбургской области, Таймыра и Башкирии. Особенностью минерально–сырьевой базы (МСБ) золота России, благоприятно отражающейся на конъюнктуре российского золотого рынка, является значительное количество недостаточно изученных ресурсов в виде перспективных площадей, рудных полей и месторождений. По этому показателю с ней могут сравниться только Китай, Монголия и страны Латинской Америки, тогда как ведущие золотодобывающие страны (США, Канада, Австралия) такими ресурсами не обладают. При сохранении тенденции стабилизации мировых цен на золото золотодобывающая отрасль в перспективе будет охватывать новые территории. Два наиболее привлекательных с этой точки зрения региона сейчас – это Россия (вместе с рядом стран СНГ) и Китай. Вместе с тем при значительных прогнозных ресурсах в России увеличивается дефицит разведанных и подготовленных к освоению запасов, особенно легкообогатимых богатых руд [6, 7].

По добыче страна находится на третьем месте в мире (около 8 %) после Австралии и Китая, обеспечивая вместе с этими странами около половины мировой добычи. Сейчас в России золотодобычей занимается примерно 400 предприятий. Добыча золота в 2016 г. составила около 247 т [8]. Заметный рост добычи золота из коренных месторождений наряду с изменением организационной структуры отрасли являются характерными особенностями современного состояния российской золотодобычи [4,7–9].

В разные исторические периоды наблюдались тенденции как на повышение, так и на снижение цен на золото. Многократное повышение рыночной цены на золото в 70–е годы XX в. кардинально повлияло на активность его производителей в большинстве стран мира. В последние годы в мире наблюдается устойчивая тенденция роста цен на золото. За 10 лет цена золота увеличилась на 588 % [10]. В настоящее время выгодно перерабатывать бедные и труднообогатимые руды, вовлекать в эксплуатацию не использовавшиеся ранее запасы, которые прежде считались непригодными к добыче по технико-технологическим и экономическим причинам, возобновлять эксплуатацию заброшенных и законсервированных карьеров, рудников и шахт, а кроме того,

перерабатывать техногенные отвалы многих горно-обогатительных комбинатов, содержащих определенное количество металлов в качестве попутных компонентов или не полностью извлеченных при первичной обработке. Коренные изменения в технологии извлечения металла за счет кучного, кучного с цианированием и биологического выщелачивания в колоннах, метода «уголь в пульпе», усовершенствования других пирометаллургических и гидрометаллургических методов (например, автоклавного обогащения тугоплавких руд) сделали рентабельной вторичную переработку бедных руд и сохранившихся «хвостов» золотоизвлекательных фабрик с содержанием золота на уровне 1,0 – 0,3 г/т и менее [1–2, 8].

За последние десятилетия золото стало самым лучшим объектом для инвестиций. Цена на золото формируется за пределами Центральной и Восточной Европы, инвестиции в банковское золото стали вполне доступными для размещения средств граждан и юридических лиц.

Таблица 3

Спрос и предложение на российском рынке золота

Показатель	Значение показателя по годам								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Предложение, всего, т	164,3	162,8	184,5	205,3	201,7	211,4	226,3	289,47	297,3
В том числе:									
– золото добычное	147,6	144,8	163,9	178,4	188,4	200,7	230,3	234,24	238,83
– золото попутное	11,7	12,1	12,4	14,5	12,7	14,8	17,5	16,97	14,7
– золото вторичное	5,0	5,9	8,2	12,4	12,6	17,9	28,5	38,26	35,4
Спрос, всего, т	164,3	162,8	184,5	205,3	201,7	211,4	226,3	244,7	234,5
В том числе:									
– экспорт	94,2	42,0	17,0	27,0	18,8	17,0	18,0	18,2	17,8
– закупка официального сектора	14,0	50,0	79,5	127,5	135,0	140,0	148,0	155,7	145,7
– ювелирпром	50,0	63,0	76,5	37,0	38,0	43,4	47,2	46,1	48,1
– промышленное производство	2,1	1,8	2,0	2,6	1,2	1,2	1,3	2,4	2,4
– инвестиционный спрос	4,0	6,0	9,5	11,2	8,7	9,8	11,8	12,3	11,5

Конъюнктура рынка золота благоприятна для развития золотодобывающей отрасли. Во многих странах–производителях, в отличие от России, крупные неразрабатываемые месторождения представляют большую редкость. Это открывает перед золотодобывающей и золотоперерабатывающей отраслями России выгодные перспективы, позволяет ожидать как роста объема производства драгоценных металлов, так и расширения внутреннего потребления, прежде всего в ювелирной промышленности. С большой вероятностью продолжится консолидация предприятий, что позволит снизить производственные издержки и уменьшить себестоимость золота в целом по

стране. В 2016 г. мировой рынок золота увеличился на 1,7 % до 4484 т. Средняя себестоимость добычи золота в мире в 2017 г. составила около 800 долл/унцию. Данные о спросе и предложении на российском рынке приведены в таблице 3 [4].

Наибольший прирост добычи золота в 2017 г. обеспечили:

– ОАО «Полюс Золото» (Polyus Gold International Ltd): более 3 т за счет выхода на проектное извлечение и увеличение объемов переработки на Благодатнинском ГОКе, а также модернизации ЗИФ–1 Олимпиадинского ГОКа для переработки руд с месторождения «Титимухта» в Красноярском крае;

– ГК «Петропавловск» (Petropravlovsk PLC): более чем на 7 т за счет увеличения добычи на рудниках «Пионер» и «Маломыр» в Амурской обл., а также за счет увеличения объемов добычи россыпного золота;

– Nordgold (бывшая дочерняя структура ОАО «Северсталь»): на 1,3 т за счет роста добычи на месторождениях «Березитовое» (ООО «Рудник Березитовый» в Амурской обл.) и «Таборное» (ООО «Нерюнгри–Металлик») в Республике Саха (Якутия);

– ОАО «Высочайший»: на 0,7 т, ОАО «Южуралзолото ГК»: на 0,34 т, ООО «Конго»: на 0,22 т, ООО «Статус»: на 0,19 т и др.

По сравнению с 2010 г. на 7 % до 422 увеличилось число золотодобывающих предприятий. Эта тенденция проявилась впервые после десятилетнего их сокращения. При этом рост произошел за счет мелких предприятий с объемом годовой добычи до 100 кг (рост на 10 %) и крупных предприятий с объемом годовой добычи от 2 до 5 т (рост на 23 %). Крупные предприятия с годовым объемом добычи более 2 т обеспечили 90 % (9,6 из 10,6 т) прироста добычи золота в 2017 г. [4].

Сохраняющаяся в последние годы тенденция превышения спроса над предложением позволяет предположить, что цена на золото в ближайшей перспективе сохранит высокий уровень. Цена золота напрямую или опосредованно зависит от состояния рынка энергетических ресурсов (прежде всего, нефти) и курса основных мировых валют. К числу показателей, оказывающих влияние на конъюнктуру золотого рынка, также относятся такие показатели, как распределение запасов золота, степень либерализации экономики и влияния на нее государства, возможность выхода производителей золота на мировой рынок драгоценных металлов.

Список использованных источников и литературы

1. Мировой рынок золота // Мировая экономика. – URL : <http://www.ereport.ru/articles/commod/gold.htm> (дата обращения 03.06.2016).

2. Костюхин Ю.Ю. Разработка стратегии улучшения экономического состояния предприятия вторичной металлургии драгоценных металлов: моногр. / Ю.Ю. Костюхин, Г.В. Кружкова, С.И. Рогов, Л.С. Стрижко. – М.: Изд. дом МИ-СиС, 2014. – 216 с.

3. Мировые запасы золота // Инфографика – URL : http://info-graphic.ru/news/mirovye_zapasy_zolota/2011-06-03-936 (дата обращения 03.06.2016).

4. Ежегодный доклад союза золотопромышленников «Золото – 2017» // Золото и технологии. – URL : <http://zolteh.ru/results/obzor-raboty-zolotodobyvayushhej-otrasli-v-rf-po-itogam-2016-goda/> (дата обращения 25.10.2017).

5. Состояние и использование минерально-сырьевых ресурсов Российской Федерации // ИАЦ «Минерал». – URL : http://www.mineral.ru/Facts/russia/147/406/17_au.pdf (дата обращения 18.06.2016).

6. Российское золото – минерально-сырьевая база // Энциклопедия финансиста. – URL : <http://www.reasonablefinance.ru/dragotsennie-kamni-i-metalli/rossiyskoe-zoloto-mineralno-sirevaya-baza.html> (дата обращения 27.10.2017).

7. Месторождения золота в России // Экологический центр «Экосистема». – URL : http://www.ecosystema.ru/08nature/min/1_6_1_1_4.htm (дата обращения 12.03.2017).

8. Добыча золота в России в 2015 году // Информ.-аналит. сайт gold.ru. – URL : <http://gold.ru/articles/news/dobycha-zolota-v-rossii-v-2011-godu-vyrosla-na-4-7-procentov.html> (дата обращения 03.03.2016).

9. Мировой рынок золота // Центр экономического анализа и экспертизы. – URL : <http://www.ceae.ru/The-commodity-markets4.htm> (дата обращения 03.03.2017)

Лысова И. А., Сериков А. А., Порядков С. С.¹

КОНТРОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ И РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ ГУМАНИТАРНОГО И МЕДИЦИНСКОГО ВУЗОВ В ФИЗИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ

Физическая культура как общества в целом, так и каждого человека в отдельности представляет собой базовое условие формирования и осуществления здорового образа жизни, который не только основа хорошего самочувствия, но и путь к оздоровлению нации, решению многих социальных проблем. Здоровый образ жизни, по мнению многих специалистов в области физической культуры, – это реализация комплекса научно обоснованной медико-биологической, социально-психологической и педагогической системы профилактических меро-

¹ Лысова Инна Анатольевна – к.п.н., доцент, заведующий кафедрой физической культуры Московского гуманитарного университета. Сериков Алексей Анатольевич – старший преподаватель кафедры физкультуры Первого Московского государственного медицинского университета им. И. М. Сеченова. Порядков Сергей Сергеевич – преподаватель кафедры физического воспитания и здоровья Рязанского государственного медицинского университета им. академика И. П. Павлова

приятый (Алабин В. Г., Сутула В. А., Никитушкин В. Г., Б. А. Ашмарин, И. А. Лысова, А. В. Блинова и др.). Важное место в этой системе занимает педагогический контроль. Сегодня проблема физического воспитания обучающихся в высших учебных заведениях России остается одной из актуальных задач в связи с введением новых Федеральных государственных образовательных стандартов в систему подготовки в вузах. Для улучшения качества учебного процесса в вузах необходимо усиление контроля за состоянием здоровья, морфофункциональным состоянием, физическим развитием, уровнем физической подготовленности студентов. В основе методики оценивания уровня физической подготовленности, физического развития и морфофункционального состояния лежит разработка оценочных шкал студентов разных специализаций. Для объективной оценки уровня физической подготовленности и развития студентов необходима разработка нормативных таблиц с учетом специфики вуза. Совершенствование системы спортивной подготовки и показателей физической подготовленности, физического развития и морфофункционального состояния студентов является актуальной проблемой, решение которой может привести к повышению качества профессиональной подготовки обучающихся.

2 Цель исследования: нормативы физической подготовленности и физического развития студентов гуманитарного и медицинского вуза для контроля процесса физического воспитания. Задачи исследования: – определить уровень физического развития и физической подготовленности студентов гуманитарного и медицинского вузов; – провести сравнительный анализ физической подготовленности и физического развития студентов основного и спортивного отделений гуманитарного и медицинского вузов; – разработать оценочные шкалы для определения физической подготовленности и физического развития студентов основного и спортивного отделений гуманитарного и медицинского вузов. В работе использованы педагогические, социологические, медико-биологические и математико-статистические методы исследования. Исследования проведены на базах Московского гуманитарного университета, Первого Московского государственного медицинского университета им. И. М. Сеченова, Рязанского государственного медицинского университета им. академика И. П. Павлова. Всего обследовано 556 студентов основного и 250 студентов спортивного отделений различных факультетов гуманитарного вуза и лечебного факультета медицинских вузов. Определен уровень физической активности студентов гуманитарного и медицинских вузов. До поступления в высшее учебное заведение 41% опрошенных до поступления в вуз занимались физкультурой постоянно и с удовольствием, 30% – только в свободное время и 29% занимались физкультурой, так как это входило в обязанности. В спортивных секциях занимались 36% опрошенных, спортивный разряд имели 11%, от занятий по физкультуре в связи с серьезными заболеваниями были освобождены 27% опрошенных.

3 С использованием педагогического тестирования определен уровень физической подготовленности студентов медицинского вуза. Выявлены значительные отличия по показателям физической подготовленности студентов основного и спортивного отделений. При проведении сравнительного анализа в процентном соотноше-

нии студентки основного отделения в среднем имеют показатели силовых способностей в отжиманиях на 74% хуже по сравнению со студентками спортивного отделения; юноши основного отделения в подтягиваниях на высокой перекладине – на 66,7%. Наиболее плохие результаты показали девушки в тесте на выносливость, характеризующем аэробные возможности организма. Аналогичная ситуация наблюдалась при тестировании других двигательных способностей. Для определения уровня физического развития и разработки оценочных таблиц использовали соматометрические методы исследования. Измерения проводили в первой половине дня. Соматометрическое исследование включало определение тотальных размеров тела (длина и масса тела), линейных и обхватных размеров, кожно-жировых складок. Все показатели вносили в карту соматометрического обследования студента. По формулам J. Mateika (1921) вычисляли жировой и мышечный компоненты массы тела обследованных. Вычисляли как абсолютную, так и относительную мышечную и жировую массу. В среднем по группе обследуемых студенток основного отделения показатель относительной жировой массы составил $28,1 \pm 2,3\%$, у студенток спортивного отделения – $21,5 \pm 3,4\%$; у юношей основного отделения – $20,9 \pm 2,1\%$, спортивного отделения – $14,7 \pm 1,9\%$. Показатели относительной жировой массы студенток основного отделения на 23,5% выше по сравнению с показателями студенток спортивного отделения. Показатели относительной жировой массы юношей основного отделения на 29,7% выше по сравнению с показателями студентов спортивного отделения. Средний показатель относительной мышечной массы студенток основного отделения составил $39,7\% \pm 4,7$, у студенток спортивного отделения – $43,2 \pm 3,6\%$; у юношей студентов основного отделения – $44,6 \pm 5,3\%$, студентов спортивного отделения – $49,9 \pm 3,8\%$. Относительная мышечная масса студенток основного отделения на 8,1% ниже по сравнению с показателями студенток спортивного отделения. Относительная мышечная масса юношей основного отделения на 10,6% ниже по сравнению с показателями студентов спортивного отделения. На основе перцентильного анализа созданы нормативы физической подготовленности и физического развития студентов 17–18 лет, представленные в виде центильных шкал распределения. В таблице нормативов выделены 5 уровней физической подготовленности: низкий (5%), ниже среднего (20%), средний (50%), выше среднего (20%), высокий (5%). Оценка результатов измерений зависит от положения индивидуальных данных в центильных интервалах. Оценочные шкалы разработаны по показателям физической подготовленности студентов 17–18 лет основного отделения студентов, среди которых прыжок в длину с места и разбега, бег на 100, 500 и 1000 м, отжимания (для девушек), подтягивания на высокой перекладине (для юношей), метание мяча на дальность, поднимание туловища из положения лежа до положения сидя (таблица 1 и 2). Таблица 1. Нормативы физической подготовленности студенток основного отделения 17–18 лет

Показатель	P5	P25	P75	P95
Низкая (5 %)	Ниже средней (20 %)	Средняя (50 %)	Выше средней (20 %)	Высокая (5 %)
Прыжок в длину с места, см	< 140	140–163	164–199	200–213 > 213
Бег 1000 м, мин, сек	> 6/17//	6 /00//	–6 /17//	5 /06// – 5 /59// 4 /26// – 5 /05// < 4/26//

Отжимания, раз < 2 2–3 4–8 9–15 > 15 5 Бег 100 м, сек > 22,0 19,9–22,0 17,0–19,8 15,5–17,1 < 15,5 Бег 500 м, мин, сек > 2/24// 2 /13// –2 /24// 1 /54// – 2 /12// 1 /41// – 1 /53// < 1/41// Прыжки в длину с разбега, см < 252 252–270 271–310 311–365 > 365 Метание мяча на дальность, м < 14 14–17 18–24 25–33 > 33 Поднимающие туловища, раз < 20 20–26 27–37 38–43 > 43

Таблица 2. Нормативы физической подготовленности студентов (юношей) основного отделения 17–18 лет Показатель P5 P25 P75 P95 Низкая (5 %) Ниже средней (20 %) Средняя (50 %) Выше средней (20 %) Высокая (5 %) Прыжок в длину с места, см < 190 190–215 216–247 248–256 > 256 Бег 1000 м, мин, сек > 3/47// 3 /33// –3 /47// 3 /06// – 3 /32// 2 /52// – 3 /05// < 2/52// Подтягивания, раз < 4 4–8 9–12 13–18 > 18 Бег 100 м, сек > 18,0 15,6–18,0 13,5–15,5 12,8–13,4 < 12,8 Бег 1500 м > 6/32// 6 /25// –6 /32// 5 /12// – 6 /24// 5 /00// – 5 /11// < 5/00// Метание мяча на дальность, м < 28 28–34 35–42 43–50 > 50 Прыжки в длину с разбега, см < 305 305–380 381–450 451–475 > 475

Оценочные шкалы показателей физической подготовленности студентов 17–18 лет спортивного отделения студентов представлены в таблицах 3 и 4. Таблица 3. Нормативы физической подготовленности студенток спортивного отделения массовых разрядов 17–18 лет 6 Показатель P5 P25 P75 P95 Низкая (5 %) Ниже средней (20 %) Средняя (50 %) Выше средней (20 %) Высокая (5 %) Прыжок в длину с места, см < 196 196–205 206–217 218–230 > 230 Бег 1000 м, мин, сек > 4/35// 4 /16// –4 /35// 3 /48// – 4 /15// 3 /36// – 3 /47// < 3 /36// Отжимания, раз < 12 12–20 21–30 31–34 > 34

Таблица 4. Нормативы физической подготовленности студентов (юношей) спортивного отделения массовых разрядов 17–18 лет Показатель P5 P25 P75 P95 Низкая (5 %) Ниже средней (20 %) Средняя (50 %) Выше средней (20 %) Высокая (5 %) Прыжок в длину с места, см < 230 230–249 250–265 265–277 > 277 Бег 1000 м, мин, сек > 3/43// 3 /29// –3 /43// 3 /11// – 3 /28// 2 /56// – 3 /11// < 2/56// Подтягивания, раз < 8 8–11 12–18 19–23 > 23

Оценочные таблицы, используемые для контроля физического развития студентов основного и спортивного отделений, разработанные с использованием перцентильного метода по показателям тотальных размеров тела относительной жировой и мышечной массы обследованных, представлены в таблицах 5–8. Таблица 5. Центильные шкалы габаритных размеров и компонентов сомы студенток 17–18 лет основного отделения Показатель P5 P25 P75 P95 Низкая (5 %) Ниже средней (20 %) Средняя (50 %) Выше средней (20 %) Высокая (5 %) Длина тела, см < 158 158–163 164–170 171–174 > 174 Масса тела, кг < 48,0 48,0–52,8 52,9–63,6 63,7–65,0 > 65,0 Жировая масса, % > 31,7 29,8–31,7 25,2–29,7 16,2–25,1 < 16,2 7 Мышечная масса, % < 33,9 33,9–36,6 36,7–43,5 43,5–46,1 > 46,1

Таблица 6. Центильные шкалы габаритных размеров и компонентов сомы студентов (юношей) 17–18 лет основного отделения Показатель P5 P25 P75 P95 Низкая (5 %) Ниже средней (20 %) Средняя (50 %) Выше средней (20 %) Высокая (5 %) Длина тела, см < 168 168–172 173–183 184–186 > 186 Масса тела, кг < 56,0 56,0–67,4 67,5–75,0 75,1–84,0 > 84,0 Жировая масса, % > 26,0 24,2–26,0 17,1–24,1 12,4–17,0 < 12,4 Мышечная масса, % < 37,2 37,2–40,0 40,1–46,6 46,7–49,5 > 49,5

Таблица 7. Центильные шкалы габаритных размеров и компонентов сомы студенток 17–18 лет спортивного отделения Показатель P5

P25 P75 P95 Низкая (5 %) Ниже средней (20 %) Средняя (50 %) Выше средней (20 %) Высокая (5 %) Длина тела, см < 151 151–162 163–168 169–176 > 176
 Масса тела, кг < 50,0 50,0–54,5 54,6–60,0 60,1–65,0 > 65,0 Жировая масса, % > 31,1 25,0–31,1 15,4–24,9 13,6–15,3 < 13,5 Мышечная масса, % < 37,6 37,6–38,8 38,9–48,3 48,4–52,0 > 52,0

Таблица 8. Центильные шкалы габаритных размеров и компонентов сомы студентов (юношей) 17–18 лет спортивного отделения

Показатель P5 P25 P75 P95 Низкая (5 %) Ниже средней (20 %) Средняя (50 %) Выше средней (20 %) Высокая (5 %) Длина тела, см < 163 163–172 173–180 181–185 > 185
 Масса тела, кг < 57,0 57,0–63,6 63,7–76,5 76,6–86,0 > 86,0 Жировая масса, % > 19,7 14,8–19,7 10,8–14,7 8,4–10,7 < 8,4
 Мышечная масса, % < 42,7 42,7–45,9 46,0–51,9 52,0–54,8 > 54,8

8 Определен диапазон средних значений признаков (P25–P75). 50–процентный диапазон значений у студенток основного отделения по показателю длины тела находится в пределах от 164 до 170 см, массы тела – от 52,9 до 63,6 кг, относительной жировой массы – от 25,2 до 29,7%, относительной мышечной массы – от 36,7 до 43,5%. У студентов основного отделения диапазон средних значений для длины тела 173–183 см, для массы тела – 67,5–75,0 кг, для относительной жировой массы – 17,1–24,1%, для относительной мышечной массы – 40,1–46,6%. Для длины тела у студенток спортивного отделения диапазон средних значений признаков находится в пределах от 163 до 168 см, массы тела – от 54,6 до 60,0 кг, относительной жировой массы – от 15,4 до 24,9%, относительной мышечной массы – от 38,9 до 48,3%. У студентов спортивного отделения диапазон средних значений для длины тела 173–180 см, для массы тела – 63,7–76,5 кг, для относительной жировой массы – 10,8–14,7%, для относительной мышечной массы – 46,0–51,9%. Разработанные центильные шкалы позволяют использовать данные показатели как объективные критерии в оценке физической подготовленности и физического развития студентов высших учебных заведений гуманитарного и медицинского профиля. Полученные данные позволяют совершенствовать контроль за состоянием здоровья, физической подготовленностью и физическим развитием, а на их основе – учебный процесс и систему спортивной подготовки в высшем учебном заведении. Таким образом, регулярный контроль физической подготовленности, физического развития, функционального состояния молодежи позволяет прослеживать ее динамику в процессе многолетних оздоровительных занятий, является неотъемлемой частью физического воспитания и занимает важное место в системе мероприятий по формированию здорового образа жизни.

Список использованных источников и литературы

1. Алабин В. Г., Сутула В. А., Никитушкин В. Г. Комплексный контроль в спорте // Теория и практика физической культуры. – М., 1995. – № 3. С. 43–45.
2. Ашмарин, Б. А. О тестах и тестировании: педагогический контроль на уроках физкультуры / Б. А. Ашмарин, // Физическая культура в школе. – М., 1985. – № 3. – С. 60–62.

3. Блинова, А. В. Диагностический комплекс оценивания общей физической подготовленности студентов / А. В. Блинова, И. А. Лысова // Вестник Университета. – № 11 (49). – С.22–25.

4. Ляцинина, Е. В. Динамика физического развития студентов в ходе обучения в физкультурном и медицинском вузах / Е. В. Ляцинина, П. К. Лысов, С. В. Чава, Е. П. Лысова // Медико–биологические и психолого–педагогические аспекты подготовки специалистов по физической культуре и спорту: Материалы Всероссийской науч.– практ. конф. с междунар. участием. Часть 1 / Под. Ред. В. Л. Пашута, Е. Н. Курьянович. – СПб: ВИФК, 2012. – С. 188–192.

5. Лысова И. А. Оценивание физической подготовленности студентов как метод педагогической диагностики / И. А. Лысова, А. В. Блинова // Научный журнал Московского гуманитарного университета «Знание. Понимание. Умение». – М., 2008. № 4. – С. 107–110.

6. Лысова И.А., Лысов П.К., Лысова Е.П., Ляцинина Е.В. Динамика физического развития студентов за время обучения в физкультурном и гуманитарном вузах / И. А. Лысова, П. К. Лысов, Е. П. Лысова, Е. В. Ляцинина // Материалы научового конгрессу «IV Міжнародні Пироговські читання», присвяченого 200–річчю з дня народження М.І. Пирогова. – Вінниця, 2–5 червня 2010 р. – С. 71.

7. Mateika, J. The testing of physical efficiency / J. Mateika // Am. J. Phys. Antropol. – 1921. – Vol. 4. – P. 502–504.

Маторин А. М¹., Бородаева Н.А.² – Национальный институт бизнеса

ПРАВОВОЙ МОНИТОРИНГ КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье представлены результаты комплексного анализа доктринальных интерпретаций категории «правовой мониторинг» понятий и содержания, обозначены перспективные для практического применения правовых конструкций. Исследование института правового мониторинга является относительно новым направлением в отечественной правовой науке, ориентированным на решение проблем эффективности системы права Российской Федерации и оценки качества нормативных правовых актов.

Ключевые слова: эффективность законодательства, эффективности системы нормативных правовых актов, правовой мониторинг, правоприменение, законодательный процесс.

К изучению эффективности законодательства, правовых норм, их действий советские ученые обратились еще в 60–е гг. XX в. Одной из основных за-

¹ Маторин Александр Михайлович - кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедры «Государственно-правовых дисциплин» АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

² Бородаева Наталья Александровна – заместитель декана факультета экономики, управления и права АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

дач, стоявших перед юридической наукой, являлась подготовка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию советского законодательства. Эта деятельность потребовала предварительного осмысления подходов к оценке социальной эффективности тех правовых норм, которые предполагалось совершенствовать. Предпринимавшиеся попытки исследования эффективности законодательства были направлены лишь на отдельные сферы правового регулирования (уголовное, трудовое, семейное право и др.). Возникла необходимость в разработке основ методологии изучения эффективности правовых норм для проведения соответствующих исследований в различных отраслях права по единообразной методике.

Среди ученых, занимавшихся проблемами оценки эффективности права, следует отметить С.С. Алексеева¹, А.Б. Венгерова², В.В. Глазырина, В.П. Казимирчука, Д.А. Керимова³, В.Н. Кудрявцева⁴, Б.М. Лазарева, В.В. Лапаеву, В.И. Никитинского, А.С. Пашкова⁵, А.С. Пиголкина, И.С. Самощенко⁶, О.В. Смирнов⁷, Ю.А. Тихомирова, Л.С. Явича и др.

За последние годы в России возрос интерес к праву со стороны различных институтов гражданского общества. Особенность наших дней заключается в том, что принимается множество несовершенных, противоречивых, «разбалансированных» нормативных правовых актов, порождающих коллизии и пробелы в правовом регулировании, не согласованных друг с другом, что негативно сказывается на процессе их реализации, а именно, на правоприменительной деятельности. Зачастую отсутствует система обратной связи между результатом законодательной деятельности – нормативными правовыми актами – и принимаемыми на их основе решениями.

В 2015 году федеральными органами исполнительной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации обеспечена реализация Указа Президента Российской Федерации от 20 мая 2011 г. № 657 "О мониторинге правоприменения в Российской Федерации" (далее – Указ № 657).

Изучение правоприменительной практики осуществлялось с использованием имеющейся в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации информации о применении нормативных правовых актов с учетом статистической информации, обращений граждан по вопросам, регулируемым нормативными правовыми актами в исследуемой сфере правоотношений, вступивших в силу судебных актов, разъяснений Верховного Суда Российской Федерации по вопросам судебной

¹ Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе. М., 1971.

² Самощенко И.С., Никитинский В.И., Венгеров А.Б. Об основах методологии и методики изучения эффективности действия правовых норм / Ученые записки ВНИИСЗ. Вып. 25. М., 1971.

³ Беляев Н.А., Керимов Д.А., Пашков А.С. О методологии юридической науки // Методологические вопросы общественных наук. Л., 1968.

⁴ Кудрявцев В.П., Никитинский В.И., Самощенко И.С. Глазырин В.В. Эффективность правовых норм. М., 1980.

⁵ Пашков А.С., Явич Л.С. Эффективность действия правовой нормы (к методологии и методике социологического исследования) // Советское государство и право. 1970. № 3. С. 40 - 47.

⁶ Самощенко И.С. Никитинский В.И. Изучение эффективности действующего законодательства // Советское государство и право. 1969. № 8. С. 3 - 11.

⁷ Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968.

практики, а также заключений экспертов и сведений, поступивших от научных, общественных и образовательных организаций в 2015 году¹.

Вопрос эффективности системы нормативных правовых актов в Российской Федерации неразрывно связан с проблемой контроля за их качеством и дальнейшим совершенствованием. Посредством оценки эффективности нормативного правового акта определяется степень урегулированности соответствующих общественных отношений, выявляются пробелы, устраняются коллизии и противоречия как между нормативными правовыми актами одинаковой юридической силы, так и между актами разных уровней (федерального, регионального). Это обеспечивает научно обоснованный подход к выбору направлений совершенствования законодательства и в конечном счете внутреннюю согласованность правовой системы в целом.

Выявлять отмеченные недостатки нормотворческой и правоприменительной деятельности призван правовой мониторинг, рассматриваемый в качестве одного из главных инструментов повышения уровня эффективности правового регулирования, обеспечения должного качества принимаемых нормативных правовых актов и их реализации.

В указанном контексте правовой мониторинг можно отнести к «самым необходимым современным инструментам управления делами государства и развития гражданского общества»². Кроме того, правовой мониторинг имеет важное значение для открытости государственной деятельности, информированности граждан и общественности о состоянии правовой основы развития России, а также для повышения уровня правосознания и правовой культуры общества в целом³.

На IV Всероссийской научно–практической конференции 20 июня 2006 г. было положено начало разработке концепции мониторинга законодательства и правоприменительной практики.

В настоящее время в России создана основа правового мониторинга, включающая в себя совокупность относительно взаимосвязанных и внутренне согласованных нормативных правовых актов направленных на регулирование общественных отношений в сфере развития страны. Указом Президента РФ от 20 мая 2011 г. № 657⁴, утверждено Положение о мониторинге правоприменения в Российской Федерации, определены основные субъекты мониторинга на федеральном и региональном уровне, при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации создан Центр мониторинга законодательства и правоприменительной практики, осуществляющий содействие проведению мониторинга законодательства и правоприменительной практики в Совете Феде-

1 «Доклад о результатах мониторинга правоприменения в Российской Федерации за 2015 год»// Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <http://government.ru> по состоянию на 09.02.2017.

² См.: Миронов С.М. Теория и практика мониторинга правового пространства и правоприменительной практики: итоги и перспективы // Вестник Совета Федерации. Мониторинг права в Российской Федерации. 2006. № 4 - 5. С. 5.

³ См.: Бачило И.Л. Мониторинг правовой системы - путь к укреплению правового государства // Вестник Совета Федерации. Мониторинг права в Российской Федерации. 2006. № 4 - 5. С. 21.

⁴ Указ Президента РФ от 20 мая 2011 г. № 657 «О мониторинге правоприменения в Российской Федерации»// СЗ РФ - 2011 г.- N 21 - Ст. 2930.

рации¹, распоряжением Правительства от 16 августа 2017 г. № 1742–р утверждён план мониторинга правоприменения в Российской Федерации на 2018 г.².

Мониторинг законодательства сегодня – это наиболее эффективный системный подход к вопросу обеспечения единства правового пространства нашего государства. Не случайно то внимание, которое уделяется в юридической науке вопросам, связанным с этим понятием.³

Ст. 2 Положения о мониторинге правоприменения в Российской Федерации гласит, что мониторинг законодательства и правоприменительной практики, это комплексная и плановая деятельность федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах своих полномочий, по сбору, обобщению, анализу и оценке информации для обеспечения принятия (издания), изменения или признания утратившими силу (отмены) нормативных правовых актов (уже в самой дефиниции проигнорированы другие органы власти и местного самоуправления).

Объектом правового мониторинга могут быть нормативный правовой акт или его структурная часть; отдельные статьи нормативного правового акта; комплекс нормативных правовых актов, регулирующих отдельную сферу общественных отношений, а также отношения, связанные с реализацией нормативных правовых актов.

К **субъектам** мониторинговой деятельности относятся органы государственной власти и органы местного самоуправления, должностные лица и специально созданные структуры, наделенные полномочиями контроля состояния системы права. Участниками мониторинга являются юридические и физические лица, обладающие юридически значимой возможностью участвовать в проведении мониторинга.

Нужно отметить, что участники законодательного процесса и правореализационной деятельности осознают необходимость осуществления мониторинга закона. Однако для того чтобы этот правовой институт стал общественно значимым явлением, следует рассматривать его во взаимосвязи с полномочиями государственных органов по осуществлению государственного контроля, обеспечивающей его должное положение в государственном управлении по обеспечению национальной безопасности. Мониторинг закона, осуществляемый государственными органами и их должностными лицами в силу возложен-

¹ Утверждено распоряжением Председателя Совета Федерации Федерального Собрания РФ от 25 апреля 2008 г. № 173-рп-СФ

² Распоряжение Правительства РФ от 16 августа 2017 г. N 1742-р //Собрание законодательства Российской Федерации - 2017 г. - № 35. - Ст. 5365..

³ См.: Арзамасов Ю.Г., Наконечный Я.Е. Понятие и функции мониторинга нормативных актов // Государственная власть и местное самоуправление. 2007. № 10; Горохов Д.Б. Правовой мониторинг: концепция, направления институализации, состояние законодательства и перспективы // Законодательство и экономика. 2009. № 7; Маторин А.М. «Мониторинг нормотворчества субъектов Российской Федерации в сфере местного самоуправления» IV Всероссийская научно-практическая конференция «Мониторинг правового пространства и правоприменительной практики» - М.: Издание Совета Федерации. 2007 г. С. 149 – 153.; Правовой мониторинг: Науч.-практ. пособие / Под ред. Ю.А. Тихомирова, Д.Б. Горохова. М., 2011; Чеснокова М.Д. Мониторинг законодательства и правоприменительной практики: опыт субъектов Российской Федерации // Журнал российского права. 2010. № 8.

ных на них обязанностей, отличается от аналогичных действий, проводимых иными органами и лицами в силу их волеизъявления (желания), как, например, официальное толкование закона отличается от его неофициального разъяснения. Основным различием являются юридически значимые правовые последствия указанных действий: в первом случае они наступают, а во втором – нет.

Поэтому мониторинг закона должен стать элементом государственного управления, по результатам которого уполномоченными органами или лицами должны приниматься соответствующие меры и решения. В связи с чем, кафедра полностью разделяем точку зрения тех ученых и практиков, которые считают, что организация и осуществление мониторинга должны стать полномочиями государства¹. Эта же позиция видна в рассуждениях некоторых исследователей о сущности государственного контроля, который «призван обеспечить нормативно урегулированную деятельность путем анализа и проверки реализации законов и иных правовых актов и обоснованности совершаемых действий»².

Согласно пункту 2 Методики осуществления мониторинга правоприменения в Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 19 августа 2011 г. № 694, правоприменителем проводятся текущий или оперативный **виды** мониторинга.

Текущий мониторинг осуществляется на регулярной основе в отношении отрасли (подотрасли) законодательства и группы нормативных правовых актов.

Оперативный мониторинг осуществляется в течение первого года действия нормативных правовых актов Российской Федерации, выполнения решений Конституционного Суда Российской Федерации и постановлений Европейского Суда по правам человека.

Состояние нашего законодательства показывает, что в практическом плане полезно проводить мониторинг по разным критериям – как постоянный и временный, как узкотематический и полифонический. Выбор критериев диктуется динамикой ситуаций и целями управляющих структур.

Поэтому, можно сделать вывод, что, правовой мониторинг это динамичный организационный и правовой институт информационно–оценочного характера, движущийся по всем стадиям функционирования управления, хозяйствования и т.п., проявляющийся на всех этапах возникновения и действия права.

Сегодня законодатель выработал модель правового мониторинга, которую мы считаем полезной, и как того требует Методика осуществления мониторинга правоприменения в Российской Федерации, он должен включать в себя сбор, обобщение, анализ и оценку практики применения:

- а) Конституции Российской Федерации;
- б) федеральных конституционных законов;

¹ Мониторинг законодательства и правоприменительной практики// Бюллетень Министерства юстиции РФ. 2005. № 8. С. 9.

² Тихомиров. Ю.А. Закон - основа стратегии // Президентский контроль. 2002. № 8. С. 3.

в) федеральных законов;
г) законов Российской Федерации, основ законодательства Российской Федерации, постановлений Верховного Совета Российской Федерации, Съезда народных депутатов Российской Федерации, а также постановлений и указов Президиума Верховного Совета Российской Федерации;
д) указов Президента Российской Федерации;
е) постановлений Правительства Российской Федерации;
ж) нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов и организаций, издающих в соответствии с законодательством Российской Федерации нормативные правовые акты.

При осуществлении мониторинга правоприменения используется:
информация, поступившая из общественных, научных, правозащитных и иных организаций;
информация, почерпнутая из средств массовой информации;
информация, поступившая от граждан и т.д.

Результаты мониторинга правоприменения обобщаются, анализируются и оцениваются по следующим **показателям:**

несоблюдение гарантированных прав, свобод и законных интересов человека и гражданина;

наличие нормативных правовых актов, необходимость принятия которых предусмотрена актами большей юридической силы;

несоблюдение пределов компетенции пограничного органа при издании нормативного правового акта;

искажение смысла положений федерального закона или иных актов, а также решений судов Российской Федерации и постановлений Европейского Суда по правам человека при принятии нормативного правового акта;

несоответствие нормативного правового акта Российской Федерации международным обязательствам Российской Федерации;

наличие в нормативном правовом акте коррупциогенных факторов;

неполнота в правовом регулировании общественных отношений;

коллизия норм права;

наличие ошибок юридико–технического характера и другим.

При осуществлении мониторинга правоприменения учитывается также практика применения нормативных правовых актов СССР и РСФСР, сохраняющих действие на территории Российской Федерации.

Перед законодателем стоит задача сформировать гибкую правовую систему, которая могла бы адекватно реагировать на происходящие экономические и социально–политические изменения в стране и за рубежом и вместе с тем обеспечить необходимый уровень развития государства. Именно выявление обратной связи должно быть главной задачей правового мониторинга.

Таким образом, правовой мониторинг сегодня становится одним из приоритетных направлений государственной деятельности, необходимой для эффективной организации публичного управления. На сегодняшний день сфор-

мирована концепция организации правового мониторинга, есть положительный опыт ее реализации. Однако необходимо дальнейшее развитие этого института, в том числе, его правовой регламентации.

Список использованных источников и литературы

1. Указ Президента РФ от 20 мая 2011 г. № 657 «О мониторинге правоприменения в Российской Федерации»// СЗ РФ – 2011 г.– № 21 – Ст. 2930.
2. Распоряжение Правительства РФ от 16 августа 2017 г. № 1742–р //Собрание законодательства Российской Федерации – 2017 г. – № 35. – Ст. 5365
3. «Доклад о результатах мониторинга правоприменения в Российской Федерации за 2015 год»// Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <http://government.ru> по состоянию на 09.02.2017.
4. Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе. М., 1971.
5. Арзамасов Ю.Г., Наконечный Я.Е. Понятие и функции мониторинга нормативных актов // Государственная власть и местное самоуправление. 2007. № 10.
6. Баранов В.М., Мушинский М.А. Мониторинг дефектности нормативных правовых актов // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2011. – № 1.
7. Бачило И.Л. Мониторинг правовой системы – путь к укреплению правового государства // Вестник Совета Федерации. Мониторинг права в Российской Федерации. 2006. № 4 – 5.
8. Горохов Д.Б. Правовой мониторинг: концепция, направления институционализации, состояние законодательства и перспективы // Законодательство и экономика. 2009. № 7.
9. Горохов Д.Б., Спектор Е.И., Глазкова М.Е. Правовой мониторинг: концепция и организация // Журнал российского права. 2011. № 5. С. 30.
10. Маторин А.М. «Мониторинг нормотворчества субъектов Российской Федерации в сфере местного самоуправления» – М.: Издание Совета Федерации. 2007 г.
11. Миронов С.М. Теория и практика мониторинга правового пространства и правоприменительной практики: итоги и перспективы // Вестник Совета Федерации. Мониторинг права в Российской Федерации. 2006. № 4 – 5.
12. Наконечный Я.Е. Значение и роль мониторинга нормативных актов для систематизации российского законодательства // Государственная власть и местное самоуправление. – 2009. – № 9
13. Правовой мониторинг: Науч.–практ. пособие / Под ред. Ю.А. Тихомирова, Д.Б. Горохова. М., 2011;
14. Тихомиров. Ю.А. Закон – основа стратегии // Президентский контроль. 2002. № 8

МОДЕЛИ УЧЕТА ЗАТРАТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Аннотация. В статье рассматриваются различные подходы к учету затрат на предприятии. Представлены основные модели учета затрат для целей управления.

Ключевые слова: модели учета затрат, система управления затратами на предприятии, управленческий учет.

Управление затратами является составляющей деятельности любой организации. Однако моделям, на основании которых осуществляется это управление, уделяется обычно не так уж много внимания. Увеличение объема продаж является важной составляющей успеха, но на самом деле также часто ведет и к серьезным проблемам. Среди них — увеличение накладных расходов, снижение квалификации персонала и качества оказываемых услуг, увеличение «текучки» клиентов и снижение доли лояльных клиентов и так далее.

Правильное управление затратами, в свою очередь, создает у фирмы солидный запас прочности и повышает ее эффективность, а значит, усиливает ее способность к защите своих рыночных интересов и способность при прочих равных условиях получить большую прибыль или создать большой бюджет продвижения.

Сейчас в центре внимания передовых компаний — управление затратами в рамках концепции lean production (бережливое, рациональное производство), когда объектами сокращения являются системные издержки, связанные с исключением запасов, очередей, избыточной обработки и т. д. Это тесно связано с процессным подходом, выделением ключевых клиентских групп, на которых работают сквозные бизнес-процессы. Они «вытягивают» из ресурсов предприятия только необходимое, заставляют не делать лишних движений, дают уникальную возможность сокращать затраты и улучшать потребительское качество одновременно [1].

Принципиально управление затратами возможно на основе двух основных систем — direct-costing и standart-costing. Так, например, по заявлению специалистов аудиторско-консалтинговой компании «Вердикт», большинство обращающихся к ним клиентов используют именно принципы direct-costing, однако крупные и производственные организации обычно применяют метод ABC-costing.

Standart-costing — это система измерения оценочных размеров издержек на каком-либо участке, т.е. тех, которые должны быть, а не понесены фактически (опирается на нормативные издержки).

Система нормативного учета (standart-costing) предполагает анализ отклонений фактических затрат от нормативных, что является важной информацией для

¹ Миронов Сергей Васильевич - канд. эк. наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

управления. По вопросам управленческого учета и контроллинга, система *standart-costing*, несмотря на то, что она уже более полувека морально устарела, довольно часто используется в практике российского бизнеса, скорее вследствие привычки, чем из-за неких плюсов, связанных с ней. Стоит отметить, что в некоторых случаях *standart-costing* является идеальной системой — например при наличии двух или более однотипных предприятий. Правда тут есть одна маленькая хитрость — правильно выбрать показатели для стандартизации.

На практике элементы *standart-costing* можно встретить не так уж редко. Его плюсы, прежде всего в простоте. Если вы возглавляете, например, животноводческую ферму, и ваш производственный цикл повторяется из раза в раз, а все нормы едины и неизменны, то, открывая следующую ферму, просто и эффективно вести учет и контроль затрат на основе простого их сравнения.

Гораздо хуже, хотя и очень часто можно встретить, когда российские компании применяют элементы *standart-costing* при оценке деятельности структурных подразделений, находящихся в разных рыночных условиях [4].

Предположим, у вашей компании есть офисы в Москве и в Новосибирске. Очевидно, что расходы будут носить совершенно разный характер — стоимость аренды, персонала, транспортные расходы и т.д., и т.п. — все это будет очень сильно отличаться.

На самом деле даже если эти два офиса будут находиться в одном городе и даже в одном районе, но созданы в разное время, структура их затрат может значительно отличаться: если они находятся на разных стадиях жизненного цикла, то менеджерам более «молодого» офиса придется тратить больше средств на рекламу, продвижение — и не только. А значит, *standart-costing* здесь уже неприменим.

Direct-costing — метод учета в системе контроллинга, основанный на определении реальной стоимости продукции и услуг вне зависимости от расчетных условно-постоянных и накладных расходов

Система *direct-costing* предполагает учитывать себестоимость продукции только в части переменных затрат. Постоянные расходы собираются на отдельных счетах и с заданной периодичностью списываются непосредственно на финансовый результат.

В чем плюс системы *direct-costing*? Главный плюс — возможность управлять предприятием в оперативном режиме. Проблема в том, что достаточно часто российские компании оценивают деятельность с точки зрения прибыли на конец периода. Это может быть год, квартал или месяц, однако у растущей компании даже при снижении эффективности работы прибыль может продолжать расти, компенсируя за счет увеличения объема продаж. В результате — если у таких компаний начинает падать прибыль, то это говорит о настолько больших и запущенных проблемах, что решать их уже может быть поздно.

Во-вторых, рынок находится в постоянной динамике и важно представлять, как именно работает в данный момент времени то, или иное структурное подразделение. *Direct-costing* как раз и позволяет решать эти действительно важные проблемы и управлять фирмой на основании не прибыли или оборота, а маржинальной прибыли.

Еще одной интересной попыткой уйти от традиционного учета издержек является алгоритм Target Costing. Основу концепции составляет изменение взгляда на взаимозависимость цены, прибыли и себестоимости. То есть ожидается, что новую продукцию удастся реализовать по цене, которая полностью покроет затраты и обеспечит прибыль, необходимую для дальнейшего развития бизнеса. Для традиционной продукции применение такой формулы возможно лишь теоретически. Поэтому создатели системы Target Costing изменили порядок действий в этом выражении, соответственно изменились и приоритеты составляющих:

Целевая себестоимость = Целевая цена – Целевая прибыль

Target Costing — модель, построенная на принципах GAP-анализа и удобная на этапе планирования, однако требует прекрасного понимания рыночной ситуации и наличия у вас на руках результатов грамотного маркетингового анализа, поэтому в российской практике малоприменима. GAP-анализ

Анализ разрывов (английское слово «gap» означает «разрыв»). Разработан Стэнфордским исследовательским институтом (Калифорния).

Главной задачей формирования и реализации стратегий является преодоление разрыва между тем, что есть, и тем, что должно быть (организационная атака на разрыв между желаемой и прогнозируемой деятельностью).

Этапы GAP-анализа:

1. Прогноз состояния компании на планируемый период с помощью метода экспертных оценок или с применением математических прогнозных методов. Данный этап позволяет:

- оценить, какое положение могла бы занимать исследуемая компания;
- просчитать все возможные преимущества, которые она получит вследствие принятия тех или иных решений.

2. Определение разницы между показателями стратегического плана и возможностями, диктуемыми реальным положением компании (выявление «разрыва»).

3. Определение возможных путей преодоления разрыва (за счет внутренней эффективности, Интеграции, диверсификации).

4. Разбиение общего разрыва на составляющие, отвечающие каждому значимому функциональному, отраслевому, территориальному и другим направлениям деятельности [3].

Если же говорить о конкретных методиках, то наибольшее распространение в российской практике получил такой метод, как ABC-costing.

ABC — английская аббревиатура, которая расшифровывается как Activity Based Costing, то есть «учет по видам деятельности» или «расчет затрат на основе бизнес-процессов».

Планирование и учет по видам деятельности, называемое чаще ABC-costing, предполагает сопоставление в планово-аналитической и учетной деятельности затрат и видов деятельности предприятия, приведших к образованию данных затрат (в традиционных системах планирования и учета затраты калькулируются по местам их возникновения). Тем самым обеспечивается возможность оценки эффективности затрат и выявление:

- «оправданных» затрат, где полезный эффект (рост финансовых результатов) превышает величину затрат;

- «неоправданных» затрат (убытков), где величина затрат больше, нежели полезный эффект от их осуществления.

ABC-costing дает возможность разделить учет (и структурные подразделения компании) на более важные и менее значимые и выявить наиболее проблемные зоны, которые могут стать (или являются) источниками убытков.

Метод *ABC-costing* хоть и не идеален, но на настоящий момент несомненно, является одним из лучших и используется как самостоятельно, так и в комплексе с другими методами учета затрат.

Если говорить о мировой практике, где уже давно активно и максимально используются информационные технологии, то можно привести в качестве примера такую модель, как *модель оптимального бюджетирования*, которая, разумеется, учитывает не только затраты, а дает комплексную оценку деятельности компании.

Модель оптимального бюджетирования — стратегический программный продукт, уже достаточно известный и базирующийся на учетно-аналитических разработках последнего поколения:

- учета, планирования и анализа по видам деятельности (*Activity-Based Costing*);

- теории стоимости фирмы (*Welfare of the Firm Theory*).

Теория стоимости фирмы обеспечивает построение интегральных моделей хозяйственной деятельности, где любое управленческое решение (в том числе и затраты) рассматривается в контексте влияния на величину рыночной стоимости фирмы (в акционерном обществе — на сумму текущей рыночной стоимости акций). Основным достижением данных моделей является то, что в них обеспечивается количественная соизмеримость эффекта от осуществления плановых мер между тремя основными блоками хозяйственной деятельности:

- текущими операциями;

- инвестиционной деятельностью;

- привлечением источников финансирования и задачами поддержания финансовой стабильности [2].

Система аналитической обработки бюджетных данных, в частности затрат, существенна вследствие того, что динамика этих показателей оказывает эффект на все сферы управленческой политики — ценообразование, структуру производства, распределение прибыли, экономическое прогнозирование и пр. Поэтому для целей составления корректного управленческого бюджета (*master budget*) необходима разработка автоматизированных модулей для решения задач так называемого «анализа чувствительности» (*sensitivity analysis*), показывающая количественный эффект от возможных отклонений фактических бюджетных параметров от плановых на различные аспекты деятельности компании (оборотчиваемость активов, объем продаж, рентабельность и пр.). А также предлагающая набор ситуационных управленческих решений (то есть — какие управленческие меры могут быть приняты в случае данной динамики бюджетных данных).

Таким образом, правильный выбор модели учета затрат в настоящий момент можно отнести к одному из важнейших решений, которое должен принять руководитель компании. Важность этого решения возрастает по мере увеличения размеров компании: если вы — руководитель небольшой фирмы, то вашими конкурентными преимуществами в первую очередь являются способность подстраиваться к клиентам, гибкость и индивидуальность подхода. Невнимание к затратам не будет критической ошибкой, а всего лишь снизит вашу прибыль. Но чем фирма крупнее, тем больше ее преимущества становятся скорее внутренними, чем внешними. Та компания, которая наиболее эффективно управляет своими издержками, имеет больше шансов выиграть в нескончаемой игре по имени «бизнес».

Список использованных источников и литературы

1. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Решетов К.Ю. Экономико–математическое моделирование процессов разработки и принятия управленческих решений на предприятиях и в предпринимательских структурах // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 2(55). –С. 924–930.

2. Миронова Н.Н., Миронов С.В. Контроллинг как инструмент антикризисного управления. Вестник национального института бизнеса. № 32 М.:НИБ, 2017

3. Миронов С.В., Логанцова Н.В. Организация управления через центры финансовой ответственности. Вестник национального института бизнеса. № 28. М.:НИБ, 2016.

4. Решетов К.Ю., Мысаченко В.И. Конкурентоспособность в среде инновационного предпринимательства // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – № 3(23). – С. 95–102.

*Миронова Н. Н.¹ – Национальный институт бизнеса
Хмельченко Е. Г.² – Государственный университет управления*

ПРИМЕНЕНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ МАРКЕТИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В настоящее время, в условиях обострившейся конкуренции между предприятиями в условиях рыночной экономики в России встал вопрос об использовании маркетинговой концепции для оценки маркетингового потенциала компании, в формировании и продвижении необходимого имиджа.

Ключевые слова: маркетинг, конкуренция, инструменты маркетинга.

Бизнес XXI века имеет широкие возможности для реализации новых идей [3]. Если организация хочет приумножить свою прибыль, сохранить и упроч-

¹ Миронова Наталья Николаевна, доктор экономических наук., профессор, заведующий кафедрой экономики и управления на предприятии АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

² Хмельченко Елена Геннадьевна, кандидат биологических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления Государственного университета управления.

нить свою позицию на рынке, быть успешной и прогрессивной, ей не обойтись без внедрения инноваций [4]. Именно инновации являются ключевым фактором, позволяющим занять лидирующие позиции в бизнесе [2].

В современных условиях использование маркетинговых технологий является сравнительно новым, но весьма эффективным способом решения тех проблем, с которыми невозможно справиться традиционными управленческими способами [1].

В настоящее время в условиях возрастающей конкуренции между предприятиями большую актуальность приобретает применение маркетингового подхода [5].

Традиционно в практике маркетинга закрепилось понятие маркетингового комплекса, состоящего из элементов 4P – **Product** (продукт), **Price** (цена), **Place** (место), **Promotion** (продвижение или коммуникации).

На сегодняшний день логично принять расширение этого комплекса до 7 элементов: **Product** (продукт), **Price** (цена), **Place** (место), **Promotion** (продвижение или коммуникации), **People** (штат компании), **Physical evidence** (внешний вид), **Process** (особенности производства продуктов труда). Добавленные элементы дают возможность изыскивать и использовать маркетинговый потенциал предприятия. Расшифруем значение новых трех элементов.

People – штат компании. Этот элемент описывает как сотрудники компании предоставляют услуги клиентам, и насколько хорошее впечатление они создают о своей компании. Важно обучать персонал ценностям и целям компании, в том числе единой манере поведения, принятой в компании. Важным также является процесс подбора персонала. Например, некоторые известные компании рекомендуют своим менеджерам отбирать персонал для постоянной работы всего лишь после одного дня испытательного срока. Они считают, что за один день человек сможет показать свои способности и перспективы эффективной работы в компании.

Physical evidence – внешний вид (стиль дизайна, месторасположения, украшение помещения). Внешний вид способен привлечь внимание, заинтересовать, вызвать желание зайти и узнать, что же в этом здании (магазине, компании) находится.

Process – производственный процесс (особенности производственной функции). Здесь дается характеристика организации процесса производства или предоставления услуг. Если процесс обслуживания медленный и неаккуратный, то создается отрицательное впечатление и продажи падают.

Последние три элемента маркетингового комплекса зародились и развивались в сфере услуг. К сегодняшнему дню анализ этих элементов имеет уже достаточную историю практического применения для использования потенциала развития и промышленных предприятий.

Рассмотрение всех элементов маркетингового комплекса важно для определения маркетингового потенциала и выработке на его основе политики маркетинга на предприятии. Потенциал маркетинга можно представить как

совокупность средств и возможностей предприятия в реализации маркетинговой деятельности и всех передовых наработок в области маркетинга. Иными словами, это – интегральная характеристика маркетингового ресурсного обеспечения предприятия.

На основе анализа ряда методик оценки потенциала маркетинга предприятия можно использовать модель, где содержание потенциала маркетинга представлено в виде иерархической структуры пирамиды его составляющих.

Подобная пирамида обладает 5 уровнями. Каждый последующий уровень детализирует предыдущий и позволяет собрать и оценить более точную информацию о маркетинговой деятельности в компании.

Первый уровень представления потенциала маркетинга – ресурсный. В укрупненном плане оценивается сумма методических, человеческих, материальных и информационных ресурсов, обеспечивающих маркетинговую деятельность предприятия.

Второй уровень, аспектный, представлен различными аспектами отмеченных ресурсов. Он объединяет двенадцать потенциалов, сгруппированных в 4 вышеуказанные группы:

- потенциал маркетингового инструментария, зависящий от аналитического, производственного и коммуникативного потенциала;
- потенциал персонала, состоящий из потенциалов квалификации персонала, опыта персонала, управленческой структуры;
- потенциал материальных ресурсов, зависящий от потенциала вещественных и финансовых ресурсов;
- потенциал информационных ресурсов, формирующийся из потенциалов системного обеспечения, прикладных программ, работы с базами данных и внешней связи.

Третий уровень, дивизиональный, описывает содержание потенциалов второго уровня в зависимости от разделов аппарата маркетинга. Классическими разделами (дивизионами) комплекса маркетингового инструментария являются: маркетинговые исследования, маркетинговые информационные системы, сегментация рынка, разработка товаров, ценообразование, сбыт и продвижение.

Четвертый уровень, методический, представляет собой зависимости потенциалов третьего уровня от различных методик применения маркетингового комплекса. Например, потенциал маркетинговых исследований может состоять из потенциалов планирования маркетинговых исследований, разработки концепции исследования, кабинетных, полевых и конъюнктурных исследований, изучений внешних рынков, имитационных исследований

Пятый уровень потенциала маркетинга, конкретизирующий, образован конкретными приемами, методами и алгоритмами, наработанными в мировой и отечественной экономической теории и практике маркетинга.

Например, к кабинетным исследованиям следует отнести анализ микросреды и макросреды предприятий, к полевым маркетинговым исследованиям – опросы, наблюдения, эксперименты, панельные исследования

и экспертные оценки, к конъюнктурным исследованиям – оценку рисков, емкости рынка, товарных предложений и эластичности спроса, а также прогнозирование спроса.

Численная оценка потенциалов на каждом уровне позволяет провести оценку потенциала маркетинга всего предприятия или группы предприятий.

В развитие указанного инструментария отметим, что на третьем уровне исследования необходимо оценивать аспекты ресурсного обеспечения маркетинга по отношению к штату компании, внешнему виду и производственному процессу.

Классические элементы продвижения рассматриваются в комплексе рекламы персональных продаж, формирования общественного мнения и стимулирования сбыта.

Сегодня весь комплекс может быть представлен в виде дополнительных элементов [6]. Однако эти элементы используются по мере того, насколько компания может себе это позволить. К ним относятся:

- спонсорство в качестве помощи в решении социально–значимых проблем;
- выставки, участие в которых, с одной стороны, является составным в связях с общественностью;
- реклама и мерчендайзинг в точках продаж;
- управление слухами;
- электронный маркетинг;
- поддержание престижа, репутации и марки предприятия выделяется отдельно при проведении рекламных и PR–компаний.

С учетом добавления новых элементов маркетингового инструментария данная методика оценки потенциала маркетинга может быть успешно интегрально использована, что позволит объективно оценить маркетинговый потенциал компании и выработать политику дальнейшего развития маркетинга на предприятии.

Список использованных источников и литературы

1. Миронова Н.Н., Жеребцов В.И., Тимофеев М.И. Рекомендации по повышению конкурентоспособности Российской розничной торговли ювелирными изделиями на базе исследования мнений потребителей // Знание. Понимание. Умение. 2014. № 2. С. 310–318.

2. Миронова Н. Н., Хмельченко Е. Г. Управление организационно–экономическими отношениями и планированием // Вестник национального института бизнеса. 2017. №28. С.333–338.

3. Мысаченко В.И., Тимофеев М.И., Решетов К.Ю., Жеребцов В.И., Комаров В.Ю. О причинах низкой предпринимательской активности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). С. 491–494.

4. Хмельченко Е.Г. Технологии внедрения инноваций в комплексную систему управления предприятием / Е.Г. Хмельченко // Вестник университета (Государственный университет управления). 2017. № 4. С. 33–37.

5. Хмельченко Е.Г. Маркетинговые технологии в развитии территории на примере проекта "Сочи – 2014" // Вестник университета (Государственный университет управления). 2010. №22. С. 138–144.

6. Хмельченко Е.Г. Применение информационных технологий в маркетинге // В сборнике: Инновационная экономика, стратегический менеджмент и антикризисное управление в субъектах бизнеса. Сборник статей I Международной научно–практической конференции. 2018. С. 536–539.

*Мысаченко В.И.¹, Тимофеев М.И.², Жеребцов В.И.³, Решетов К.Ю.⁴ -
Национальный институт бизнеса»*

ОЦЕНКА ВЗГЛЯДОВ Ф. КОТЛЕРА НА ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГА

Аннотация. В статье раскрывается содержание исследований, проведенных с целью оценки взглядов Ф. Котлера на тенденции развития маркетинга. Актуальность данного исследования обуславливается тем, что в период наблюдаемого экономического кризиса коммерческие организации должны повышать свою конкурентоспособность с пересмотра стратегии управления маркетингом. При этом планирование должно начинаться с учетом тенденций в развитии маркетинга, которые показали положительные результаты. Научная новизна данной статьи заключается в том, что авторы рассматривали взгляды такого авторитета в теории маркетинга, как Ф. Котлер, с точки зрения применимости их в практике отечественного бизнеса.

Ключевые слова: тенденции развития маркетинга, конкурентные преимущества, протекционизм, маркетинг впечатлений, мета–рынок, эффективность маркетинговых мероприятий, интегрированная информация, себестоимость, частные марки, создание бренда, консолидация, инновационные прорывы в маркетинге.

Не секрет, что в конкурентной борьбе, при всех остальных равных условиях, выигрывает тот, кто действует на опережение [3,6,7]. Для этого надо отслеживать новые тенденции в маркетинге. С этой целью произведем анализ тех предложений, которые сформулировал Филип Котлер, в работе «300 ключевых

¹ Мысаченко Виктор Иванович - доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и актуальных проблем экономики АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

² Тимофеев Михаил Иванович - кандидат технических наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления на предприятии АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

³ Жеребцов Владимир Иванович - кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

⁴ Решетов Константин Юрьевич, доктор экономических наук, доцент, профессор АНО ВО «Национальный институт бизнеса»; профессор АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

вопросов маркетинга» [5]. Несомненно, Котлер – это непререкаемый авторитет в маркетинге, но, как говорится, «Платон мне друг, но истина дороже». Тем не менее, требуются некоторые уточнения применимости его теории в практике отечественного бизнеса.

Котлер: «Гиперконкуренция означает большое число поставщиков, борющихся за одних и тех же потребителей, а это также ведет к снижению цены. Интернет позволяет людям быстро сравнить цены и воспользоваться самым дешевым предложением. Таким образом, задача маркетинга состоит в том, чтобы найти пути поддержания уровня цен и прибыльности в виду перечисленных макротенденций» [5, с.29]. Авторы: В РФ тоже большая конкуренция в большинстве сегментов рынка, тоже много пользователей Интернетом, но мы почему-то не видим заметного устойчивого снижения цен, не считая сезонных на некоторые овощи и фрукты.

Котлер: «Преимущество компании сохраняется недолго в условиях экономики, позволяющей быстро перенять любое новшество [5, с.29] Вероятно, единственное преимущество, которым компания может обладать, — это способность меняться быстрее, чем конкуренты». Авторы: С этим трудно поспорить, но новацией назвать нельзя. Новшества перенимались сравнительно быстро во все времена. Иначе в каждом случае заново изобретали бы «свое» колесо. В условиях ускоряющихся возможностей для копирования выигрывать будет тот, кто тщательно выращивает свое национальное «серое вещество» или собирает его со всего мира, как это делают США и другие развитые страны. В первую очередь постиндустриальные экономики будут непрерывно генерировать все новые конструкторские, технологические и гуманитарные идеи таким образом, что конкурирующие страны или корпорации будут не успевать за ними [9,11,15,20].

Котлер: «Различные мировые регионы, все более интегрируясь в мировую экономику, все чаще грешат протекционизмом. Но искусственные торговые преференции не могут существовать в течение длительного времени, не сопровождаясь значительным снижением ценности для потребителя» [5, с.30]. Авторы: Однако маэстро не раскрывает конечной глубины своей мысли. Если региональный участник рынка поставляет востребованный потребителями продукт, то какая разница – поддержан этот продукт протекционизмом или нет? Например, Запад защищается от научных разработок наших ученых и изобретателей. Они получают медали на международных выставках, но внедрить свои изобретения в экономику Запада практически не могут. От России ждут сырье, а не готовые промышленные товары, которые имеют гораздо более высокие нормы прибыли. Таким образом, до тех пор, пока в отечественной экономике не будут осуществляться прогрессивные структурные преобразования, развитые страны будут предлагать нам ассиметричные отношения [8,13,16].

Ф. Котлер, как представитель США, – лидера глобализма, – разумеется, выполняет социальный заказ, пытаясь доказать, что протекционизм работает не на пользу потребителя. Обывателю вроде бы лучше более качественный и дешевый импорт. Но в один «прекрасный» день россиянин приходит на свою

родную фабрику, и видит замок на воротах. Оставшись без работы, этот обыватель едва ли оценит великие «потребительские ценности» импортного продукта, который он не сможет купить даже по низкой цене. Мы уже не берем в расчет опасность от санкций, манипулируя которыми, страны–поставщики могут политически и экономически шантажировать страну–импортера [1,12,19]. Котлер имеет в виду, что при ослаблении внешней конкуренции за счет протекционизма, снижается качество продукции местных производителей и поднимается цена. Но кто сказал, что при протекционизме исчезает внутренняя конкуренция? Котлер предложил список новых важных тенденций в маркетинге [5, с.31]. Мы отразили в таблице 1 свою оценку новизны тенденций, заявленных Ф. Котлером, как новых. Как видим, из 16 заявленных идей, «новой» нельзя назвать ни одной! По вопросу новых идей в маркетинге Котлер предлагает следующие положения.

1. В пользу «маркетинга впечатлений»: «Фирма REI, розничный продавец альпинистского снаряжения, предоставляет в своих магазинах стену для скалолазания и имитацию водопада.

Таблица 1

Оценка новизны тенденций, заявленных Ф. Котлером как новые

№ п/п	Тенденции, заявленные Ф. Котлером как новые	Оценка новизны тенденций
1.	«От маркетинга типа "сделай и продай" к маркетингу "услышь и откликнись".	Было у самого Котлера опубликовано еще в 1960–х годах в его подходе «маркетинг как удовлетворение потребностей покупателей» [21].
2.	«От владения активами к владению брендами».	Но этой концепции не менее 70 лет: «1930–1945 г.г. ознаменовались повсеместным внедрением маркетинговых технологий в управленческие механизмы фирм. Сформировалось самостоятельное направление в системе внутрифирменного управления – бренд–менеджмент. [17].
3.	«От вертикальной интеграции к интеграции виртуальной (аутсорсинг)»	Но аутсорсинг имеет как свои плюсы, так и минусы. Например, может снижаться оперативность бизнес–операций, поскольку внешнего исполнителя необходимо сначала ввести в курс дела; с другой стороны, исполнитель подчиняется своему работодателю, что также снижает оперативность исполнения операций.
4.	«От массового маркетинга к маркетингу, ориентированному на запросы потребителя».	Было у самого Ф. Котлера опубликовано еще в 1960–х годах.

5.	«от деятельности только на рынке к дополнительной работе в киберпространстве».	Формулировка не ясная: для чего же работа в киберпространстве как не для рыночных результатов, если речь идет о маркетинге?
6.	«От конкуренции за долю рынка к конкуренции за потребителя».	Но понятие «доля рынка» изначально бессмысленно без понятия «потребитель».
7.	«От усилий по привлечению нового потребителя к сохранению и удовлетворению уже существующего».	Однако программы лояльности по удержанию потребителей существуют уже десятки лет.
8.	«От маркетинга сделок к маркетингу взаимоотношений с клиентами».	Принцип улучшения сервиса и личного обслуживания применяется с незапамятных времен.
9.	«От посреднического маркетинга к прямому».	Посреднический, – по сути агентский, – маркетинг начал активно развиваться еще в XIX веке.
10.	«От маркетингового монолога к диалогу с потребителем».	Однако трудно представить, чтобы какой-то предприниматель прежде никогда не слушал своего потребителя.
11.	«От раздельного планирования видов коммуникаций к интегрированным коммуникациям».	И это не новация: «В начале 1950-х компания Martsteller Inc., в которую входил Burson–Martsteller PR, практиковала интегрированный маркетинг. Тогда это называлось "тотальные коммуникации" [4,18]
12.	«От одноканального маркетинга к многоканальному».	Это один из известных принципов маркетинговых коммуникаций, в число которых входит стимулирование дилеров, продажа лицензий, франчайзинг и пр.
13.	«От маркетинга, сосредоточенного на товаре, к маркетингу на интересах потребителя».	Странно, что Котлер не видит здесь абсолютного дублирования принципов, представленных в п.п. 1 и 4.
14.	«От маркетинговой деятельности силами одного отдела к маркетингу, которым занимаются все сотрудники компании».	Этот подход так же был объявлен Котлером еще в 1984г. в его упомянутых «Основах маркетинга».
15.	«От эксплуатации поставщиков и дистрибьюторов к партнерству с ними».	Но если цель бизнеса – увеличение прибыли, то почему бы не эксплуатировать рабочих и служащих, и т.д.

16.	«Успешные компании должны заниматься мониторингом тенденций и разрабатывать сценарии развития событий».	Еще М.Портер в 1960–е годы подробно описал это направление [22].
-----	---	--

Bass PRO, компания по розничной продаже снаряжения для рыбалки, предлагает в своих магазинах клиентам опробовать удочку в бассейне с рыбами» [5, с.33]. Однако цены на товары в этом офисе были в 2 раза выше средних по Москве. Так что цены при «маркетинге впечатлений» тоже впечатляют. И это противоречит тому, что было сказано Котлером выше: «задача маркетинга состоит в том, чтобы найти пути поддержания уровня цен».

2. «Придет время, когда процесс принятия маркетинговых решений станет объективным: достоверные (выделено нами, – авторы) данные будут поступать с рынка и анализироваться с помощью компьютерных программ поддержки решений, позволяющих моделировать последствия тех или иных действий» [5, с.34]. С получением «достоверных» данных в России как раз большая проблема. По оценкам Госкомстата, «в строительстве на теневой раздел приходится 63%, ну а в сельском хозяйстве и торговле – 75%» [23]. Подавляющее большинство публикуемых рейтингов фирм, организаций и марок/брендов являются ангажированными, и зачастую полностью противоречат друг другу. Так что роботизация маркетинга направление крайне важное, но в России – дело весьма отдаленного будущего.

3. «Мета–рынок позволяет ускорить все процессы, связанные с приобретением товара и его использованием [5,с.36]. Для того чтобы купить автомобиль, необходимо найти средства, сделать выбор и застраховать обновку. Другой пример — theknot.com, мета–рынок для приобретения всего, что связано с подготовкой к свадьбе, включая платья, приглашения, подарки и так далее». Это направление трудно назвать «новой идеей», поскольку комплексное обслуживание предлагается на рынке не одну сотню лет.

Далее Котлер указывает на основные вызовы маркетинга, к которым надо готовиться.

1. «Руководители высшего звена больше не хотят слушать, сколько знаний, осведомленности или предпочтений возникло в результате проведения маркетинговых программ. Они хотят знать, как изменились объемы продаж, прибыль и стоимость акций» [5, с. 37].

Проблема предсказания эффективности каждого задуманного маркетингового мероприятия действительно всегда является актуальной. Во–первых, по причине того, что используются, как правило, больше одного вида маркетинговых коммуникаций. Во–вторых, накладывается эффект синергии от одновременного воздействия на результат нескольких факторов влияния на потребителей. В–третьих, даже собственную маркетинговую активность предприниматель может контролировать лишь частично. Например, его рекламные коммуникации находятся под контролем. Вот какие ошибки делают его продавцы и

торговые представители, работающие «в поле», на выездах и в регионах – это трудно фиксировать. То же можно сказать и о франчайзи, которые по договору должны выполнять все корпоративные стандарты франчайзера, но в реальности это невозможно отследить на 100%, даже с помощью армии «таинственных покупателей». В–четвертых, всегда действуют внешние факторы – рыночная активность конкурентов. Для ее корректного мониторинга требуются слишком большие расходы.

В этих условиях единственным более–менее удовлетворительным методом определения эффективности маркетинговых мероприятий является поочередный замер динамики продаж по результатам одного какого–то вида коммуникаций, чтобы исключить влияние других видов. И, как правильно отмечает Котлер, необходимо вступать в диалог с покупателями на предмет: «откуда вы узнали о нашем предложении?».

2. Далее Котлер в числе новых тенденций в маркетинге называет «сбор более интегрированной информации о важных покупателях». Но такой сбор относится к маркетинговым исследованиям, которые никак нельзя назвать «новыми тенденциями в маркетинге».

3. В чем можно согласиться с Котлером, то это с той мыслью, подчеркнутой в данной публикации, что на практике отдел маркетинга занимается лишь продвижением (promotion), а должен определять и все остальные «р»: и вид продукта (product), и ценовую политику (price), и географию сбыта (place), и выбор целевой аудитории (people), и стимулирование персонала (personal), и взаимодействие с властями (politics). Для наших отечественных условий это особенно актуально – сплошь и рядом в структуре управления коммерческой организацией отделы рекламы и связей с общественностью (PR), а также отдел сбыта вынесены из подчинения отдела маркетинга.

4. «Умение противостоять конкурентам, предлагающим товар более высокого качества по более низкой цене. Этот фактор заставит многие американские компании перенести производство в Китай, что, в свою очередь, сократит количество рабочих мест в США» [5, с. 38]. Здесь надо учесть, что настоящая работа была опубликована в 2006г., а на конец 2016 г. в Китае средняя зарплата равнялась 740 дол. США в месяц [24] или в пересчете на рубли по курсу 59 руб./1 дол. США – 43 660 р. В большинстве российских регионах и за 20 000 руб. с охотой будут работать по 12 часов в день. Так что тенденция снижения себестоимости, скорее всего, будет обращена на перенос производства, в том числе и отечественного, в более бедные страны, чем Китай. Например, в Камбодже – средняя зарплата – 80–100 дол. США. Во Вьетнаме – около 150 дол. США [25]. На этом фоне и мы могли бы ожидать инвестиции, если бы не санкции США.

5. «Способность справляться с растущим влиянием и запросами мегадистрибьюторов». [5, с.38]. Здесь Котлер имеет в виду распространение производства розничными сетями товаров под частными марками (private labels), которые конкурируют с брендами. Однако этой «новой» тенденции уже более 30 лет [26].

6. «Повсюду дефицит покупателей и избыток товаров. Лишние производственные мощности возникают в результате чрезмерного оптимизма компаний–производителей. Многие компании планировали 10–процентный рост продаж при том, что рост всего рынка составлял лишь 3%. Основные способы защиты [5, с.39]: создание мощного бренда; формирование аудитории лояльных потребителей, готовых заплатить более высокую цену; консолидация». Котлер не расшифровывает, что он имеет в виду под «консолидацией». По–видимому, это, с одной стороны, взаимовыгодные слияния для усиления за счет объединения ресурсов. С другой стороны, это различные формы кооперации, например, для малых и средних предприятий. И с третьей стороны, возможно, кобрендинг – кооперация брендов для достижения эффекта синергии через взаимоподдержку. И, в–четвертых, консолидация в виде профессиональных объединений в союзы и гильдии для лоббирования цеховых интересов в госструктурах, для отраслевой пропаганды, для обмена информацией, для обучения персонала и пр. Но все эти направления трудно назвать «новациями», поскольку вошли в практику маркетинга минимум двадцать лет назад, если говорить о кобрендинге.

7. «Власть на рынке захватили потребители. С приходом Интернета они получили огромный массив информации о брендах, ценах, качестве товара, характеристиках и услугах» [5, с.40]. Без большой натяжки можно было бы сказать, что в России уровень цен диктуют не потребители, а вступившие в ценовой сговор поставщики и коррупционеры. По разным данным доля коррупционной составляющей в цене в РФ составляет в среднем около 30%. Отметим, что и на Западе ценовой сговор не редкость.

Таким образом, анализ тех предложений, которые сформулировал Филип Котлер, позволяет нам заключить следующее. В последние 10–15 лет в мировом маркетинге не отмечается каких–то инновационных прорывов с реальной отдачей. Если растет доля компьютерной/цифровой торговли, то это не значит, что растет общий сбыт. В ближайшее время вряд ли стоит ожидать, что дело сдвинется с мертвой точки в направлении новых методов продвижения, не считая рекламы и событийного маркетинга, в которых время от времени всегда появлялись удачные нестандартные креативные находки. Дело в том, что в виду затянувшегося кризиса компании не только сокращают бюджеты на маркетинг, но и на эксперименты в этой области. Без научного подхода трудно ожидать прогресса в маркетинге. Из тех 26 тенденций, которые предложил Ф. Котлер, более–менее новыми можно считать только три: организация мета–рынков, которые предлагают более комплексные продукты в виде товаров и услуг для удовлетворения более широкого набора потребностей в одном месте; реальное расширение деятельности отделов маркетинга: от ограниченных функций только по продвижению – к маркетингу–микс; кобрендинг. С целью снижения себестоимости производства, по мнению авторов статьи, можно было бы обратить внимание на: перевод производства в страны с еще меньшей стоимостью рабочей силы, чем в Китае (Вьетнам, Камбоджа и пр.); однако на выбор таких стран должны влиять и такие показатели, как уровень политической стабильности, природные условия, минимально необходимый уровень инфраструктуры,

транспортных коммуникаций, источников энергии, уровень образования и квалификации рабочей силы [2,10,14]. Сточки зрения этих требований Россия является наиболее выгодным местом для инвестиций, если бы у нас удалось снизить уровень коррупции; другой путь – приглашение дешевой рабсилы в страну, что у нас и практикуется усиленно уже в течение 25 лет, да и в других странах. Отметим, что Котлер ничего не говорит о тенденции к повышению конкурентоспособности через принцип дивизиональной структуры управления большими предприятиями. Не упоминает он и о маркетинге в соцсетях, о маркетинге слухов, о тизерной рекламе и пр. новомодных тенденциях. Как и во многих других сферах науки, в российской экономике нельзя ожидать каких-то значительных прорывов, если государство будет продолжать смотреть сквозь пальцы на то, что наиболее талантливые кадры оказываются у наших геополитических конкурентов. При сохранении тех методов, которыми пользуется Росстат, и отсутствия реальной борьбы с теневой экономикой, маркетинг в России не сможет, наконец-то использовать все свои мощности в виду проблем с объективностью статистики. Отказ нашего государства от системы фиксированного валютного курса лишает маркетологов возможности формировать ценовую политику на долгосрочную перспективу. Российские товары и услуги могли бы стать на 20–30% более конкурентоспособными только за счет ликвидации коррупционной составляющей их цены, что также усилило бы эффективность маркетинга даже без затрат на повышение качества продуктов.

Список использованных источников и литературы

1. Крылова Е.Б., Беляева М.В. Отдельные аспекты в реализации полномочий государственных (муниципальных) органов в сфере осуществления финансового контроля // Путеводитель предпринимателя. 2015. № 27. С. 267–276.
2. Крылова Е.Б. Отдельные аспекты финансирования государственных и муниципальных закупок в России // МИР (Модернизация, Инновации, Развитие). 2015. Т.6. № 2–1 (22). С. 24–29.
3. Ильюк В.В., Игнатов Н.Г. и др. Об особенностях инвестирования в развитие отечественной микроэлектронной промышленности. /Международная конференция «Инновационные подходы к решению технико-экономических проблем»: сборник трудов. – М.: МИЭТ, 2017. С.318 – 328.
4. Жеребцов В.И., Миронова Н.Н. и др. В.В. Критика теоретических положений М.Портера по структурному анализу глобальной конкуренции //Микроэкономика. 2016. № 6. С. 57– 62.
5. Котлер Ф. 300 ключевых вопросов маркетинга: отвечает Филип. Котлер/Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп–Бизнес», 2006.
6. Мысаченко В.И. Как расти? Спроси у меня...Конкурентоспособность и реструктуризация промышленных предприятий // Российское предпринимательство.2008. № 7–2. С.120–124.
7. Мысаченко В.И., Колегов М.Н. Повышение конкурентоспособности предприятий машиностроительной отрасли на основе совершенствования управления затратами – М.: Национальный институт бизнеса, 2007.

8. Мысаченко В.И. Технологическая перестройка отечественной промышленности // Вестник национального института бизнеса. 2008. №7. С. 262–275.

9. Мысаченко В.И. Механизм структурных преобразований в промышленности России. – М.: Национальный институт бизнеса. 2009.

10. Мысаченко В.И. Формирование и развитие механизма структурных преобразований в промышленности России // диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Московский гуманитарный университет. – Москва, 2009.

11. Мысаченко В.И. Технологические инновации и структурная перестройка отечественной промышленности // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 315. С. 176–180.

12. Мысаченко В.И., Комаров В.Ю. Регулирование инвестиционных процессов в структурных преобразованиях машиностроительного комплекса // Бизнес в законе. 2011. №1. С. 225–228.

13. Мысаченко В.И., Стаурин Г.Н. Стимулирование инновационной активности машиностроительных предприятий // Бизнес в законе. 2013. №2. С. 223–226.

14. Мысаченко В.И. Совершенствование государственного регулирования инновационной деятельности фармацевтических предприятий // Знание. Понимание. Умение. 2013. №4. С. 56–60.

15. Мысаченко В.И., Николаев Д.В. Теоретические подходы к бизнес-планированию // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–3 (65–3). С. 80–82.

16. Мысаченко В.И. Экономико–правовые аспекты госрегулирования структурных преобразований в отраслях машиностроения // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2015. № 2 (37). С. 107–112.

17. Смит П., Бэрри К., Пулфорд А. Коммуникации стратегического маркетинга: Учеб. пособие/Пер. с англ. под ред. проф. Л.Ф. Никулина. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2001.

18. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. Бессилие «Пяти сил М. Портера» / В сборнике: Ценности и интересы современного общества. Материалы IV Международной научно–практической конференции: в 2–х томах. – 2016. Т.1. С. 173–180.

19. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. О причинах низкой предпринимательской активности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91–2). С. 491–494.

20. Dudin M.N., Reshetov K.Yu., Mironova N.N., etc. Green technology and renewable energy in the system of the steel industry in Europe // International Journal of Energy Economics and Policy. 2017. V. 7. № 2. P. 310–315.

21. Бренд и брендинг. Развитие концепции брендинга. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/2867556/>

22. Сколько бы стоили продукты, если бы не было коррупции. URL: https://republic.ru/economics/skolko_by_stoili_produkty_v_magazine_bez_korruptsii-963981.xhtml#poll

23. Средняя зарплата в Китае в 2016–2017 году. URL: http://zarplatyinfo.ru/v_mire/srednyaya-zarplata-v-kitae-v-2015-2016-godu.html

24. Зарплата во Вьетнаме. URL: <http://pro-tailand.ru/vietnam/1632-zarplata-vo-vetname.html>

25. Philip Kotler Northvestern University Marketing Essentials. 1984 by Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ 07632 ISBN-0-13-557232-0

26. Private label — Что это такое ? URL: http://7statey.ru/basic_marketing/osnovy_marketinga_2/private_label_-_chto_eto_takoe/

*Пирогов Н.Л.¹ – Национальный институт бизнеса
Жеребцов В.И.² – Национальный институт бизнеса*

НАРОДНЫМ ПРЕДПРИЯТИЯМ – ПРОГРЕССИВНУЮ ФОРМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. Рассматривается мировой и российский опыт создания народных предприятий. На основе проведенного анализа выявлены основные преимущества народных предприятий по сравнению с частными компаниями, а также проблемы, с которыми сталкиваются народные предприятия в своем функционировании и развитии. Сформулирован вывод о целесообразности применения в условиях народных предприятий бестарифной системы оплаты труда его работников, позволяющей существенно повысить эффективность функционирования коллективной формы хозяйствования.

Ключевые слова: народное предприятие, мотивация труда, коллективная форма хозяйствования, бестарифная система оплаты труда эффективность производства.

Оплата труда прямо и непосредственно влияет на результаты труда. Однако, по большому счету, мотивы к труду лежат не только в вознаграждении, а в воспитании, культуре, традициях народа. Если человеку не хватает воспитания, культуры, то стимулировать его труд очень затруднительно.

Создание системы воспитания, традиций, повышение уровня культуры, которые были бы глубинной основой мотивации к труду — это дело долгих лет, а работать нужно сейчас, производить продукцию, имея дело с теми людьми, которые у нас есть. И этих людей нужно нацелить на высокоэффективный труд, создать действенные мотивы к достижению поставленных в организации

¹ Пирогов Николай Леонидович - доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

² Жеребцов Владимир Иванович - кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

задач. Причем решать эти проблемы придется в тех социально–экономических условиях, которые сложились в нашей стране. Человеческий фактор является определяющим в деле повышения эффективности производства [2,4–6,9]. Но в современном мире люди очень редко трудятся в одиночку. Как сделать так, чтобы их труд был в наибольшей степени мотивирован? Ясно, что это возможно в том случае, если продукт труда будет принадлежать самим производителям. Решению этой задачи соответствует такая организационная форма, как народные предприятия. [3]

Впервые в нашей стране такое предприятие – Межотраслевой научно–технический комплекс «Микрохирургия глаза» – прообраз закрытого акционерного общества, где все акционеры являлись работниками предприятия, создал в 1986 г. Святослав Федоров. Изменение трудовой мотивации привело к возрастанию производительности труда почти в 10 раз, что позволило увеличить денежные выплаты работникам в 3–5 раз. На предприятии была реализована высшая форма трудовой мотивации, т. е. мотивация работы на себя в условиях самоуправления и коллективного владения собственностью и производимой продукцией.

Примеры функционирования первых народных предприятий показали, что даже в условиях господства государственной собственности была возможна эффективная, высоко мотивированная деятельность трудовых коллективов, основанная на совместном равноправном владении средствами производства и производимой продукцией [11,12].

Народные предприятия стали появляться и в капиталистическом мире, т.к. владельцы средств производства обратили внимание на то, что необходимый рост эффективности производства, а, следовательно, и рост прибылей не обеспечивается старыми традиционными средствами мотивации труда, что конкурентные преимущества стали получать те предприятия, которые практиковали участие работников в прибылях, и более того— позволили им приобрести часть собственности, которой они владели, в виде акций. Таким образом, явно обозначился процесс превращения наемных работников в совладельцев средств производства.

В 1998 г. Государственная Дума РФ приняла Федеральный Закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», который имел ярко выраженную социальную направленность и соответствовал интересам большей части населения России, сохраняющей приверженность идеалам социальной справедливости и идее самоуправления. [13] В соответствии с этим законом, любой трудовой коллектив обладающий более 70% акций, может стать народным предприятием. Эти акции постоянно остаются в коллективе и не могут продаваться на фондовом рынке. Обладая таким контрольным пакетом акций, работники народного предприятия, по сути дела, становились его совладельцами, сохозяевами.

Важным положением этого закона является ежегодное вознаграждение работников акциями пропорционально сумме заработной платы за прошедший год за счет чистой прибыли. Чем лучше трудится работник, тем больше у него

накапливается акций перед уходом на пенсию, а чем успешнее работает само предприятие, тем выше цена этих акций и, следовательно, больше сумма, которую он получит при увольнении. Следует отметить и еще один важный момент – в народном предприятии ограничивается как максимальная доля акций одного работника–акционера, так и максимальная зарплата руководителя.

Акционерные общества работников имеют и ряд других положительных черт. Анализ деятельности этих предприятий показывает их высокую эффективность. Однако, количество народных предприятий пока невелико и исчисляется десятками, хотя перспективы роста их числа, судя по опыту экономически развитых стран, очень значительны. [3]

Так, например, предприятия коллективной формы собственности прекрасно вписались в американскую рыночную экономику. В середине 70–х гг. XX в. США, как и большинство капиталистических стран, поразил экономический кризис. Коллективы рабочих и служащих стали выкупать предприятия, на которых они работали, у разоряющихся хозяев, прежде всего для того, чтобы не потерять работу, и местные и федеральные власти начали помогать им ссудами и иным образом с целью затормозить рост безработицы.

В настоящее время в США работает порядка 10 000 народных предприятий, на которых трудятся более 12 млн. человек. Анализ деятельности 360 высокотехнологичных компаний США показал, что в тех случаях, когда фирмы принадлежат работникам, их капитал растет в 2–4 раза быстрее, чем в фирмах с неполной собственностью коллективов. И причина здесь не только в большей материальной заинтересованности работников, но и в том, что они являются хозяевами, полностью ответственными за судьбу фирмы. Опросы, проведенные в США в середине 90–х гг., показали, что 80% населения считают, что люди в компаниях, полностью принадлежащих работникам, уделяют больше внимания обеспечению финансового успеха своих фирм и улучшению качества продукции и услуг, чем работники в компаниях, которые им не принадлежат.

Интересен и показателен опыт испанской федерации «Мондрагон», являющейся коллективной собственностью работников. В настоящее время федерация объединяет более 160 фирм, на которых занято более 68 000 работников. Общий годовой оборот всех фирм «Мондрагона» превысил 9 миллиардов евро, прибыли — 410 млн. Финансовые активы федерации составили более 16 млрд. евро. В Испании предприятия «Мондрагона» являются лидерами в производстве бытовых электроприборов и станков и третьими по величине в Европе поставщиками запчастей для автомобилей. Имеет «Мондрагон» и сельскохозяйственные товарищества, и сеть кооперативных супермаркетов — более 300 магазинов. Федерация строит дома для своих работников и имеет большое число разнообразных технических училищ, четыре из них университетского уровня, научно–прикладной центр из трех институтов, страховые и финансовые учреждения. Мондрагонская федерация отличается уникально высоким показателем занятости и оплаты труда. Это притом, что в Испании наблюдался самый большой в Европе уровень безработицы — 15–20%.

Во Франции правительство создало «Высший совет участия», в который входят представители государства, объединений предпринимателей и профсоюзов. Главная задача данного органа – «контролировать проведение в жизнь программ участия трудящихся в прибылях, капитале и управлении.

В Швеции демократизация капитала стала государственной политикой, которая получила название «демократического социализма». Законодательные акты, касающиеся демократизации собственности, приняты во многих развитых и развивающихся странах. В Польше, например, 2400 компаний работают в соответствии с законодательными актами об акционерной собственности работников. В настоящее время содействие созданию компаний, основанных на соединении труда и капитала — национальный приоритет многих западных правительств. Под эгидой Европейской Комиссии создана Европейская федерация работников, которым принадлежит собственность, объединяющих национальные ассоциации и союзы более пятидесяти стран. [3]

В Китае значительная часть государственных фабрик и заводов была отдана в полное владение коллективам — рабочим, служащим, инженерам. Более того, на этих предприятиях удалось создать демократическую обстановку, где своеобразные производственные «парламенты» решают все вопросы развития производства, распределения доходов, форм и видов оплаты труда. С 1 января 1992 г. в Китае действует закон «О коллективных предприятиях в городе и коллективных предприятиях на селе». За истекшие годы предприятия, работающие по этому закону, повысили производительность труда в несколько раз.

В Японии существует специальная программа «Мошикабукай» — аналог программы ИСОП (План Создания Акционерной Собственности Работников), которой охвачено более 90% всех предприятий, за- регистрированных на фондовых рынках страны. В настоящее время в этой программе принимают участие до 50% работников, доля которых в капиталах своих предприятий, как правило, не превышает 5–10%.

Мировой опыт убеждает нас, что экономика, базирующаяся на народных предприятиях, в наибольшей степени соответствует трудовой мотивации работников, традициям демократического общества и в конечном итоге — росту эффективности производства.

Однако следует отметить, что в условиях коллективных форм хозяйствования, на наш взгляд, малоэффективны унифицированные системы оплаты и стимулирования труда и, тем более, традиционные тарифные системы, обладающие недостаточной степенью гибкости и адаптивности к постоянно меняющимся потребностям рынка. Выход видится в применении бестарифной системы оплаты труда, ориентированной на дальнейшее углубление внутривозрастных экономических отношений на основе эффективной трудовой мотивации работников. [14] При этом, в каждом хозяйстве целесообразно разрабатывать свою систему оплаты труда с учетом их особенностей и условий работы, количественного и качественного состава трудового коллектива.

Сущность бестарифной системы оплаты труда заключается в том, что заработок отдельного конкретного работника непосредственно зависит как от его

личного трудового вклада, результатов работы и отношения к труду, так и от общих результатов финансово–хозяйственной деятельности всего трудового коллектива предприятия или производственного подразделения, т.е. заработная плата работника зависит, в первую очередь, от конечных результатов работы всего предприятия (подразделения) в целом и, во вторую очередь, от его личного трудового вклада в этот результат, определяемый по установленным критериям в форме коэффициента трудового участия (КТУ).

Проявление сущности бестарифной системы оплаты труда находит свое отражение в особом механизме формирования общего фонда оплаты труда по конечным результатам работы коллектива предприятия в целом и его распределении между членами коллектива в зависимости от полученных результатов труда каждого отдельного работника.

Опыт работы предприятий в различных отраслях показал, что применение бестарифной системы оплаты труда работников обеспечивает не только существенное повышение их заинтересованности в результатах коллективного и индивидуального труда, но и экономию материально–технических и финансовых ресурсов за счет их рационального распределения и эффективного использования [1,7,8,10]. По нашему мнению, данная форма оплаты труда наиболее подходит именно для народных и коллективных предприятий, в которых наилучшим образом гармонируются интересы всех его участников: наемных работников, специалистов, менеджеров и собственников. За счет этой гармонизации достигается существенный синергетический эффект, который обеспечивает предприятиям коллективных форм собственности огромные конкурентные преимущества.

Анализ опыта работы этих предприятий в развитых капиталистических странах и в современной России убеждают, что предприятия, где работники являются их собственниками — это новейшая тенденция развития экономики и решения многих социальных проблем. Если отвлечься от деталей и оставить только суть затронутой проблемы, то следует констатировать, что эти предприятия выгодны, эффективны, а что эффективно, рано или поздно пробьет себе дорогу.

Список использованных источников и литературы

1. Ильюк В.В., Игнатов Н.Г. и др. Об особенностях инвестирования в развитие отечественной микроэлектронной промышленности. //Международная конференция «Инновационные подходы к решению технико–экономических проблем»: сборник трудов. – М.: МИЭТ, 2017. С.318 – 328.

2. Жеребцов В.И., Миронова Н.Н. и др. В.В. Критика теоретических положений М. Портера по структурному анализу глобальной конкуренции //Микроэкономика. 2016. № 6. С. 57– 62.

3. Коллективные формы хозяйствования в современной экономике: монография /В.Е. Дементьев, Р.М. Качалов, Г.Б. Клейнер и др.; под ред. Г.Б. Клейнера; ФГБУН «Центральный экономико–математический ин–т Российской академии наук. – М.: ИД «Научная библиотека», 2017. – С. 35.

4. Миронова Н.Н., Мысаченко В.И., Пирогов Н.Л. и др. Приоритетные направления развития регионов: инновации и предпринимательство: Коллективная монография. – М., 2017.
5. Морозюк Ю.В., Гнездова Ю.В. и др. Повышение инновационной активности промышленных предприятий: Коллективная монография. – М., 2018.
6. Мысаченко В.И. Технологическая перестройка отечественной промышленности // Вестник национального института бизнеса. 2008. №7. С. 262–275.
7. Мысаченко В.И., Николаев Д.В. Теоретические подходы к бизнес-планированию // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–3 (65–3). С. 80–82.
8. Романова Ю.А., Павлова И.В., Погодина Т.В. и др. Повышение конкурентоспособности отечественной промышленности в условиях инновационного подъема: Коллективная монография. – М., 2018.
9. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. Бессилие «Пяти сил М. Портера» / В сборнике: Ценности и интересы современного общества. Материалы IV Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. – 2016. Т.1. С. 173–180.
10. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. О причинах низкой предпринимательской активности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91–2). С. 491–494.
11. Пирогов Н.Л. Роль человеческого капитала в развитии инновационного потенциала российских компаний // Инновации и инвестиции. 2014. № 6. С. 183–187.
12. Пирогов Н.Л. Современная экономика труда. – М., 2015.
13. Федеральный закон от 19.07.1998 №115–ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» // Собрание законодательства РФ. 1998. №30.
14. Еськов А.Л., Антипова С.П., Датчук Т.Б. О возможностях бестарифных систем оплаты труда как условия формирования справедливой заработной платы. URL: www.be5.biz/ekonomika1/r2012/1756.htm

СРАВНЕНИЕ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В РОССИИ И ГЕРМАНИИ

Аннотация: В данной статье анализируются системы нормативного регулирования бухгалтерского учета в России и Германии, а также проводится их сравнение. На основе сопоставления систем этих двух стран делаются выводы об особенностях и отличиях нормативного регулирования в сфере бухгалтерского учета Германии.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, бухгалтер, бухгалтерская отчетность, финансовая отчетность, бухгалтерская (финансовая) отчетность, нормативное регулирование, Германия, Россия, экономика, экономика организаций, экономика стран мира, организация, предприятие, хозяйствующий субъект, международные стандарты, международные стандарты финансовой отчетности.

Нормативное регулирование – это такая форма общественной деятельности людей, которая направлена на создание различного рода правил или социальных норм поведения, их реализацию и обеспечение их выполнения людьми, и главная цель которой упорядочивать их деятельность и обеспечивать стабильность в мировых масштабах.

Без нормативного регулирования невозможно было бы само существование государств. Любая страна имеет свои особенности нормативного регулирования в различных сферах, в том числе и в сфере бухгалтерского учета.

Для того чтобы обеспечить максимально комфортные условия для экономического и политического сотрудничества во всем мире, странам необходимо детально изучать особенности других государств во всех сферах. Благодаря этому происходит образование единого мирового пространства, позволяющего людям делиться своими знаниями и умениями вне зависимости от их государственной принадлежности и языка.

Цель научной статьи состоит в том, чтобы сравнить системы нормативного регулирования бухгалтерского учета в России (РФ) и Германии (ФРГ) и на основе полученных данных показать особенности немецкой системы.

С конца XX века бухгалтерский учет России подвергается изменениям, которые связаны с переходом страны на рыночную экономику и ее участием в международных экономических отношениях. Система нормативного регулирования, как и вся сфера бухгалтерского учета, стали изменяться в сторону меж-

¹ Решетов Константин Юрьевич, доктор экономических наук, доцент, профессор АНО ВО «Национальный институт бизнеса»; профессор АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

² Данекер Мария (Германия) – студентка Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) при Президенте РФ.

дународных стандартов, подвергшись реформированию, но при этом все еще сохраняя свои национальные традиции.

Согласно ст. 71 Конституции РФ бухгалтерский учет находится в ведении Российской Федерации [1].

Методическое управление бухгалтерским учетом по поручению Правительства Российской Федерации осуществляет Министерство финансов России [4]. Также органом государственного регулирования является Центральный банк РФ. Стоит отметить, что нормы ведения бухгалтерского учета, которые разрабатываются этим органом, не должны быть противоречивы нормам, которые устанавливает Министерство финансов России. Регулирование бухгалтерского учета осуществляется путем издания нормативно-правовых, законодательных актов, постановлений и иных документов.

Следует также отметить, что в настоящее время роль государства в регулировании бухгалтерского учета снижается. Согласно ст. 22 Федерального закона «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ помимо государственных органов в разработке методических инструкций, рекомендаций и национальных стандартов могут принимать участие общественные профессиональные организации [5]. К таким в первую очередь относится Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России (ИПБ), который был создан в 1997 г. и является членом Международной федерации бухгалтеров.

Так, например, в 1997 г. появилась Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике, которая была совместно разработана Методологическим советом по бухгалтерскому учету при Минфине Российской Федерации и Президентским советом ИПБ. Именно она заложила основу действующей в настоящее время системы нормативного регулирования бухгалтерского учета. Концепция установила базовые положения для формирования системы бухгалтерского учета, ориентированной на международные принципы учета и финансовой отчетности в современной рыночной экономике.

На сегодняшний день в России система нормативного регулирования бухгалтерского учета состоит из четырех уровней:

1) Первый уровень (законодательный) – это Федеральные законы, Указы Президента РФ и Постановления Правительства РФ. Сюда относится, прежде всего, Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ [5]. Общее методическое руководство осуществляет Правительство РФ. Также правом регулировать бухгалтерский учет обладает ЦБ РФ.

2) Второй уровень (нормативный) включает в себя Положения (стандарты) по бухгалтерскому учету (ПБУ), в которых приведены основные правила и принципы бухгалтерского учета. В настоящее время существует двадцать шесть ПБУ, такие как: Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности (утв. Приказом Минфина России от 29 июля 1998 г. № 34н) [6], ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [7], ПБУ 2/2008 «Учет договоров строительного подряда», ПБУ 3/2006 «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте», ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» [8], ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных

запасов», ПБУ 6/01 «Учет основных средств» и т.д. Также на данный момент на стадии проекта существует ПБУ «Учет вознаграждений работникам».

3) К третьему уровню (методологическому) относятся методические указания, рекомендации и инструкции по ведению бухгалтерского учета, принимаемые Министерством финансов РФ, федеральными органами исполнительной власти. К документам этого уровня относятся: План счетов бухгалтерского учета и инструкция по его применению [9], инструкции по заполнению форм бухгалтерской отчетности [10], методические указания по инвентаризации финансовых обязательств и имущества и др.

4) Четвертый уровень (организационный) состоит из документов, регулирующих учетную политику организации, определяющих ведение бухгалтерского учета отдельных видов имущества, хозяйственных операций и обязательств [11,12,13]. Они носят обязательный характер для конкретного предприятия и разрабатываются им самим. Это какие-либо рабочие инструкции, распоряжения, приказы, указания по учету конкретных объектов. Эти рабочие документы организаций предназначены для внутреннего пользования [14]. Разрабатывая учетную политику, предприятия должны опираться на Федеральный закон «О бухгалтерском учете» и другие нормативные документы [15,16,17].

Далее рассмотрим нормативное регулирование бухгалтерского учета в Германии.

В ФРГ требования в сфере бухгалтерского учета ясно определены и четко сформулированы, конкретны и детализированы.

Общие учетные принципы и стандарты в Германии были утверждены Законом об акционерных обществах в 1937 г. Они были приняты в связи с централизацией государственного управления и банкротствами 20–30-х годов. В этом же году был принят единый план счетов. В настоящее время в Германии есть несколько рекомендуемых планов счетов, но единый отсутствует.

С 1986 г. в Германии действует Закон о балансах, на основе которого приняты основные положения по ведению бухгалтерского учета и составлению балансов.

Закон о директивах по бухгалтерскому учету, который действует с 1 января 1986 года, внес поправки во многие прежние законы: были существенно пересмотрены положения Коммерческого кодекса, принята специальная часть, посвященная аудиту и бухгалтерскому учету, также были введены дополнительные законы, которые стали регулировать деятельность предприятий отдельных организационных форм и отраслей. В настоящее время нормативные требования к бухгалтерскому учету меняются несущественно и не так часто.

На законодательном уровне общее методическое регулирование бухгалтерского учета и аудита в Германии осуществляется с помощью Коммерческого (Торгового) Кодекса (Handelsgesetzbuch, HGB) [18], федерального закона, который устанавливает правила ведения учета и составления финансовой отчетности.

Вопросами изменения Торгового кодекса занимается Федеральное министерство юстиции и защиты потребителей (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, BMJV). Это один из высших органов государственной власти ФРГ. Министерство создает и изменяет законы в основных областях, которые связаны с конституционным законом, берет на себя ответственность за применение штрафных санкций и реализацию правосудия. Также оно проверяет законы, которые подготавливаются другими министерствами, на предмет конституционности и легальности.

Следует подчеркнуть, что в Торговом кодексе полностью содержатся требования, которые предъявляются к индивидуальной финансовой отчетности, а также основные требования, предъявляемые к консолидированной финансовой отчетности.

Помимо Федерального министерства юстиции и защиты потребителей (BMJV) существует так называемый Немецкий комитет по стандартам финансовой отчетности (Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee, DRSC, или German Accounting Standards Committee, GASC), который регулирует бухгалтерский учет посредством разработки рекомендаций, пояснений и дополнений к основным правилам по составлению консолидированной отчетности. Также в его праве остается изменение старых стандартов и создание новых.

Немецкий комитет по стандартам финансовой отчетности является профессиональной независимой организацией, членами которой могут быть юридические и физические лица, имеющие квалификацию и необходимый опыт: аудиторы, адвокаты, бухгалтеры, налоговые консультанты и соответствующие организации, способные обеспечивать осуществление задач данного Комитета. Эта организация финансируется за счет членских взносов, спонсорских средств, публикаций, предоставления лицензионных прав и т.д. В состав Комитета входят [22]:

1) Генеральная Ассамблея. Она отвечает за выбор, увольнение и выписки из членов Комитета по назначениям Совета директоров и, при определении суммы годового взноса, экономического плана, утверждение годовой финансовой отчетности и избрание аудитора и все значимые меры управления и изменения и дополнения к ним.

2) Правление (Совет директоров). Принимая во внимание макроэкономический интерес, Совет директоров устанавливает принципы работы DRSC. Члены специализированных комитетов также избираются Советом директоров. Также Совет директоров может консультировать специализированные комитеты, но не уполномочен давать указания, т.к. специализированные комитеты и их члены независимы. Совет директоров назначает, консультирует и контролирует Президиум.

3) Комитет по назначениям. Он представляет Совету директоров предложения об избрании членов Президиума и специализированных комитетов. Предложения Комитета по назначениям являются обязательными для Совета директоров в том смысле, что могут быть избраны только лица, выдвинутые комитетом.

4) Президиум. Члены Президиума являются законными представителями ассоциации. Они представляют собой ассоциацию в суде и вне ее. Также Президиум несет ответственность за публикацию годового отчета ассоциации, создание бизнес-плана (бюджета) и подготовку годовой финансовой отчетности.

5) Комитет экспертов по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО). Комитет по МСФО несет ответственность за подготовку и объявление толкований Международных стандартов финансовой отчетности в значении §315а Торгового кодекса [23], подготовку мнений по проектам Комитета по международным стандартам финансовой отчетности (КМСФО). А также касаясь учета компаний, ориентированных на рынок капитала, Комитет по МСФО отвечает за сотрудничество с Европейской консультативной группой по финансовой отчетности (EFRAG), консультацию по законодательным проектам и реализации директив Европейского союза (ЕС) и комментарии к директивам ЕС.

6) Технический комитет Торгового кодекса. Комитет HGB отвечает за подготовку и утверждение немецких стандартов бухгалтерского учета в значении § 342 Торгового кодекса [24]. Комитет торгового кодекса отвечает за сотрудничество с EFRAG, консультации по законодательным проектам и реализации директив ЕС и за комментарии к директивам ЕС.

7) Рабочие группы. Задачей рабочих групп является подготовка нерешенных вопросов с учетом положений МСФО и Коммерческого кодекса Германии.

В Торговом кодексе устанавливаются минимальные требования по ведению учета и составлению финансовой отчетности для всех компаний, которые осуществляют коммерческую деятельность, возможные исключения из правил для юридических лиц, не превышающих определенных размеров деятельности (малый и средний бизнес), основные требования к консолидированной отчетности. Стандарты же, которые разрабатываются Немецким комитетом по стандартам финансовой отчетности, касаются консолидированной финансовой отчетности. Эти стандарты дополняют и детализируют требования Коммерческого кодекса.

Но, несмотря на то, что происходит процесс сближения национальных стандартов отчетности с МСФО, еще рано говорить о том, что европейские страны полностью перешли на составление отчетности по ним [28]. В целом для Германии характерно одновременное применение традиционных немецких и современных европейских стандартов.

Следует отметить, что в Германии существуют общественные бухгалтерские организации, в частности, Аудиторская палата. Это официальный контролирующий орган, образованный в 1961 г при Министерстве экономики.

Кроме этого, с 1931 г. существует добровольная организация — Институт присяжных аудиторов Германии (Institut der Wirtschaftsprüfer, IDW). В задачи этой ассоциации входит разработка рекомендаций по ведению бухгалтерского учета и финансовой отчетности. Однако, заметного влияния он не оказывает,

т.к. в Германии бухгалтеры заняты в основном соблюдением действующих норм законодательства, а не разработкой новых.

Последнее слово по спорным методологическим вопросам, как принято, чаще всего остается за Верховным Налоговым судом. Также вопросами и конфликтами, возникшими в сфере бухгалтерского учета, занимается Торговая палата районного суда первой инстанции. Арбитражные суды также играют определенную роль как на национальном, так и международном уровне.

Подводя итоги, можно сделать выводы о том, что нормативное регулирование бухгалтерского учета в Германии в общих чертах похоже на российское. Например, в Германии, как России (Федеральный закон №402–ФЗ «О бухгалтерском учете»), имеется соответствующий федеральный документ, регулирующий сферу бухгалтерского учета – Коммерческий кодекс. Также в этих странах имеются добровольные общественные организации, которые вносят большой вклад в область нормативного регулирования бухгалтерского учета, но в Германии их значительно больше, чем в России. Также необходимо особо отметить то, что в Германии, несмотря на сильное влияние законодательства Европейского союза, имеет место весьма обособленная организация нормативного регулирования. Государственные и негосударственные органы по вопросам нормативного регулирования бухгалтерского учета опираются, прежде всего, на традиции немецкого государства, а уже в последующую очередь на европейские стандарты.

Отличительной чертой немецкой системы нормативного регулирования бухгалтерского учета является то, что национальные и международные стандарты бухгалтерского учета регулируются разными организациями: Немецкий комитет по стандартам финансовой отчетности занимается вопросами консолидированной, а в Коммерческом кодексе содержится в основном информация об индивидуальной финансовой отчетности. В России же вопросы МСФО освещаются преимущественно в Федеральном законе «О бухгалтерском учете» [29,30], т.е., можно сказать, что им в России уделено меньшее внимание, нежели чем в Германии.

По нашему мнению, система нормативного регулирования бухгалтерского учета в Германии организована на высоком уровне. Она базируется на давних традициях и в основе нее лежат законы, которым более полувека. Возможно, поэтому жителям Германии не сложно подстраиваться под незначительные изменения в законах, т.к. база остается стабильной в течение долгого времени. В России же, которая к рыночным отношениям перешла относительно недавно, требуется время для того, чтобы создать такую прочную и крепкую основу для развития бухгалтерского учета и его нормативного регулирования.

Список использованных источников и литературы

1. Конституция РФ, принятая Всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.

2. Налоговый кодекс РФ (часть первая), принятый Федеральным законом от 31 июля 1998 г. № 146–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 31, ст. 3824.

3. Налоговый кодекс РФ (часть вторая), принятый Федеральным законом от 5 августа 2000 г. № 117–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 32, ст. 3340.

4. Постановление Правительства РФ «О Министерстве финансов Российской Федерации» от 30 июня 2004 г. № 329 // Российская газета. № 162. 31.07.2004.

5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06 декабря 2011 г. № 402–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 50, ст. 7344.

6. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 34н // Российская газета, 1998, № 208.

7. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), утвержденное Приказом Минфина РФ от 8 октября 2008 г. № 106н // Российская газета, 2008, № 210.

8. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99), утвержденное Приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 43н // Финансовая газета, 1999, № 34.

9. План счетов бухгалтерского учета финансово–хозяйственной деятельности предприятий и Инструкция по его применению (с учетом изменений и дополнений) от 31 октября 2000 г. № 94н // Финансовая газета, 2000, № 47.

10. Приказ Минфина «О формах бухгалтерской отчетности организации» от 2 июля 2010 г. № 66н // Финансовая газета, 2010, № 30.

11. Дятлова А.Ф. Бухгалтерский учет: учебное пособие. – М., 2017.

12. Решетов К.Ю. Аудит. – М., 2013.

13. Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет: учебник для бакалавров. – М., 2018.

14. Ярушкина Е.А. Бухгалтерский учет и анализ: учебное пособие. – Краснодар, Саратов, 2018.

15. Решетов К.Ю. Организация налогового учета. – М., 2013.

16. Мысаченко В.И., Николаев Д.В. Теоретические подходы к бизнес-планированию // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–3 (65–3). С. 80–82.

17. Кондраков Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: Учебник. – М., 2018.

18. Handelsgesetzbuch (HGB) от 01.01.1900 (в посл. ред.)

19. Christian Börstle Zur Zukunft der externen Rechnungslegung in Deutschland: Eine kritische Analyse der Internationalisierung aus Sicht nicht kapitalmarktorientierter Unternehmen, 2006.

20. Dr. Matthias Nowotnik Skript Buchhaltung 2015.

21. Frank N. Motzko Boris Lehnert Grundbegriffe des Rechnungswesen –Teil 1, 2012.
22. <http://www.drsc.de>
23. http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/__315a.html
24. http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/__342.html
25. Миславская Н.А., Бухгалтерский учет в Германии // Финансовый менеджмент, 2004. №3.
26. Решетов К.Ю. Международные стандарты аудита. – М., 2013.
27. Walter Henson. Rechnungswesen – Controlling // Business & Law Frankfurt, 2008.
28. Соловьева О. В. Зарубежные стандарты учета и отчетности. М., 2010.
29. Жарикова Л.А., Наумова Н.В. Бухгалтерский учет в зарубежных странах: учебное пособие. – Тамбов, 2008.
30. Решетов К.Ю. Переход к МСФО как основное направление развития учетной деятельности в России // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2008. № 2. С. 349–350.
31. Мысаченко В.И. Технологическая перестройка отечественной промышленности// Вестник национального института бизнеса. 2008. №7. С. 262–275.
32. Домбровская Е.Н. Бухгалтерский учет и отчетность: учебно-методическое пособие. – Саратов, 2018.
33. <http://www.ipbr.ru>
34. <http://www.minfin.ru>

Соболева А. О.,¹ Кабанова К. В.² – Московский гуманитарный университет

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В настоящее время все большее внимание уделяется процессам, связанным с проектным управлением. Именно поэтому в представленной статье проведен анализ актуального вопроса проектного управления как инструмента реализации стратегии развития организаций. Методология исследования – анализ научной литературы по заданной проблеме, а также практического отечественного опыта

Ключевые слова: проектное управление, инструмент, реализация, стратегия, развитие.

Внедрение системы проектного управления – актуальный вопрос, которые ориентирован на оценивание инноваций и способность организаций

¹ Соболева Александра Олеговна - студентка 2-го курса магистратуры, АНО ВО «Московский гуманитарный университет»;

² Кабанова Кристина Валерьевна - студентка 2-го курса магистратуры АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

адаптироваться к изменениям рыночных условий. Достижение стратегических целей коммерческими компаниями осуществляется за счет принятия тех или иных решений [5].

Чаще всего стратегические цели достигаются за счет реализации стратегических планов, подразумевающих выполнение конкретных шагов и применения инструментов управления. Наибольшего успеха в проектном управлении добились российские агропромышленные предприятия. Коммерческие компании выбирают разные стратегические цели, исходя из специфики своей работы.

Какие-то компании ставят задачу на максимальное удовлетворение потребностей потребителей, какие-то компании делают упор на диверсификацию производства. Как правило, в рамках проектного управления происходят процессы управления инвестициями. Цель инструментов инвестирования сводится к освоению и расширению сфер бизнеса.

Активное развитие рыночных условий торговли лишь усиливает важность применения инструментов проектного управления. Самыми большими успехами по схемам проектного управления может похвастаться Япония – в этой стране не менее 20% рыночных компаний используют инструменты проектного управления.

В России этот показатель едва достигает до 1,5%. Существует даже международная организация, которая объединяет интересы компаний в области управления проектами.

По ее данным, актуальность управления проектами подтверждается возможностью сэкономить до 15–20% вложенных инвестиций в реализацию стратегических целей и сократить срок их достижения на 20–30%. Под проектами в разных коммерческих компаниях понимаются разные инновации.

С одной стороны, проектное управление необходимо рассматривать как методологию, с другой стороны, его следует рассматривать как набор инструментов для совершенствования работы [1]. Проектное управление осуществляется с использованием системного подхода, что позволяет обеспечить достижение специфических целей.

При использовании моделей проектного управления за основу берутся инструменты планирования и контроля деятельности.

Проектное управление подразумевает применение эффективных способов контроля расходования средств, за счет этого удается обеспечить экономию. Проектное управление осуществляется с налаживанием механизмов стратегического управления, именно управление проектами необходимо рассматривать как среду для реализации стратегий развития предприятий [1].

Среди предприятий агропромышленного комплекса наиболее часто используются инструменты корпоративного управления, что по своей сути ближе к инструментам и способам проектного управления. Реализация проектов происходит в рамках выбранной стратегии. Главная задача проектного управления сводится к сокращению сроков достижения стратегических целей.

Снижение затрат в рамках проектного управления позволяет снизить траты коммерческой компании на развитие.

Если говорить о сфере агропромышленного комплекса, то предприятия здесь берутся за реализацию разных проектов, начиная от реструктуризации кредитной задолженности и заканчивая реформами управленческой структуры. Для снижения затрат предприятия агропромышленного комплекса активно реализуют проекты по строительству производственных площадок с законченным технологическим циклом.

При этом предприятия стараются сохранять цены на сельскохозяйственную продукцию на среднем уровне за счет снижения собственных издержек, что позволяет обеспечить стабильный спрос на продукцию.

Проектное управление позволяет увеличивать чистую прибыль предприятий за счет снижения издержек, для принятия оптимальных управленческих решений в рамках проектного управления используется собственная методология. В ее основе – сбор данных по рынку, анализ конкурентной среды и показателей рентабельности предприятий в этой же сфере производственной деятельности [2].

Важным вопросом в рамках проектного управления является применение методов, нацеленные на анализ эффективности реализации подготовленных проектов. В качестве конечной оценки за основу берется стоимостная оценка каждого этапа реализации проекта. Проектное управление, ориентированное на достижение стратегических целей, подразумевает осуществление мониторинга текущих показателей деятельности компании.

Помощь в уточнении направления стратегического развития оказывает методика оценивания критических состояний, с ними учитывается конкретная фаза развития предприятия.

Как правило, проектное управление осуществляется с упором на систему сбалансированных показателей. С этой системой удастся вовремя диагностировать кризисные состояния, сформировать портфель проектов с учетом заложенных в них рисков. Что касается холдинговых компаний, то здесь в системе управления подразумевается наличие своей системы управления для каждой бизнес–единицы.

Система управления проектами на базе холдинговых компаний подразумевает создание отдельного блока. В его задачи входит внедрение инновационных решений, применение новых маркетинговых инструментов и способов организации бизнеса.

В рамках проектного управления и достижения предприятиями стратегических целей уделяется внимание системе бухгалтерского учета, управленческому учету с мониторингом понесенных затрат. Внедрение принципов проектного управления на предприятиях нацелено на преобразование организационной структуры управления [3]. Многопрофильные компании внедряют принципы проектного управления с созданием на базе крупного предприятия отдельных бизнес–единиц. Каждая бизнес–единица в этом случае занимается управлением проектами матричного типа.

Как правило, в предпринимательской среде выбор проектов для инвестирования осуществляется на основе интуиции. Этот подход неприменим к крупным компаниям, которые имеют другие масштабы деятельности.

Поэтому на базе крупных корпораций в качестве одного из приоритетов проектного управления выбирается диверсификация рисков. В этом случае инвестиционный портфель компании формируется с учетом перераспределения рисков между разными инструментами инвестирования. При оптимальном раскладе сформированный портфель должен обеспечивать максимальную доходность с минимизацией всех сопутствующих рисков [4].

Подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что запуск системы проектного управления на предприятии ориентирован на обеспечение самокупаемости. Сама система проектного управления на предприятии имеет все шансы на окупаемость при условии, что перед ней будут поставлены конкретные задачи, а модель функционирования системы проектного управления будет соответствовать стратегическим целям компании. С учетом разноплановой инновационной деятельности предприятий особую значимость при планировании системы проектного управления приобретает кадровый вопрос.

Список использованных источников и литературы

1. Atkinson R. Project management: cost, time and quality, two best guesses and a phenomenon, it's time to accept other success criteria // *International journal of project management*, 17.6, 2016, С. 337–342.
2. Longman A., Mullins J. Project management: key tool for implementing strategy, *Journal of Business Strategy*, Т. 25, 2015 № 5, С. 54–60
3. Myakenkaya G.S., Kaziyeva R.K., Ahmad N., Implementation of Project Management Technologies in Kazakhstan // *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 2015, №5(3), С. 202–208
4. Thiry M., Deguire M. Recent developments in project-based organisations // *International Journal of Project Management*, Т. 25, 2014 № 7, С. 649–658.
5. Концепция развития проектного менеджмента на 2010–2020 годы, (2017) [Электронный ресурс] // Союз проектных менеджеров. URL: <http://spmkr.kz/kontseptsiya-prodvizheniya-proektnogo-menedzhmenta.html>. (дата обращения: 25.09.2019).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА ПО УГОЛОВНЫМ ДЕЛАМ КАК ОСНОВА УСИЛЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДОВАТЕЛЯ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы процессуальной деятельности следователя в контексте осуществления ведомственного и оперативного судебного контроля, прокурорского надзора; обращено внимание на целесообразность совершенствования указанных контрольно-надзорных функций в целях усиления самостоятельности следователя.

Ключевые слова: уголовное судопроизводство, руководитель следственного органа, следователь, прокурор, суд, полномочия, жалобы, судебный штраф, функции.

Процессуальная самостоятельность следователя – неотъемлемый атрибут статуса следователя. Процессуальная самостоятельность следователя – это совокупность норм уголовно–процессуального законодательства, обеспечивающих возможность самостоятельного выбора тактических способов, приемов и средств, а также осуществления следователем всего комплекса необходимых для расследования уголовного дела процессуальных действий и принятия процессуальных решений по внутреннему убеждению, основанному на законе и совести, отвечая за их обоснованность, справедливость и своевременность.

Правовой основой данной категории служит положение п. 3 ч. 2 ст. 38 УПК РФ: следователь уполномочен самостоятельно направлять ход расследования, принимать решение о производстве следственных и иных процессуальных действий, за исключением случаев, когда в соответствии с УПК РФ требуется получение судебного решения или согласия руководителя следственного органа.

Процессуальная самостоятельность следователя сопровождает всю его процессуальную деятельность, включая планирование расследования преступления, выбор законных и наиболее оптимальных тактических приемов и методов следствия в целях быстрого, полного и объективного расследования уголовного дела и привлечения виновных к ответственности.

Однако, исследуя процессуальные права следователя, перечисленные в ч. 2 ст. 38 УПК РФ, во взаимосвязи с полномочиями других субъектов, есть основания полагать, что самостоятельность в ходе производства предварительного расследования значительно ограничена.

Так, самостоятельность следователя при производстве предварительного расследования может быть ограничена прокурором и руководителем следственного органа путем дачи ему письменных указаний о производстве следствия, а также судом – посредством санкционирования ряда оговоренных в за-

¹ Серолян Эдгар Манвелович - руководитель СО по г. Надым СУ СК РФ по ЯНАО.

коне действий и решений следователя и признания в порядке, установленном ст. 125 УПК РФ, того либо иного действия (бездействия) и решения следователя незаконным и необоснованным и о его обязанности устранить допущенное нарушение.

Процессуальная самостоятельность следователя в рамках действующего законодательства существенно ограничена широкими полномочиями прокурора по осуществлению прокурорского надзора за производством расследования уголовных дел; руководителя следственного органа, неотъемлемой частью полномочий которого является осуществление предварительного, текущего и последующего ведомственного контроля; а также суда, реализующего процессуальные обязанности по проведению судебного контроля в части соблюдения гарантий прав, свобод и законных интересов граждан в досудебной части производства по уголовному делу.

Следует заметить, что самостоятельность следователя в уголовном процессе на протяжении всего периода действия уголовно–процессуальных норм была и остается объектом повышенного внимания ученых, а для практических работников – болезненной проблемой. Многочисленные научные труды опубликованы учеными и практиками. Представляется, что причиной данной проблемы выступает ее многоаспектность. Деятельность следователя связана с многими институтами уголовного процесса, и невозможно усовершенствовать полномочия следователя, не затронув полномочия других субъектов. Между тем, представляется целесообразным на страницах данного издания кратко изложить и собственное видение оптимизации процессуальной самостоятельности следователя.

Так, анализируя изменения, произошедшие в сфере контрольно–надзорных полномочий органов прокуратуры и ведомственного контроля, с неизбежностью можно прийти к выводу о повышении в современных условиях развития уголовно–процессуального законодательства роли руководителя следственного органа, призванного осуществлять как текущий контроль за деятельностью следователя посредством дачи указаний последнему, так и последующий – посредством отмены решений следователя, противоречащих нормам законодательства. Но, наряду с усилением ведомственного контроля, остались достаточно широкие полномочия прокурора в сфере надзора за производством предварительного следствия. Данное положение представляется чрезмерным, затрудняющим саму работу органов расследования, влекущим неоправданные временные, трудовые и материальные затраты. С усилением роли руководителя следственного органа, с расширением перечня его контрольных полномочий, наряду с наличием оперативного судебного контроля в досудебном производстве по уголовным делам видится целесообразным дальнейшее сужение надзорных полномочий прокурора за производством следствия и повышение степени самостоятельности следователя и руководителя следственного органа.

В этой связи предлагается авторская модель, согласно которой в уголовном процессе функция расследования уголовного дела будет, как и прежде, возложена на органы следствия. При этом утверждение обвинительного заклю-

чения и осуществление ведомственного контроля за деятельность следователя будет осуществлять руководитель следственного органа. Подобного рода модель достаточно успешно работает посредством введения в уголовно-процессуальное законодательство института применения меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа, где уголовные дела направляются в суд без участия прокурора посредством дачи согласия руководителем следственного органа.

Судебный контроль за предварительным расследованием будет осуществляться, как и прежде судом, в полномочия которого будет входить согласование решений и действий следователя, затрагивающих конституционные права граждан, а также рассмотрение жалоб граждан на действия (бездействие) должностных лиц и органов, расследующих уголовные дела. Такое положение позволит сократить временные рамки и трудовые затраты на производство по рассмотрению жалоб граждан в порядке ведомственного и судебного контроля, что будет соответствовать назначению уголовного судопроизводства. Прокурор, преследуя цель достижения процессуальной истины, будет осуществлять функцию обвинения в суде. Его обязанностью (правом) будет поддержание обвинения, частичный или полный отказ от поддержания обвинения. Обязанностью суда в случае отказа прокурора от поддержания обвинения при наличии желания потерпевшего продолжить судебное следствие будет назначение для дальнейшего поддержания обвинения представителя (следователя, руководителя) следственного органа, руководитель которого утвердил обвинительное заключение.

Таким образом, усиление самостоятельности следователя в уголовном процессе неизбежно связано с оптимизацией досудебного производства по уголовным делам.

Высказанные предложения направлены на обеспечение разделения процессуальных функций предварительного расследования, обвинения и судебного разрешения уголовного дела, укрепление гарантий самостоятельности следователя под непосредственным контролем руководителя следственного органа и суда, повышение авторитета всей правоохранительной системы, достижение процессуальной истины в ходе судебного разрешения уголовного дела, сокращение сроков расследования уголовных дел и процессуальной экономии в уголовном процессе, обеспечение прав, свобод и законных интересов граждан.

Список использованных источников и литературы

1. Бабич А.В. Процессуальная самостоятельность и независимость следователя как основа его статуса в уголовном судопроизводстве: автореферат дисс. канд. юрид. наук. Саратов, 2012. – С. 11.
2. Чернышев И.В. Вопросы независимости следователя в ходе предварительного следствия // Российский следователь. 2013. № 6. С. 8 – 10.
3. Багмет А.М. Место и роль принципа процессуальной самостоятельности следователя в уголовном процессе // Российская юстиция, 2014, № 5.

4. Багмет А.М. Следователь – судья на досудебной стадии // Российский следователь, 2014, № 14.

Селиверстова Н.А.¹ – Московский гуманитарный университет

О НЕКОТОРЫХ ПОДХОДАХ К ИССЛЕДОВАНИЮ ИМИТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК В РОССИЙСКОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Аннотация: В статье дается интерпретация понятия «имитация образовательных практик» в двух значениях с учетом основных участников образовательного процесса: преподавателей и студентов. Рассмотрены некоторые подходы к исследованию имитации образовательных практик в российской высшей школе, сформулированы отдельные задачи эмпирического исследования имитации образовательных практик.

Ключевые слова: образовательные практики, имитация образовательных практик, формы имитации образовательных практик, высшая школа, преподаватель университета, студент университета.

В научной периодике тематика модернизации высшего образования в России достаточно часто анализируется в негативном контексте с использованием таких оборотов как «необучаемые студенты»², «труд преподавателя вуза – творчество или выживание»³, «дипломы о высшем образовании – симулякры знаний»⁴ и т.д. Оснований для подобного анализа более чем достаточно. Образовательная деятельность, в какой-то своей части направленная на производство дипломов-симулякров знаний, становится предметом пристального внимания исследователей.

Понятия «симуляция» и «симулякр» связывают с именами Ж. Батая и Ж. Бодриера. Ж. Бодриер акцентирует внимание на том, что симуляция ставит под сомнение различие между «истинным» и «ложным», «реальным» и «мнимым» в отличие от простого притворства⁵. Симулякр – это копия, не имеющая первоосновы в объективной реальности. Распространение симуляции как социального явления ограничено по сферам жизнедеятельности. Есть сферы, в которых нельзя имитировать или нельзя симулировать безнаказанно. Ж. Бодриер иллюстрирует данное положение таким примером: захват заложников в банке.

¹ Селиверстова Н.А., док. социол. наук, профессор, профессор кафедры социологии АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

² Денисова-Шмидт Е. В., Леонтьева Э. О. Категория “необучаемых” студентов как социальный феномен университетов (на примере дальневосточных вузов) // Социологические исследования. 2015. № 9. С. 86-93.

³ Шереги Ф.Э., Кириллов А.В. Труд преподавателя вуза: творчество или выживание? // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 87-98.

⁴ Латов Ю.В., Ключарев Г.А. Неформальные «правила игры» в образовательной системе: симуляция образования, симулякры и брокеры знаний // Общественные науки и современность. 2015. № 2. С. 31-42.

⁵ Бодриер Ж. Симулякры и симуляция. М.: Рипол-Классик, 2012. 250 с. [Электронный ресурс] // http://lit.lib.ru/k/kachalow_a/simulacres_et_simulation.shtml. (Дата обращения 2 сентября 2018 г.).

Что касается сферы высшего образования, то здесь широкое поле для имитации образовательной деятельности. Ж. Бодриар определяет обмен знаками (знаниями, культурой) в университете, между «теми, кто учит», и «теми, кого обучают» как «двойной сговор горечи и безразличия (индифферентность знаков, которая влечет за собой охлаждение в общественных и человеческих отношениях)... утраченный обмен труда и знаний»¹. Данные положения – отправная точка в определении вида эмпирического исследования имитации образовательных практик. Именно образовательные практики позволяют фиксировать деятельность участников образовательного процесса в самых различных ее формах. Определение понятия «образовательные практики» мы давали ранее, исходя из кардинально отличающихся трактовок понятия «социальные практики» («целенаправленная деятельность» и «опривыченные действия») и такой характеристики образования как «двусторонний процесс»². В исследовании понятие «образовательные практики» будет использовано в двух значениях. Образовательные практики — 1) целенаправленная, планомерная, нормативно регулируемая деятельность преподавателя университета по передаче комплекса знаний, умений, навыков и социальных ценностей, идеалов, культурных образцов обучающимся в системе высшего образования; 2) целостность более или менее осознанных и опривыченных действий обучающегося по освоению знаний, умений, навыков и социальных ценностей, идеалов, культурных образцов в системе высшего образования³. В определении понятия «имитация образовательных практик» мы опирались на интерпретацию имитации В.П. Бабинцевым⁴. Таким образом, под имитацией образовательных практик (1) понимается подмена действий преподавателем университета по передаче комплекса знаний, умений, навыков и социальных ценностей, идеалов, культурных образцов студентам формальным воспроизведением процедур, демонстрацией соблюдения установленного хода образовательного процесса. Ж.Бодриар определяет профессиональную деятельность преподавателя университета как с некоторых пор «странную работу, с настоящей безнадежностью «нетруда» и «незнания»⁵. Соответственно под имитацией образовательной деятельности (2) подразумеваются подмена действий студентом по освоению знаний, умений, навыков и социальных ценностей, идеалов, культурных образцов в системе высшего образования формальным воспроизведением процедур составляющих образовательный процесс, демонстрацией соблюдения установленного порядка.

Учитывая, что образовательные практики (1) включают в себя завершённый цикл действий от разработки учебно-методических материалов до

¹Бодриар Ж. Указ. соч.

² Селиверстова Н.А. К интерпретации понятия «образовательные практики» // Высшее образование для XXI века. Доклады и материалы: в 2-х частях. Ответственный редактор Н. А. Селиверстова. 2016. С. 89-93.

³ Там же.

⁴ Бабинцев В.П. Имитационные практики в государственном и муниципальном управлении // Власть. 2012. № 5. С. 24-29.

⁵ Бодриар Ж. Указ. соч.

проведения занятий в различных формах, контроля выполнения заданий, оценивания знаний, умений и навыков обучающихся, то их имитация возможна на всех этапах цикла. Гипотетически подмена образовательных практик (1) сопровождается использованием как традиционных, так и инновационных технологий обучения и воспитания.

Образовательные практики (2), как и их подмена обусловлены габитусом обучающегося, являются элементом его образовательного опыта. В свою очередь, габитус обучающегося определяется образовательным капиталом семьи (родителей, бабушек / дедушек), материально–техническим уровнем жизнеобеспечения семьи (наличие жилья, доход, наличие электронной и традиционной библиотек, гаджетов, оплата репетиторов и дополнительного образования и т.д.), использования определенных образовательных практик в группе одноклассников/одногоруппников, оценки престижности образовательных практик значимыми другими. Но основным субъективным фактором имитации образовательных практик (2) является недостаточная мотивация к получению высшего образования по конкретному направлению / специальности или ее полное отсутствие.

Эмпирически возможно исследовать формы имитации образовательных практик участниками образовательного процесса. Формы имитации образовательных практик выделяются на уровне преподавателя, студента, вуза, системы высшего образования. Выяснение факторов и причин имитации образовательных практик с точки зрения участников образовательного процесса – следующая исследовательская задача. Насколько система высшего образования провоцирует имитацию образовательных практик? Вопрос серьезный и он может быть адресован экспертам с достаточным стажем преподавателя вуза. Насколько личностные характеристики преподавателей и студентов определяют склонность к имитации образовательных практик? Насколько разнится ситуация в государственных и негосударственных вузах? Выделяются ли в этом отношении научно–исследовательские университеты? Свойственна имитация образовательных практик системе высшего образования в целом или отдельным направлениям подготовки высшего образования?

Исследование влияния Интернета на имитацию образовательных практик участниками образовательного процесса носит фрагментарный характер: либо анализируются объявления о предложении «помощи» в написании курсовых и выпускных квалификационных работ, либо это описание преподавательского опыта, который, безусловно, не может во всей полноте включать варианты использования данного ресурса. Вероятно, данный ресурс увеличил масштабы имитации образовательных практик в высшей школе. Оценки влияния Интернета на имитацию образовательных практик преподавателями и студентами позволят проверить предположение.

Отдельная тема – это заочная форма и дистанционное образование в высшей школе. Данные формы являются полем имитации образовательных практик или ситуация не столь однозначна? Как их оценивают преподаватели и студенты вузов? Как воспринимаются имитации образовательных практик

преподавателями и студентами? Какие эмоции они вызывают у основных участников образовательного процесса? Важно понять, как имитации образовательных практик возможны в условиях объявленной широкомасштабной борьбы за качество высшего образования. Не привела ли борьба за качества в нынешних формах государственной аккредитации направлений подготовки к росту имитации образовательных практик? Очевидно, что последствия имитации образовательных практик оцениваются негативно¹. Кроме того, уже предпринята попытка рассмотреть риски подмены образовательных практик в высшей школе².

Формирование выборочной совокупности в исследовании имитации образовательных практик предполагает обращение к основным участникам образовательного процесса: преподавателям и студентам. Трудовой стаж преподавателей должен быть не менее 5 лет. Что касается студентов, то их образовательный опыт должен позволить адекватно оценить исследуемый предмет, т.е. это студенты 4 курса бакалавриата / 5 курса специалитета и обучающиеся магистратуры. Особой удачей можно было бы считать рекрутирование признанных имитаторов, однако это сложная задача.

Обязательно должна быть проведена локализация объекта исследования по участию в реализации основных профессиональных образовательных программ или их освоению. Имитация образовательных практик – предмет сложный и если мы намерены понять ситуацию изнутри, то наиболее адекватным методом цели и задачам является интервью с путеводителем.

Список использованных источников и литературы

1. Бабинцев В.П. Имитационные практики в государственном и муниципальном управлении // Власть. 2012. № 5. С. 24–29.
2. Бодриар Ж. Симулякры и симуляция. М.: Рипол–Классик, 2012. 250 с. [Электронный ресурс] // http://lit.lib.ru/k/kachalow_a/simulacres_et_simulation.shtml. (Дата обращения 2 сентября 2018 г.).
3. Денисова–Шмидт Е. В., Леонтьева Э. О. Категория “необучаемых” студентов как социальный феномен университетов (на примере дальневосточных вузов) // Социологические исследования. 2015. № 9. С. 86–93.
4. Латов Ю.В., Ключарев Г.А. Неформальные «правила игры» в образовательной системе: симуляция образования, симулякры и брокеры знаний // Общественные науки и современность. 2015. № 2. С. 31–42.
5. Селиверстова Н.А. К интерпретации понятия «образовательные практики» // Высшее образование для XXI века. Доклады и материалы: в 2–х частях. Ответственный редактор Н. А. Селиверстова. 2016. С. 89–93.

¹ Латов Ю.В., Ключарев Г.А. Неформальные «правила игры» в образовательной системе: симуляция образования, симулякры и брокеры знаний // Общественные науки и современность. 2015. № 2. С. 40.

² Серкина Я.И. Социальные риски имитации образовательных практик в России // Теория и практика общественного развития. 2018. № 5 (123). С. 50-53.

6. Серкина Я.И. Социальные риски имитации образовательных практик в России // Теория и практика общественного развития. 2018. № 5 (123). С. 50–53.

7. Шереги Ф.Э., Кириллов А.В. Труд преподавателя вуза: творчество или выживание? // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 87–98.

*Тимофеев М.И.,¹Шматова Н.И.,²Гусев А.К.³
Решетов К.Ю.⁴ – Национальный институт бизнеса*

О НАУЧНОЙ НОВИЗНЕ «ГИГИЕНИЧЕСКОЙ» ТЕОРИИ Ф. ХЕРЦБЕРГА

Аннотация. Целью данной статьи является анализ методики исследований, проведенных Ф. Херцбергом (Герцбергом), Б. Моснером, Б. Снيدرманом, и изложенных в их книге «Мотивация к работе». В данной публикации методика этих исследователей рассмотрена более подробно, чем это было сделано другими критиками теории Ф. Херцберга. Показано, что главными ошибками был выбор опросов персонала не методом анонимного анкетирования, а **частично структурированного интервью, что заметно снижает достоверность ответов. Отмечено, что Ф. Херцберг и К^о обосновали новизну своей «теории» посредством введения термина «гигиенические факторы», в число которых они включили «межличностные отношения», «статус», «технические аспекты руководства», «общая и административная политика» и «стабильность работы» вопреки всякой логике. В результате авторами статьи представлены доказательства теоретической несостоятельности и методики, и, соответственно, сделанных Ф. Херцбергом и К^о выводов. Между тем, «теория» Ф. Херцберга, известная как «гигиеническая», входит в раздел «Теории мотивации» многих гуманитарных дисциплин, преподаваемых в РФ.**

Ключевые слова: процесс обучения, теория мотивации Херцберга, гигиенические факторы, политика фирмы, условия работы, статус, межличностные отношения, мотиваторы.

В теории менеджмента заслуженное внимание уделяется управлению персоналом, и теории мотивации в частности [4,7,8]. Достаточно высокая конкурентоспособность организации невозможная без рациональной системы стимулирования персонала на всех уровнях предпринимательской

¹ Тимофеев Михаил Иванович - к.т.н., доцент, профессор кафедры экономики и управления на предприятии АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

² Шматова Наталья Ивановна - к.и.н., доцент, декан факультета экономики, управления и права АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

³ Гусев Андрей Константинович - к.э.н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

⁴ Решетов Константин Юрьевич - д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики и управления на предприятии АНО ВО «Национальный институт бизнеса»

деятельности [1,3,14]. Мотивация играет также важную роль в процессах обучения.

Практически во всех российских учебниках в разделе «Теории мотивации» среди прочих постоянное место занимает «Двухфакторная теория мотивации Херцберга» [13]. По нашему мнению ее широкая известность была обеспечена безудержной саморекламой авторов «теории» и некими нехитрыми уловками. В частности, в США выбирались успешные предприятия, где пришли к разумному управлению персоналом на основе мирового опыта и простой жизненной логики. Затем Херцберг и его адепты объявляли, что эти успехи были достигнуты благодаря «двухфакторной теории мотивации Херцберга». В таких совпадениях нет ничего удивительного, поскольку рекомендуемые им методы стимулирования труда применялись с незапамятных времен.

Целью данной статьи в основном является анализ методики исследований, проведенных в США Ф. Херцбергом и К°. В глаза бросается, прежде всего, то, что они отнесли такие важнейшие факторы заинтересованности в труде, как «заработная плата» и «статус» к «гигиеническим», второстепенным. К наиболее важным причислены факторы «успеха», «продвижения по службе», «признания и одобрения результатов работы», которые названы «мотивирующими».

Кроме того, наше внимание привлек ряд публикаций, посвященных критике теории Ф. Херцберга. Ниже приведены выдержки из этих публикаций.

«На современном этапе развития общества интересовавшая Ф. Херцберга тема кажется весьма далекой от текущих проблем, что подчеркивает теоретическую слабость его основных допущений» [17]. «Не было предпринято попытки определить соотношение между удовлетворенностью и показателями работы» [15]. «То, что мотивирует данного человека в конкретной ситуации, может не оказать никакого воздействия на него в другое время или на другого человека в аналогичной ситуации» [16].

Итак, рассмотрим методику более подробно, чем это делали критики Херцберга до нас. Целью исследований американцев Ф. Херцберга, Б. Моснера и Б. Снейдермана (Шнайдермана) было выяснение факторов труда, которые являются более и менее сильными стимулами (названные «мотиваторами»). Исследования были закончены в 1957г. [13, с.10] . Работа была опубликована в 1959г. (Originally published in 1959).

Отметим, что идею методики исследований Фредерик Херцберг позаимствовал у Джона Фланагана [18]. Херцберг и К° выясняли, какие события (факторы) сопутствовали подъему или спаду морального состояния работника. [13, с.40].

Всего интервью прошли 203 специалиста среднего звена. Этот выбор исследователи объяснили тем, что люди с более высоким образованием лучше выражают свои чувства, чем рабочие.

По поводу этой методики у нас возникли следующие возражения.

1. Исследование велось в виде «частично структурированного интервью», похожего на свободную беседу. Но всем социологам и психологам давно известно, что большим недостатком личного *интервью* является низкая достоверность ответов по нескольким причинам:

1) люди невольно хотят улучшить свой имидж и статус [2,11]. И сами исследователи в принципе согласны с этим эффектом: «Искажения оценок вероятны и при желании произвести положительное впечатление на проводящего исследование» [13, с.44]. Тогда тем более не понятно, почему они все же выбрали методику «частично структурированного *интервью*»;

2) респонденты понимали, что раз разрешено отрывать их от работы для интервью, то результаты опросов обязательно покажут хозяевам предприятия, не смотря на обещанную конфиденциальность. Поэтому они отвечали, скорее всего, так, чтобы показать свою самоотверженную вовлеченность в работу, а не в «меркантильные» заботы о зарплате, условиях труда и пр.

Между тем, наибольшей достоверностью отличаются опросы в виде анонимного анкетирования (имя и фамилия респондента не фиксируется). При этом лучше, чтобы человек просто ставил значки на разных вариантах ответов, не боясь, что оставит образец почерка. И такие исследования мотивации используются повсеместно.

Если даже респондент попросит не фиксировать его ФИО в анкете, то он может опасаться того, что начальство вычислит его по тем эпизодам в своей работе, которые он описывал. Это тоже не содействует достоверности рассказов работников.

2. Херцберг и К^о действительно не исследовали связь между удовлетворенностью тех или иных потребностей и производительностью труда. Между тем именно производительность труда выступает важнейшим экономическим показателем, характеризующим эффективность управленческой и экономической сферы организации [5,6].

3. Не учтено деление людей на тех, кто в работе настроен *на достижение* (чтобы похвалил начальник, клиент, товарищи) и на тех, кто настроен *на избежание* (лишь бы начальник не ругал). Первая категория – более пассионарные, активные, инициативные, творческие. Вторые – более пассивные и обделенные особыми способностями.

4. Люди отличаются взглядами на жизнь и на материальные ценности, у них разная врожденная энергетика, разные характеры и темпераменты, разные уровни интеллекта, разный жизненный опыт и пр. Кроме того, отличается и стиль управления у линейных менеджеров. Вдобавок известно, что, например, в критические периоды для организации более эффективен авторитарный стиль управления, а в периоды стабильности – коллегиальный. И стимулировать труд, предположим, бригады рабочих сцены придется совсем не так, как самих актеров.

5. Известно, что состояние тонуса у каждого индивида меняется периодически в соответствие с неким биологическим циклом *без видимых*

причин. Как подметил Блез Паскаль «Нас утешает любой пустяк, потому что любой пустяк приводит нас в уныние». Так что самому респонденту не просто вспомнить, почему у него было плохое или хорошее настроение – от работы, или от других факторов.

6. Ошибкой следует считать то, что «признание и одобрение результатов работы» обозначены как отдельные факторы мотивации, а порицания и даже ругань спрятаны в общий блок «межличностные отношения». Между тем, в понятие «межличностные отношения» входят как позитивные моменты, – «признание и одобрение», – так и негативные – порицания и даже ругань. И то и другое исходят именно от сотрудников (по вертикали и горизонтали). Эта методологическая ошибка не позволила Херцбергу и К^о установить относительную степень влияния на производительность труда, по отдельности, – «пряника» в виде «признания и одобрения», и «кнута» в виде «порицания/ ругани». Однако эффективность морального «кнута» еще никто не отменял в практике управления людьми, иначе не было бы причин его использовать (не считая садистов);

7. Другое сомнение вызывает полнота и достоверность тех событий, которые респондент должен был вспомнить как генерирующие удовлетворение и неудовлетворение. События, которые случились давно, могли быть более значимыми и важными, но они могли забыться, например, по механизму «вытеснения» травмирующих воспоминаний. Вдобавок, при описании событий люди невольно искажают их суть («Мысль, изреченная, есть ложь» – Ф. Тютчев).

8. Еще сомнение: например, со временем работник–респондент понял, что начальник, когда–то обещавший дать премию за срочность работы, потом обманул. Но ведь тогда, в прошлом, это обещание действительно подняло настроение и стимулировало к интенсивному труду. Так что прошлая оценка «мотиваторов» и текущая, – на момент опросов, – могут резко отличаться.

9. Существует тип «экстерналов» – это пассивные натуры, им психологически комфортно перекладывать ответственность за всё происходящее с ними события на других людей и внешние обстоятельства, отводя обвинение от себя [9,10,12].

10. Херцберг и К^о опрашивали менеджеров среднего звена [13, с.10]. Однако в выводах своей «теории», попадающих в учебники, они говорят *о работниках вообще*.

11. Шкала оценок значимости факторов, влияющих на отношение к работе, на наш взгляд, была избыточной – от 1 до 21.

12. В среднем количество полученных от одного респондента описанных историй/событий составляло 2,4 [13, с.74]. На наш взгляд, это крайне скудный материал от каждого интервью, несмотря на наводящие вопросы исследователей. Вот, предположим ответ: «Я хорошо помню, как я был рад/огорчен, что очень хорошо/плохо выполнил задание». Или «Не забуду, как начальник по-

хвалил меня по такому–то поводу». Какую такую *новую* информацию о мотивах и стимулах можно получить из таких ответов?

13. Как признают сами исследователи, разные люди отмечают одни и те же факторы/события по–разному. Разумеется, тот, на ком «висит» большой кредит, поставит фактор «заработная плата» на первые места. А у кого с материальной обеспеченностью нет особых проблем, тот будет больше радоваться признанию и похвале.

14. В конце концов, Херцберг и К^о разделили определяемые факторы на 1) сами события, которые были важны для работников, и 2) описание работниками своих эмоций по поводу удовлетворенных потребностей. Это деление еще больше усложняет исследования.

15. Не ясно, почему сам факт «продвижения по службе» в качестве статуса не учитывался. А в качестве статуса принималось во внимание «любое продвижение по службе только с признаками статуса». Предположим, вам даже не дали секретаршу и личный автомобиль (признаки статуса), но зато в вашей трудовой книжке / портфолио появляется запись о более высокой должности, что безусловно повышает статус.

Таблица 1.

Сравнение факторов труда, имеющих позитивные и негативные последствия

Фактор	Возможность позитивных последствий	Возможность негативных последствий
Санитарные («гигиенические») и эргономические условия труда	+	+
Техническое и информационное обеспечение рабочего места	+	+
Социальная ценность выполняемых обязанностей	+	+
Технологическое обеспечение производственных операций	+	+
Моральная атмосфера в коллективе, в мини–группе	+	+
Система стимулирования труда (материальная и нематериальная)	+	+
Система обеспечения обучения и карьерного роста	+	+

Уровень корпоративной культуры	+	+
Отношение руководства к работнику	+	+
Качество управления предприятием	+	+

Перейдем к нашим замечаниям по результатам исследований Херцберга и К°. «Главная гипотеза заключалась в том, что факторы, определяющие позитивное отношение к работе, отличаются от факторов, приводящих к негативным настроениям» [13, с.66]. Мы составили таблицу 1, из которой видно, что все основные факторы отношения к труду могут иметь как позитивные, так и негативные последствия (в случае отсутствия или недостаточности уровня). Поэтому не понятно, для чего надо было выдвигать «главную гипотезу» для проверки и так очевидных явлений.

Херцберг и К° признают: «Наша аналитическая схема не слишком отличалась от той, которую мы могли бы получить из литературных источников» [13, с.77]. Тогда для чего, извините, было городить весь этот наукообразный огород с якобы «оригинальной» методикой исследований?

В результате Херцберг и К° «гигиеническими факторами» назвали следующие [13, с.185]:

- политика фирмы и администрации;
- нормальные условия работы;
- достойный заработок;
- статус;
- межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными;
- степень непосредственного контроля работы.

Это названо «факторами здоровья», которые снимают неудовлетворенность работой.

Мы сгруппировали факторы в таблицу 2. У нас возникли следующие большие сомнения по поводу полученного рейтинга факторов.

1. **Заработная плата оказалась на шестом месте (15%).** И это притом, что в США культ денег возведен в абсолют и в меру жизненного успеха. Кроме того, для работников, которые выполняют тяжелую, вредную для здоровья, неинтересную и монотонную работу, да еще в склочном коллективе и при дурном руководителе, единственным «мотиватором» остается зарплата. И она как фактор получения удовлетворения должна выходить на первые места в рейтинге.

2. Характерно, что межличностные отношения на уровне внеуродовых *якобы* мало волновали респондентов. Вероятно, что это особенность англо–саксонского менталитета, поскольку в России на работе традиционно важны не только лично–производственные отношения, но и лично–психологические.

Таблица 2

Группировка факторов Херцберга по группам и рейтинг

Фактор отношения к работе	Рейтинг по оценкам респондентов, %	Отнесенные к группе «гигиенические»	Отнесенные к группе «мотиваторы»
1	2	3	4
Успех (достижения)	41		+
Признание	33		+
Собственно работа (рутинная или разнообразная, творческая, слишком легкая или чрезмерно сложная)	26		+
Ответственность	23		+
Продвижение по службе	20		+
Заработная плата	15	+	
Возможность роста	6		+
Межличностные отношения	6	+	
Статус*	4	+	
Технические аспекты руководства	3	+	
Общая и административная политика	3	+	
Условия работы	1	+	
Факторы личной жизни	1	+	
Стабильность работы (стаж работы и общая стабильность или нестабильность компании)	1	+	

* Почему-то не учитывалось любое продвижение по службе, а только признаки статуса – секретарша, пользование служебным автомобилем и пр. привилегии.

3. Фактор «продвижение по службе» получил рейтинг 20%, что в два раза ниже фактора «успех/достижение» (41%). Но одним из критериев успеха/достижения является как раз «продвижение по службе», карьера.

4. Крайне нелогичен рейтинг в 1% фактора «условия работы». Опрошенные работники среднего звена – люди достаточно грамотные и рациональные, которые не могли не ценить одно из важнейших условий самосохранения – здоровье, определяющее «качество жизни» в первую очередь.

5. Факторы «Технические аспекты руководства» и «общая и административная политика» получили всего лишь по 3%. По-видимому, в этом проявилось опасение респондентов возложить на начальство известную долю ответственности за общий менеджмент. Достаточно образованные люди должны понимать, что если у каждого из них всё хорошо на текущий момент, то при ошибочной стратегии менеджмента, в конечном итоге может прийти к краху и компания, и, соответственно, их личное благополучие.

Мы видим следующие причины для объяснение этих противоречий в результатах исследования.

1. Некорректно сформулированы вопросы респондентам.

2. Неточно сформулирована суть ответов на «открытые вопросы» при обработке результатов интервью.

3. Подтверждается мнение о том, что недостатком личных интервью является низкая объективность ответов. Работники среднего уровня понимают, что их ответы будут известны работодателям. Поэтому они хотели выглядеть максимально лояльными своей работе и фирме. Отсюда стремление показать себя в первую очередь нацеленными на успех и достижения (как положительные результаты) в работе, а не на карьеру или зарплату, или на «отвлекающую от работы болтовню–общение» с коллегами.

Херцберг и К^о делают вывод: «Сама работа, ответственность и продвижение по службе — более мощные факторы, судя по *длительности производимого ими результата*, нежели признание или успех» [13, с.144]. Но это противоречит ранее полученным значениям, где первое место занял фактор «признание и успех». Никто не спорит, что и хорошо выполняемая работа и продвижение по службе – необходимые условия для признания или успеха, как для краткого, так и длительного удовлетворения.

«При сравнении двух *краткосрочных* удовлетворяющих факторов, признания и достижения, более важный из них — фактор достижения» [13, с.114]. Однако *только достижение* поставленной цели важно в том случае, если человек трудится лишь сам на себя – выполняя домашнюю работу, или он индивидуальный предприниматель. А в коллективном труде человек, как социальной субъект, нуждается в удовлетворении потребности занять более высокое место на иерархической лестнице, более высокий статус. А статус как раз и зарабатывается набором *признаний* его достижений сотрудниками. По нашему мнению, фактор «признания» скорее относится к долгосрочным факторам удовлетворения, а не краткосрочным, как утверждает Херцберг. Вручая стимулирующие грамоты/благодарности, значки и правительственные награды, администрация

поступает правильно, выдавая материальные свидетельства о достижениях, повышающих статус, который у работника уже никто не отнимет. Что касается обучающихся, то, безусловно, групповой статус, уважение и признание каждого зависит от его успехов в учебе, оцениваемых по балльной, оценочной системе, а также получением похвальных грамот. И если эту систему отменить, а опираться только на удовольствие от самого учебного процесса (по Херцбергу), то воспитание и образование лишаются проверенного тысячелетиями метода мотивации/стимулирования. В связи с этим отмена оценок в учебных заведениях нанесет, по нашему мнению, несомненный вред и без того замученному реформами российскому образованию.

Таким образом, за основу исследований Херцберга и К^о были приняты материалы других психологов, что свидетельствует об отсутствии оригинальности и научной новизны «двухфакторной теории» Херцберга. Херцберга и К^о предприняли попытку создания новой «теории» посредством введения термина «гигиенические факторы», к которым, вопреки элементарной логике, были причислены такие факторы, как «межличностные отношения», «статус», «технические аспекты руководства», «общая и административная политика» и «стабильность работы». «Теория» Херцберга не является универсальной уже потому, что были опрошены работники только среднего звена. Методика излишне усложненная, поскольку респондентам приходилось вспоминать не только сами события, но и свои эмоции с ним связанные. **Была выбрана форма исследований в виде «частично структурированного интервью», что резко снижает достоверность ответов.** Не установлена связь между удовлетворенностью тех или иных потребностей и производительностью труда. Не были произведены замеры влияния моральных негативных факторов – порицания, ругани. Авторами статьи показано, что все основные факторы отношения к труду могут иметь как позитивные, так и негативные последствия. **Фактор заработной платы оказался на шестом месте рейтинга, а фактор «статус» оказался на 9 месте вопреки жизненным реалиям.** Факторы «Достижение», «Признание» и «Продвижение по службе» оказались отделенные от фактора «Статус», что не верно по определению «статуса». Подтверждена теоретическая несостоятельность и методики, выбранной Херцбергом и К^о, и, соответственно, сделанных ими выводов. Если систему оценок в учебных заведениях отменить, а опираться только на удовольствие от самого учебного процесса (по Херцбергу), то воспитание и образование лишаются проверенного тысячелетиями метода мотивации/стимулирования.

Список использованных источников и литературы

1. Ильюк В.В., Игнатов Н.Г. и др. Об особенностях инвестирования в развитие отечественной микроэлектронной промышленности. /Международная конференция «Инновационные подходы к решению технико–экономических проблем»: сборник трудов. – М.: МИЭТ, 2017. С.318 – 328.

2. Жеребцов В.И., Миронова Н.Н. и др. В.В. Критика теоретических положений М.Портера по структурному анализу глобальной конкуренции //Микроэкономика. 2016. № 6. С. 57– 62.
3. Мысаченко В.И. Технологическая перестройка отечественной промышленности// Вестник национального института бизнеса. 2008. №7. С. 262–275.
4. Мысаченко В.И., Николаев Д.В. Теоретические подходы к бизнес-планированию //Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–3 (65–3). С. 80–82.
5. Санин Н.В. Механизм реструктуризации металлургической отрасли и этапы ее осуществления // Бизнес в законе. Экономико–юридический журнал. 2015. № 5. С. 203–205.
6. Санин Н.В. К вопросу о реструктуризации металлургической отрасли // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11–4 (76–4). С. 518–520.
7. Санин Н.В. Формирование и развитие государственного регулирования реструктуризации черной металлургии // Экономика и предпринимательство. 2015. Вып. 10 (ч.2). С. 54–57.
8. Санин Н.В. Механизм реструктуризации металлургической отрасли и этапы ее осуществления // Бизнес в законе. Экономико–юридический журнал. 2015. Вып. 5. С. 203–205.
9. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. Бессилие «Пяти сил М. Портера» / В сборнике: Ценности и интересы современного общества. Материалы IV Международной научно–практической конференции: в 2–х томах. – 2016. Т.1. С. 173–180.
10. Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. О причинах низкой предпринимательской активности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91–2). С. 491–494.
11. Тимофеев М.И. Маркетинг. Учеб. пособ. – М.: РИОР, 2017.
12. Тимофеев М.И. Психология менеджмента. Учеб. пособ. – М: РИОР, 2017.
13. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ. — Москва: Вершина, 2007.
14. Dudin M.N., Reshetov K.Yu., Mironova N.N. etc. Green technology and renewable energy in the system of the steel industry in Europe//International Journal of Energy Economics and Policy. 2017. V. 7. № 2. P. 310–315.
15. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Критика теории Герцберга. URL: <https://econ.wikireading.ru/56329>.
16. Двухфакторная теория Герцберга. URL: <https://studfiles.net/preview/908986/page:2/>.
17. Фредерик Герцберг. URL: <https://studfiles.net/preview/2094347/>.
18. Фредерик Герцберг: биография и основные взгляды. URL: <https://www.kazedu.kz/referat/125355/3>.

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКИХ УСЛУГ

Аннотация. В статье раскрываются современные особенности предоставления банковских услуг, их виды, динамика, проблемы и перспективы развития в России.

Ключевые слова: субъекты рынка предоставления услуг, банковская услуга, банковский продукт, банковская операция, дистанционное банковское обслуживание, «Банк – Клиент», интернет–Банкинг (Internet–banking), телефонный банкинг (Phone–banking), мобильный банкинг (Mobile–banking, банки–конкуренты,

Банковская система в любом государстве занимает особое место, так как создает возможность эффективной работе всей экономики страны в целом и отдельным ее субъектам.

Рост экономического развития, увеличивающая роль потребителя в формировании спроса на конкретные услуги, как по качеству, так и их количеству, вынуждают банки увеличивать объемы продаж предлагаемых услуг, совершенствовать их, предлагать новые услуги.

Конкуренция на рынке банковских услуг выдвигает новые требования к перечню услуг, которые предлагают кредитные организации, заставляют искать новые, более эффективные способы оказания банковских услуг.

Коммерческие банки предлагает стандартный перечень банковских услуг, но чтобы быть конкурентоспособным на рынке, повысить свою эффективность и в конечном итоге, привести к развитию всей банковской системы страны в целом необходимо прогнозировать развитие системы банковских услуг с учетом минимизации всех рисков, неизбежно связанных с банковской деятельностью.

В современных условиях российским банкам нельзя полагаться исключительно на существующие банковские услуги, так как происходит постоянная смена во вкусах клиентов, применении технологий и состояния конкуренции. Поэтому, каждый банк имеет собственную программу разработки новых форм банковских услуг, то есть подразумевается не только разработка совершенно новых видов продуктов или условий по ним, а скорее систематический поиск и совершенствование форм предоставления уже имеющихся.

Поэтому необходимо изучение мирового опыта и сегментация банковского рынка, которое будет способствовать выявлению в общей массе потенциальных потребителей банковских услуг относительно обособленных

¹Ткач Нина Дмитриевна – кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой финансов и бухгалтерского учета АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

²Ткаченко Дмитрий Юрьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и бухгалтерского учета АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

клиентов – целевых групп клиентов, на которых должны быть сконцентрированы усилия банков.

Банковская услуга – это результат комплекса банковских операций, направленных на удовлетворение потребности клиента, несущих определенную выгоду для потребителей и связанных с перемещением финансовых активов или предоставлением финансовой информации. Иначе говоря, банковская услуга – это полезный эффект банковской операции, состоящий в удовлетворении заявленной клиентом потребности.

Во всех подходах к трактовке банковской услуги ученые выделяют важный момент: в устанавливаемых отношениях, выполняемых действиях или их результате главное место отводится клиенту. Банковская услуга направлена на удовлетворение потребности клиента. Операция же, как действия, выполняемые в процессе обслуживания клиента, является элементом услуги. [3]. Банковские услуги выводятся на рынок в виде продукта. Клиент приобретает продукт как носитель услуги для удовлетворения своей потребности.

Важной тенденцией развития современного российского рынка банковских услуг является сокращение числа его субъектов (рисунок 1). [7].

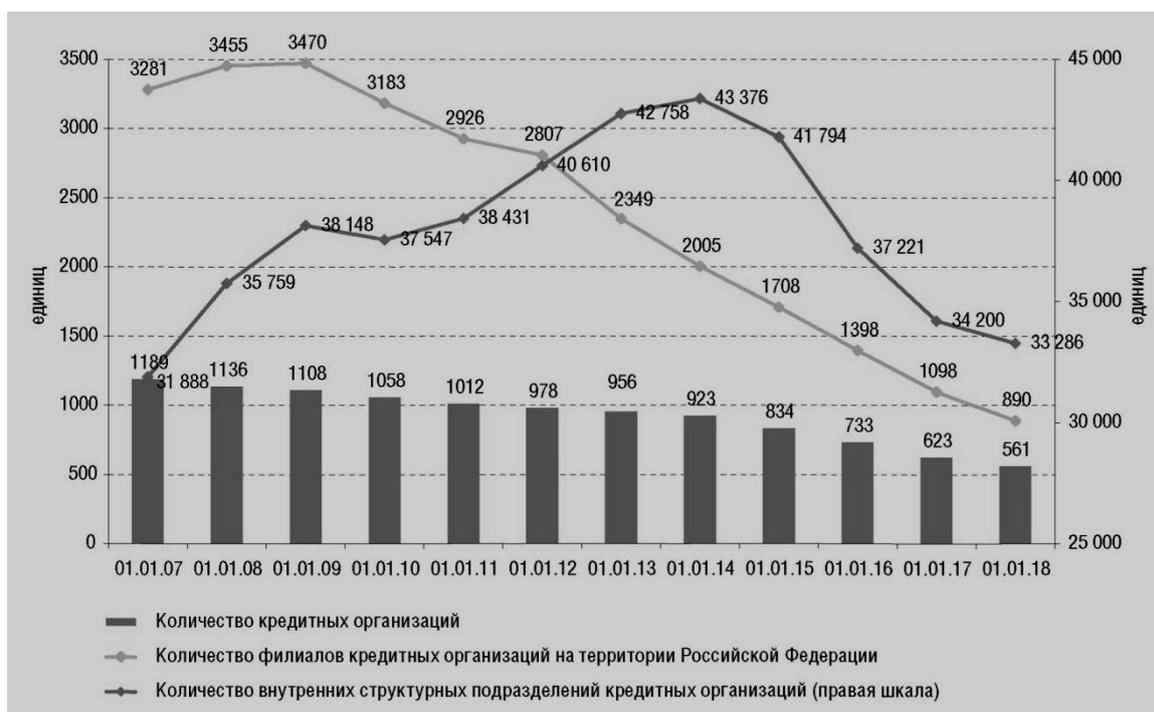


Рис.1. Количество кредитных организаций и их филиалов в России

Так, по состоянию на 01.01.2007 года число действующих кредитных организаций составляло 1189, а на 01.01.2018 году только 561, т.е. сократилось на 568 кредитных организаций, соответственно сокращаются филиалы и структурные подразделения кредитных организаций.

Результатом системной работы Банка России по оздоровлению банковского сектора стало улучшение качественных аспектов деятельности российских банков и вывод с рынка банковских услуг недобросовестных участников и коммерческих банков имеющих уставный капитал ниже требований, установ-

ленных Федеральным законом «О Центральном банке РФ (Банке России)». [1].

Такая тенденция сохраняется и у микрофинансовых организаций (МФО) – в 2017 году по сравнению с 2012 годом их количество сократилось на 3574, кредитных кооперативов соответственно на 957. Численность ломбардов наоборот увеличилась соответственно за этот период на 1047. (таблица 1).

Таблица 1

Динамика численности субъектов российского рынка банковских услуг за период 2012 – 2017 гг., ед.

Субъекты банковского сектора	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Отклонение 2017 к 2012,+/-
МФО	5838	5768	5112	4383	2680	2264	-3574
Ломбарды	5000	5345	5600	8417	7415	6047	1047
Кредитные кооперативы	3740	3602	3578	3500	3059	2783	-957

Вместе с тем, Банк России предусматривает, что в целях развития доступности платежных услуг служит открытие ПАО «Почта Банк» в отделениях ФГУП «Почта России», расположенных в отдаленных и сельских регионах страны. До конца 2019 года ПАО «Почта Банк» планирует открытие отделений во всех регионах Российской Федерации, при этом должно существенно возрасти количество клиентских центров и банковских услуг в отделениях почтовой связи, в том числе в отдаленных и сельских районах.

Сокращение численности субъектов рынка банковских услуг связано как с усилением конкуренции на рынке, так и с ужесточением требований Банка России, наделенного статусом мегарегулятора финансового рынка, к их деятельности.

Отметим также такую тенденцию современного рынка банковских услуг, как увеличивающаяся популярность новых банковских услуг, основанных на дистанционном банковском обслуживании, такие как: ПК–банкинг (PC–banking) или система «Банк – Клиент», интернет–Банкинг (Internet–banking), телефонный банкинг (Phone–banking), мобильный банкинг (Mobile–banking) и банковское обслуживание через банкоматы и терминалы самообслуживания. [5].

Мобильный банкинг – предусматривает использование мобильного телефона в качестве терминала для доступа к ДБО. Применяются четыре основных вида технологии: WAP–банкинг, SMS–банкинг, SIM– апплет.

Многие крупные банки уже разработали различные мобильные приложения и постоянно их модернизируют. Но из–за недостаточной развитости системы информационной безопасности мобильный банкинг остается пока самым уязвимым к интернет–мошенничеству.

Предоставление дистанционных банковских услуг через Интернет является одной из самых перспективных и быстро развивающихся областей. Исто-

рически предоставление информации в Интернете начиналось с создания корпоративных сайтов, предоставлявших только общую информацию о банках и их продуктах. Однако по мере развития информационных технологий ожидания клиентов по отношению к данным системам только увеличивались. Банки в свою очередь были также заинтересованы в сокращении издержек при обслуживании клиентов, увеличении эффективности труда и получении конкурентных преимуществ.

Аудитории интернет-банкинга и мобильного банкинга представлено на рисунке 2.

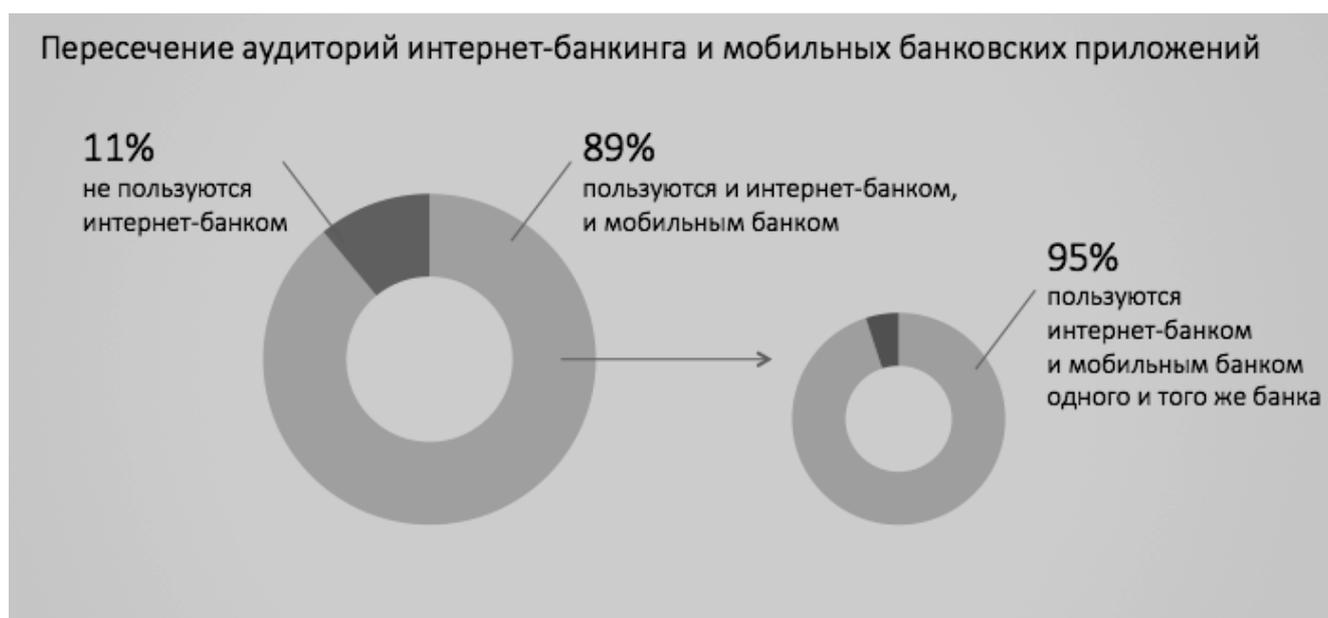


Рис.2. Пересечение аудиторий интернет-банкинга и мобильных банковских приложений

На рисунке 2 видно, что в основном клиенты пользуются интернет-банком и мобильным банком одного и того же банка до 95%.

Наибольшее количество пользователей в России имеет интернет-банк Сбербанк Онлайн второе, третье и четвертое места по количеству пользователей занимают ВТБ24-Онлайн, Альфа-Клик и интернет-банк Тинькофф (рисунок 3). Интернет-банкинг широко распространен как канал банковского обслуживания в коммерческих банках.

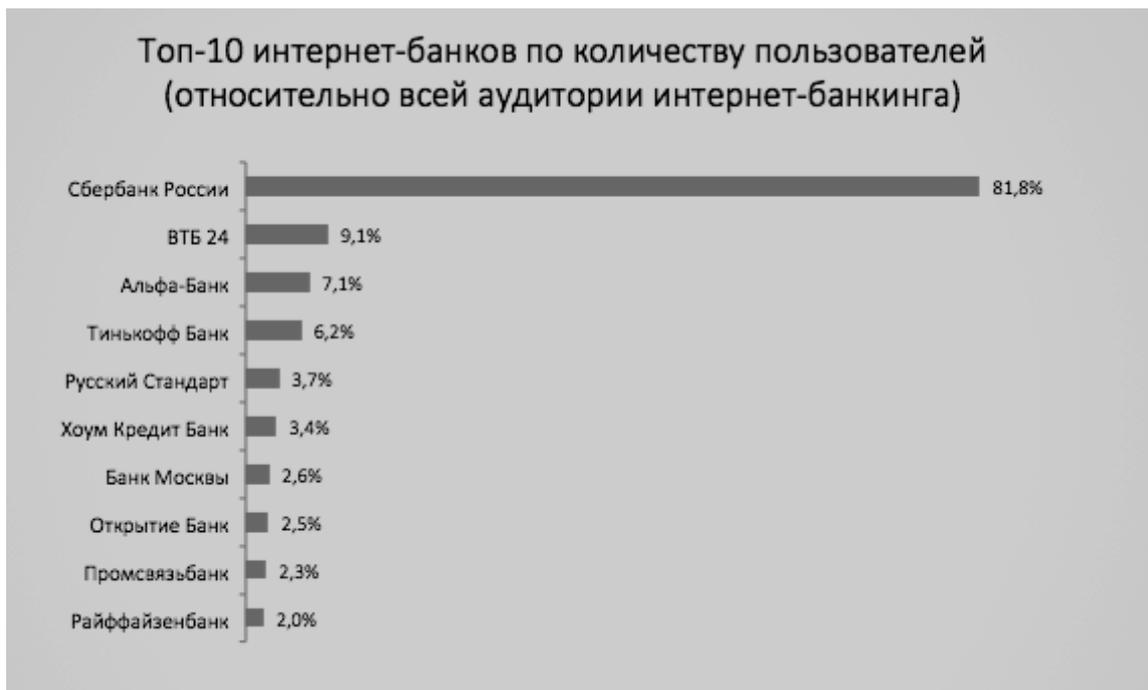


Рис.3. Топ–10 интернет банков по количеству пользователей относительно аудитории интернет-банкинга

Коммерческие банки проделали значительную работу по улучшению работы своих приложений, а именно многими был произведен перезапуск интерфейсов:

- добавлена подписка на уведомления о новых штрафах ГИБДД – теперь пользователи могут получать push–уведомления;
- добавлены новые фильтры для поиска точек пополнения – по валюте и сумме пополнения, а также фильтр для поиска проверенных точек;
- добавлены меню быстрых действий для устройств на платформе iOS с поддержкой 3D touch и авторизация по отпечатку пальца для устройств на платформе Android;
- полная поддержка виртуальной карты.

Широкий функционал и удобство использования приложения позволяют в полной мере реализовывать бизнес–модель банка без открытия отделений.

На рисунке 4 представлены банки–лидеры по количеству установок мобильных приложений банков. [8].

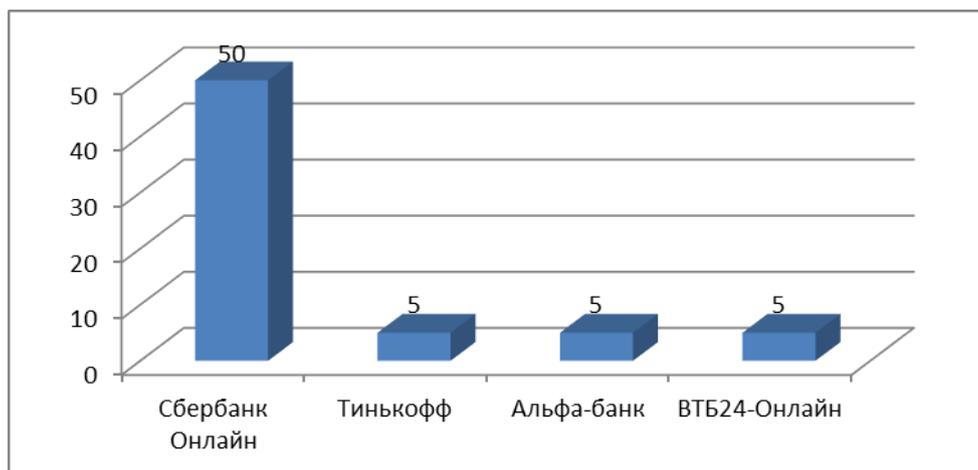


Рис. 4. Мобильные приложения – лидеры по количеству установок, млн. скачиваний

Из рисунка 4 видно, что по количеству установок мобильного приложения, лидером бесспорно является Сбербанк Онлайн. Набранный приложением уровень в 50 млн. скачиваний еще долго для многих участников рынка будет недостижимым. Можно заметить количество скачивания приложения Сбербанк Онлайн превосходит в 10 раз Тинькофф банк, Альфа банк, ВТБ 24– Онлайн.

Во многом предпочтения именно мобильного приложения Сбербанк Онлайн объясняется лояльностью клиентов банка, удобством и простотой совершения операции, а также большими возможностями, которое оно предоставляет: открытие вкладов и счетов; получение бесплатной банковской выписки по карте; совершение переводов по номеру телефона, счета или банковской карты; оплата выставленных счетов ЖКХ, Мосэнерго, ГИБДД и др.

Вместе с тем, приложение Тинькофф банка, по оценке пользователей, опережает конкурентов, по средней оценке, выставленной пользователями – 4,8 из 5 возможных. Комфорт, простота, лаконичность – именно за эти качества пользователи выделяют данное приложение от Тинькофф банка.

На рисунке 5 представлены мобильные приложения банков по средней оценке пользователей.

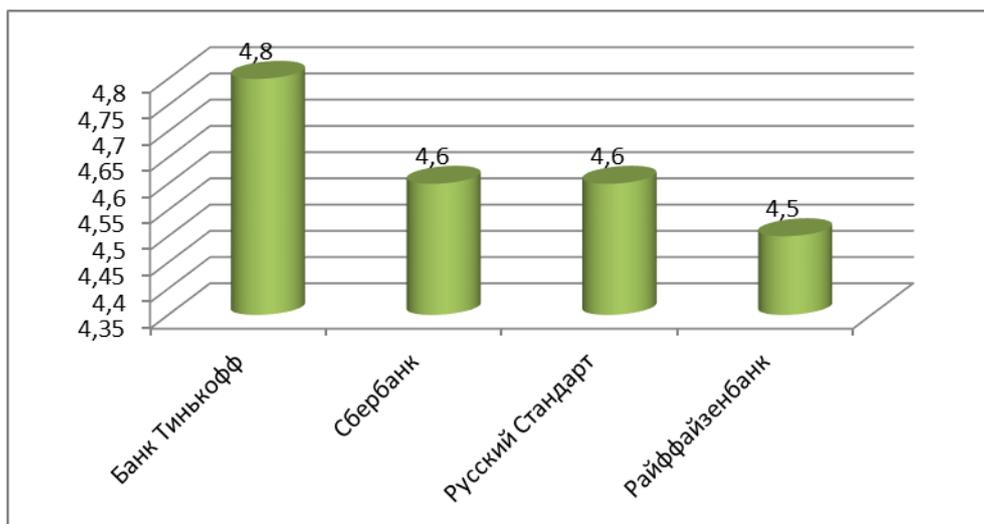


Рис.5. Мобильные приложения – лидеры, по средней оценке пользователей

Одним из наиболее приоритетных направлений, на наш взгляд, является создание удобных и многофункциональных мобильных приложений и совершенствование их безопасности.

Безусловно одной из перспективных банковских услуг является развитие и распространение сети дистанционного банковского обслуживания (ДБО), которое позволяет кредитным организациям, используя различные каналы взаимодействия с клиентами, предоставлять им не только традиционные банковские услуги, реализуемые в любом отделении банка, но и новые продукты, которые дают возможность на совершенно ином уровне качества удовлетворять финансовые потребности клиентов.

Коммерческие банки активно работают и по эмиссии банковских пластиковых карт (таблица 2). [7]

Таблица 2

Динамика количества пластиковых карт, эмитированных коммерческими банками в России за период 2015–2017 гг., в млн. шт.

Наименование	2015	2016	2017	Отклонение 2017 к 2015, +/-
Расчетные карты	214,4	224,5	239,5	25,1
Кредитные карты	29,4	30,1	32,1	2,7
Всего	243,9	254,7	271,7	27,8

По данным Центрального банка РФ, рынок выпущенных карт за прошлый год превысил 271,7 млн. шт., что на 27,8 млн. шт. больше, чем в 2015 году, в основном рост произошел за счет выпуска расчетных карт на 25.1 млн. шт. Это свидетельствует о том, что растет не только количество, но и качество. На основании представленных данных видно, что количество пластиковых карт постепенно растет, что характеризует с одной стороны востребованность на данный вид банковского продукта, с другой стороны характеризует стремление

банков активно позиционировать себя на рынке пластиковых карт. Следует отметить, что расчетных карт больше, чем кредитных. Данное обстоятельство говорит о том, что поведение россиян за анализируемый период пассивно на кредитном рынке.

Одним из неотъемлемых условий распространения пластиковых карт является обеспечение их держателей современной и динамично развивающейся инфраструктурой, содействующей расширению сферы применения карт и способствующей увеличению безналичного оборота.

Перспективы развития российского рынка банковских услуг будут заключаться в следующем:

- усиление конкуренции, главным образом ценовой и продуктовой, между коммерческими банками;
- дальнейшее сокращение числа субъектов рынка. Правомерно ожидать, что на рынке останутся наиболее крупные коммерческие банки и небанковские финансово–кредитные организации;
- появление на рынке новых депозитных и кредитных продуктов исходя из потребностей клиентуры;
- дальнейшее развитие в деятельности субъектов рынка информационных и телекоммуникационных технологий.

В целом необходимо отметить, что развитие дистанционного банковского обслуживания до 2020 г. будет определяться влиянием следующих тенденций: [3].

- демографические изменения, включая увеличение числа молодых потребителей финансовых услуг;
- возрастающая роль правительства в регулировании финансового сектора, организации систем социальных гарантий и обеспечении (или поощрении) распространения доступных для массового пользователя элементов финансовой инфраструктуры;
- активное использование биометрических параметров идентификации личности клиентов;
- развитие преступности в финансовой сфере, в том числе в сфере высоких информационных технологий, с её отличительными чертами, такими как масштабность, существенность ущерба и др.;
- снижение стоимости финансовых операций, в том числе и под влиянием усиления конкуренции.

Очевидно, что будущее мировой банковской системы за такими высокотехнологичными решениями: электронный документооборот, отсутствие наличных платежей, защищенность и надежность транзакций, новейшие системы идентификации, дистанционные каналы обслуживания – это перспективное будущее банковского сектора. В будущем коммерческий банк может быть полностью основан на дистанционных каналах обслуживания, представляя собой головной офис со штатом менеджеров, а также сеть процессинговых центров с относительно небольшим штатом IT–специалистов.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон от 10 июля 2002 г. № 86–ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» Российская газета. – 2002. от 13.07.2002 г. № 127
2. Борисов А.О. Мобильный банкинг в России: проблемы развития // Успехи современной науки и образования. 2018. Т. 1. № 5. С. 93.
3. Ивлиев М.И., Коротаева Н.В. Векторы развития дистанционного банковского обслуживания в современной России // Социально–экономические явления и процессы. 2016. Т. 11. № 10. С. 27.
4. Основы банковского дела в Российской Федерации: учеб. пособие / Под ред. Семенюты. – Ростов и/Д: Феникс, 2016. С. 26
5. Ткач Н.Д. Дистанционное банковское обслуживание // Вестник Национального института бизнеса. 2018. № 32.
6. Издание о высоких технологиях / Электронные данные – URL: <http://www.cnews.ru>
7. Мобильный банкинг: Десять лучших банковских приложений <http://quote.rbc.ru/person/2015/02/19/34315803.html>
8. Отчет о развитии банковского сектора и банковского надзора в 2017 году. URL: <http://www.cbr.ru>
9. Официальный сайт Банка России. URL: <http://www.cbr.ru>

Филиппова А.И.¹ – Национальный институт бизнеса

МЕТОДЫ АНАЛИЗА НАЛИЧИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье раскрыты методы анализа наличия и эффективности использования трудовых ресурсов, рассмотрены анализ производительности труда и анализ использования рабочего времени.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, оплата труда, заработная плата, рабочая сила, анализ, оценка, трудоспособность, производительность труда, резервы роста, организация, предприятие, хозяйствующий субъект.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимо начинать с выяснения перечня нормативов, используемых в учреждении для планирования труда персонала [3–6].

Общую картину состояния и тенденции развития трудовых ресурсов организации дает анализ изменения среднесписочной численности работников, проведенный по категориям персонала, что позволяет оценить также состав и структуру трудовых ресурсов [7–11].

¹ Филиппова Анна Ивановна - магистрант, направление «Экономика» АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Для анализа структуры кадров компании определяется удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия.

Структура кадров анализируется по каждому подразделению предприятия и может рассматриваться по таким признакам, как: возраст, стаж, пол, уровень образования, квалификация и т.д.

К основным задачам анализа трудовых ресурсов относятся:

- изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;
- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования персонала на предприятии;
- оценка использования рабочего времени и фонда оплаты труда;
- выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов [12–14].

Источниками информации для анализа служат:

- штатное расписание, трудовые договоры и контракты, приказы по личному составу, личные карточки;
- формы статистической отчетности;
- табель учета рабочего времени, материалы фотографий рабочего дня и хронометражей;
- оперативная отчетность структурных подразделений [15–18].

Анализ трудовых ресурсов проводится по следующим ключевым направлениям:

- анализ обеспеченности трудовыми ресурсами;
- анализ структуры трудовых ресурсов;
- анализ движения персонала;
- анализ производительности труда [19, 20].

Важным показателем обеспеченности трудовыми ресурсами является уровень квалификации отдельных категорий работников, особенно их ведущей группы (администрации и специалистов), а также распределение работников в пределах стажевых групп [21–24].

Анализ структуры трудовых ресурсов рассматривается по следующим признакам:

1. Профессиональная структура персонала организации.
2. Структура персонала по национальному признаку.
3. Квалификационная структура персонала.
4. Половозрастная структура персонала организации.
5. Структура персонала по стажу.
6. Структура персонала по уровню образования.

Для анализа движения персонала рассчитываются следующие показатели [19]:

1. Коэффициент оборота по приему персонала – определяется путем деления количества принятого персонала на среднесписочную численность персонала.

2. Коэффициент оборота по выбытию – определяется путем деления количества уволившихся работников на среднесписочную численность персонала.

3. Коэффициент текучести кадров – отношение числа уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение дисциплины (за исключением уволенных по сокращению штатов) к среднесписочной численности персонала.

4. Коэффициент постоянства состава организации – определяется путем деления количества работников, проработавших весь год на среднесписочную численность персонала.

5. Коэффициент замещения – определяется как отношение числа принятых работников к числу выбывших работников деленное на среднесписочную численность персонала.

Одним из необходимых условий эффективной работы персонала является стабильность состава работников.

Уровень квалификации работников связан с качеством подготовки и переподготовки специалистов. Необходимо выяснить, существует ли и как входит в план повышение квалификации. Анализ квалификации персонала позволяет оценить качество предоставляемых услуг.

Целью трудовой деятельности является получение результата, например, производство продукции или оказание услуги [25–29]. Для любого работника или их группы имеет значение плодотворность этого результата, т.е. количество произведенной продукции (услуг) за единицу рабочего времени (час, день, год).

Чем выше этот результат, тем меньше затраты на единицу результата, в т.ч. такие, как арендная плата за помещение, плата за электроэнергию и т.п. Следовательно, при высокой продуктивности труда с увеличением объемов продукции снижаются издержки на нее. Эффективность, продуктивность труда измеряют с помощью показателя производительности труда [30, 31].

Производительность труда – один из основных показателей эффективности работы предприятия, влияющий на все количественные и качественные показатели работы предприятия: объем произведенной и реализованной продукции, численность работников, фонд оплаты труда, себестоимость продукции, сумму прибыли и уровень рентабельности.

Под производительностью труда понимается результативность конкретного живого труда, эффективность производственной деятельности по созданию продукта в течение определенного промежутка времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом продукцию и услуги за час, смену, неделю, месяц или год. Количество работы, произведенной одним работником, называется выработкой. Показателем выработки можно измерить любую деятельность: производство продукции, выполнение работ или оказание услуг.

Как правило, увеличение производительности труда приводит к экономии фонда оплаты труда и снижению себестоимости продукции [32, 33].

В ходе анализа производительности труда необходимо выявить причины образования сверхплановых потерь рабочего времени. Среди них могут быть: дополнительные отпуска с разрешения администрации, невыходы на работу по болезни, прогулы, простои из-за неисправности оборудования, отсутствие работы, сырья, материалов, топлива, энергии и т.д. Каждый вид потерь должен быть подробно оценен, особенно тот, который зависит от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу [34, 35].

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводят как по отдельным категориям персонала, так и в целом по организации.

Анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы в организации. В процессе анализа использования рабочего времени следует проверить обоснованность производственных заданий, изучить уровень их выполнения, выявить потери рабочего времени, установить их причины, наметить пути дальнейшего улучшения использования рабочего времени, разработать необходимые мероприятия.

Для анализа использования совокупного календарного фонда времени необходимо определить его потенциальную величину. Фонд рабочего времени зависит от численности работников, количества отработанных одним работником дней в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня [19]:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П} \quad (1)$$

– где ФРВ – фонд рабочего времени;

– ЧР – численность работников;

– Д – количество отработанных одним работником дней в среднем за год;

– П – средняя продолжительность рабочего дня.

Фонд рабочего времени может быть представлен следующими показателями:

– номинальный фонд рабочего времени – это календарное количество дней за вычетом праздничных и выходных дней;

– явочный фонд рабочего времени – это календарный фонд рабочего времени за вычетом неявок на работу (целодневных потерь рабочего времени);

– бюджет рабочего времени – это явочный фонд рабочего времени с учетом плановой продолжительности рабочего дня;

– полезный фонд рабочего времени – это бюджет рабочего времени с учетом внутрисменных потерь рабочего времени.

В ходе анализа необходимо выявить причины образования потерь рабочего времени. Для выявления причин потерь и непроизводительных затрат рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени.

Причины целодневных потерь рабочего времени могут быть вызваны:

- отпусками с разрешения администрации;
- временной потерей работниками трудоспособности в связи с болезнями;
- прогулами;
- простоями оборудования из-за неисправности, отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии т.д.

Причинами внутрисменных потерь рабочего времени чаще всего являются:

- внутрисменные простои предприятия или отдельного оборудования;
- праздничные сокращенные дни;
- льготное время отдельным работникам (категориям работников) предприятия;
- нарушения трудовой дисциплины и т.д.

Непроизводительные затраты рабочего времени складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса и от нормальных условий работы [13,35,37,38].

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения объема реализации продукции.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним рабочим за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Таким образом, на основании анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и использования рабочего времени можно делать выводы об эффективности или неэффективности использования трудовых ресурсов.

Список использованных источников и литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации, принятый Федеральным законом от 26.01.1996г. № 14–ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. ст. 410.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации, принятый Федеральным законом от 30.12.2001 № 197–ФЗ // Российская газета. 2001. №256.
3. Дудин М.Н. и др. Экономико–математическое моделирование процессов разработки и принятия управленческих решений на предприятиях и в предпринимательских структурах // Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 924–930.
4. Барсукова Д.В. и др. Оптимизация системы оплаты труда и совершенствование ее бухгалтерского учета // Экономика и предпринимательство. 2017. № 9–1 (86–1). С. 682–687.
5. Морозюк Ю.В., Гнездова Ю.В. и др. Повышение инновационной активности промышленных предприятий: Коллективная монография. – М., 2018.
6. Решетов К.Ю. Бухгалтерский учет и анализ. – М., 2013.

7. Дудин М.Н. и др. Использование методов анализа и оценки рисков в обеспечении устойчивого развития промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. 2016. № 5 (70). С. 37–45.
8. Пирогов Н.Л. Современная экономика труда. – М., 2015.
9. Решетов К.Ю. Учет и анализ. – М., 2013.
10. Кириков О.И., Емельянов С.Г., Копылов В.И. и др. Современное предпринимательство: социально–экономическое измерение / Под общ. ред. О. И. Кирикова. – Воронеж, 2004. Том Книга 8.
11. Дудин М.Н., Федорова И.Ю. и др. Основные аспекты применяемых методик анализа кредитоспособности заемщика // Экономика и предпринимательство. 2016. № 4–2 (69–2). С. 358–362.
12. Решетов К.Ю. Учет и анализ банкротств. – М., 2013.
13. Пирогов Н.Л. Оценка эффективности деятельности персонала // В сборнике: Проблемы управления национальной экономикой материалы Всероссийской научно–практической конференции. 2006. С. 51–55.
14. Любушин Н.П. Экономический анализ: учебник. – М., 2016.
15. Решетов К.Ю. Бухгалтерский финансовый учет. – М., 2013.
16. Дивненко О.В., Пирогов Н.Л. Управление человеческими ресурсами. – М., 2013.
17. Погорелов С.Н. Экономика труда и социально–трудовые отношения. – М., 2013.
18. Решетов К.Ю. Бухгалтерский финансовый учет и финансовая отчетность (продвинутый уровень). – М., 2015.
19. Савицкая Г.В. Экономический анализ: Учебник для вузов. – М., 2015.
20. Войтоловский Н.В. Экономический анализ: учебник. – М., 2016.
21. Пирогов Н.Л., Дивненко О.В. Управление персоналом. – М., 2013.
22. Решетов К.Ю. Аудит. – М., 2013.
23. Фаузер В.В. Социальный менеджмент: экономически активное население, занятость, рынок труда. – Сыктывкар, 1999.
24. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. Экономическая социология. – М., 2015.
25. Dudin M.N., Lyasnikov N.V. etc. Economic profit as indicator of food retailing enterprises performance // European Research Studies Journal. 2018. Т. 21. № 1. P. 468–479.
26. Решетов К.Ю. Налоги и налогообложение. – М., 2013.
27. Безвезюк К.В. и др. Сравнение зарубежных методов оценки финансовой несостоятельности (банкротства) организации // Экономика и предпринимательство. 2016. № 12–1 (77–1). С. 564–571.
28. Пирогов Н.Л. Роль человеческого капитала в развитии инновационного потенциала российской компании // Инновации и инвестиции. 2014. № 6. С. 183–187.
29. Решетов К.Ю. Налоговое право. – М., 2013.
30. Мысаченко В.И., Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. О причинах низкой предпринимательской активности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). С. 491–494.

31. Романова Ю.А., Павлова И.В. и др. Повышение конкурентоспособности отечественной промышленности в условиях инновационного подъема: Коллективная монография. – М., 2018.
32. Решетов К.Ю. Бухгалтерский управленческий учет. – М., 2013.
33. Фомина В.П., Пирогов Н.Л., Попова Е.Н. Экономическая теория. – М., 2001.
34. Пирогов Н.Л., Федорчукова С.Г. Карьера менеджера // В сборнике: Проблемы управления национальной экономикой материалы Всероссийской научно–практической конференции. 2006. С. 4–9.
35. Решетов К.Ю. Налоговое планирование. – М., 2015.
36. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Сенин А.С. и др. Государственные и муниципальные финансы: учебное пособие для бакалавров и магистров. – М., 2015.
37. Владимирова Л.П. Экономика труда. – М., 2015.
38. Пирогов Н.Л., Федорчукова С.Г. Основы предпринимательства. – М., 2007. Том Часть 1.
39. Решетов К.Ю. Организация налогового учета. – М., 2013.
40. Ядов В.А. Социология в России. – СПб., 1998.

Харьков В.П. – Национальный институт бизнеса¹

МЕТОД И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТОЧНОСТИ ВЫБОРОЧНОГО КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА

Аннотация. В работе представлено исследование эффективности выборочного контроля, основанное на имитационном моделировании процесса. Разработан метод и программа для анализа процесса контроля.

Ключевые слова: имитационное моделирование, статистические испытания, выборочная оценка качества.

Необходимо оценить достоверность (точность) выборочного контроля партии объектов. Элементом партии соответствуют дискретные значения характеристики качества. Такими характеристиками могут являться сорт продукции, оценка объекта или знаний по бальной системе и другие.

Оценка качества выборочного контроля может проводиться с помощью метода имитационного моделирования (по Методу Монте–Карло). **Методы Монте–Карло** (ММК) — группа численных методов для изучения случайных процессов (один из способов статистического моделирования). Суть метода заключается в следующем: процесс моделируется при помощи генератора случайных величин. Это повторяется много раз, а потом на основе полученных случайных данных вычисляются вероятностные характеристики решаемой задачи.

¹ Харьков В.П. кандидат технических наук, заведующий кафедрой АНО ВО «Национальный институт бизнеса», почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации.

Компьютерное моделирование для оценки точности выборочного контроля может проводиться в два этапа. На первом этапе весь массив элементов проверяемой партии в случайном порядке заполняется заданным количеством каждой из оценок качества.

Схему процесса можно представить так. Имеется диск рулетки с номерами ячеек (1, 2, 3 .. N). При вращении рулетки указатель останавливается на случайном номере. Если эта ячейка пустая, то в нее вставляется элемент – «патрон» выбранного сорта (1, 2 или 3) . Если ячейка занята, то повторяется вращение рулетки. Так процесс заполнения рулетки продолжается до последнего «патрона». Процент элементов каждого из сортов в генерируемом массиве задается заранее.

На втором этапе из массива элементов проверяемой партии делаются повторные (в статье 50 раз) ограниченные выборки элементов в случайном порядке. По характеристикам элементов выборки (количеству элементов каждого сорта) делается заключение о точности выборочных оценок качества.

На первом этапе моделирования надо: заполнить последовательно N ячеек со случайными номерами (повтор номера не допускается!) выбирая подряд из элементов трех сортов (сначала все элементы 1 сорта, затем 2й и т.п.).

Алгоритм 1 этапа моделирования (проводится однократно в заданной серии испытаний):

1. Задаем значение количества элементов N генеральной (проверяемой) совокупности (например, N=500).

2. Задаем процент элементов каждого сорта $q(1), q(2), q(3)$ (например 10 % – 1го сорта, 30% и 60% – 2 и 3 сортов соответственно).

3. Определяем количество элементов каждого сорта в генеральной совокупности $n(i)=N*q(i)/100$, где $i=1,2,3$ (например: 50, 150 и 300).

4. В цикле $j=1$ to N присваиваем $L(j)=0$, то есть очищаем ячейки массива характеристик (сорт) элементов.

5. В цикле $j=1$ to $n(1)$ получаем с помощью датчика случайных чисел номер ns (в диапазоне от 1 до N) j -го элемента массива, в который помещаем значение 1 сорта. Если этот номер уже использовался, то его пропускаем.

If $L(ns)=0$ Then $L(ns)=1, j=j+1$

Else повтор цикла

6. В цикле $j=n(1)+1$ to $n(1)+n(2)$ получаем случайный номер элемента массива, в который помещаем значение сорта=2.

If $L(ns)=0$ Then $L(ns)=2, j=j+1$

Else повтор цикла

7. В цикле $j=n(1)+n(2)+1$ to $n(1)+n(2)+n(3)$ получаем случайный номер элемента массива, в который помещаем значение сорта=3.

If $L(ns)=0$ Then $L(ns)=3, j=j+1$

Else повтор цикла.

После 1 этапа в генеральной совокупности (всей исследуемой партии) элементы разного (1,2,3) сорта размещены случайно. Процент элементов каждого сорта фиксирован.

На втором этапе с помощью повторных (в статье 50 раз) контрольных случайных выборок из m элементов необходимо оценить процент каждого сорта во всей партии. При этом выборочная оценка будет получена с определенной точностью (доверительной вероятностью P_d). Чем больше будет доля выборки, тем точнее мы получим оценку доли каждого сорта. Такие выборки заданного объема m из всей (генеральной) партии для конкретного варианта статистических испытаний проводятся многократно (в наших примерах 50 раз).

В результате получаем выборочные (50 выборок из всей партии) оценки количества элементов каждого сорта.

При сплошном контроле всей партии доверительная вероятность оценки P_d будет максимальной и равна 100%.

Моделирование процесса выборочного контроля качества можно проводить для различных вариантов исходных данных и для повторных испытаний с разными реализациями выборочной совокупности (при тех же исходных данных).

На основе предложенного метода имитационного моделирования выборочного контроля качества был составлен алгоритм статистических испытаний и разработана программа на языке программирования Visual Basic.

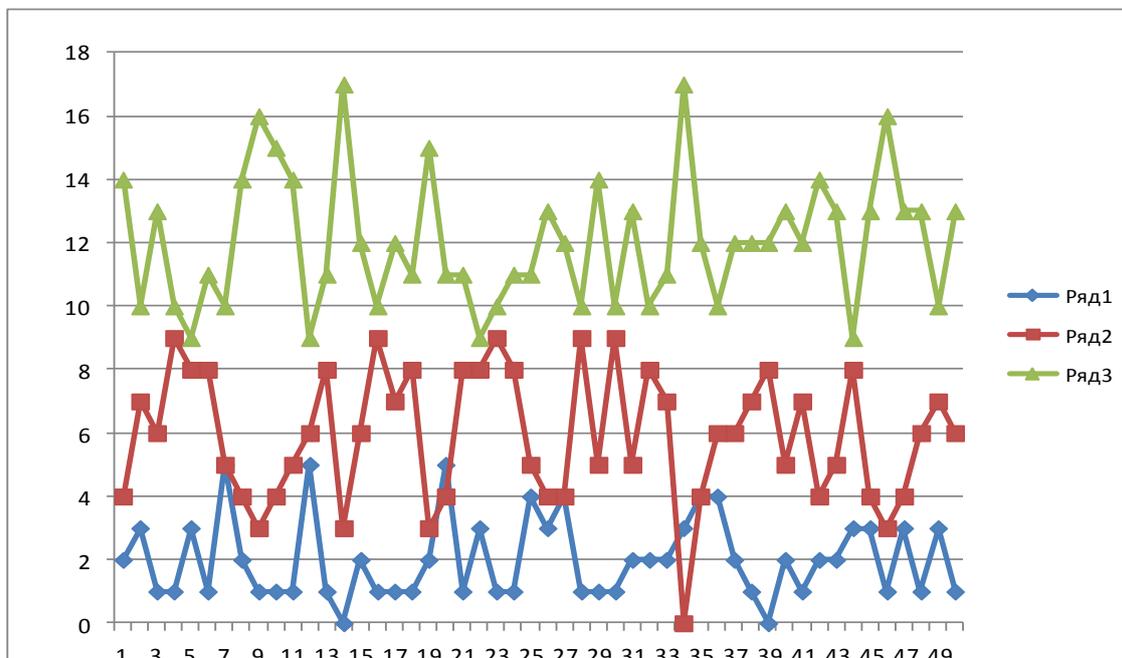
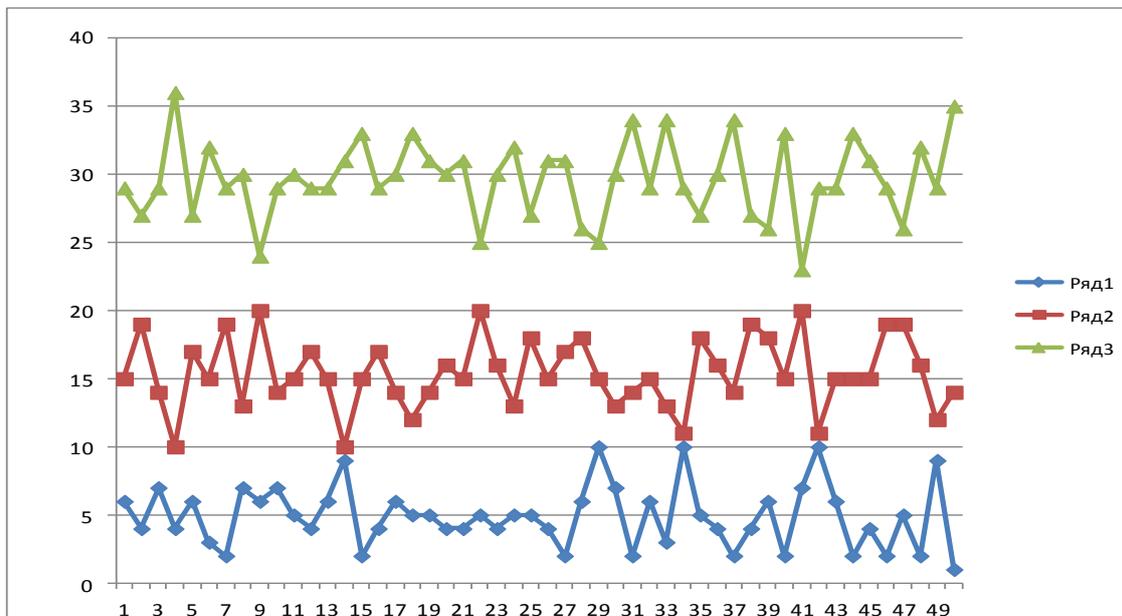
Ниже представлена таблица моделирования 50 выборок ($N=500, m=50$).

$q(i)$	10%	30%	60%	$q(i)\%$	10%	30%	60%	$Copm$	$qv\%$	nv	Sn	Vn, vq	Sq
$n(i)$	50	150	300	$n(i)$	50	150	300	1	9,84	4,92	2,27	0,46	4,53
1	6	15	29	26	4	15	31	2	30,8	15,40	2,58	0,17	5,16
2	4	19	27	27	2	17	31	3	59,36	29,68	2,85	0,10	5,71
3	7	14	29	28	6	18	26	Всего	100	100,00			
4	4	10	36	29	10	15	25	Таблица 1.2 вариант $m=50$					
5	6	17	27	30	7	13	30	$Copm$	$qv\%$	nv	Sn	$Vn,$	Sq
6	3	15	32	31	2	14	34	1	10,1	2,02	1,29	0,64	6,43
7	2	19	29	32	6	15	29	2	29,6	5,92	2,07	0,35	10,34
8	7	13	30	33	3	13	34	3	60,3	12,06	2,08	0,17	10,42
9	6	20	24	34	10	11	29	Всего	100	20			
10	7	14	29	35	5	18	27	Таблица 2 вариант $m=20$					
11	5	15	30	36	4	16	30						
12	4	17	29	37	2	14	34						
13	6	15	29	38	4	19	27						
14	9	10	31	39	6	18	26						
15	2	15	33	40	2	15	33						
16	4	17	29	41	7	20	23						
17	6	14	30	42	10	11	29						
18	5	12	33	43	6	15	29						
19	5	14	31	44	2	15	33						
20	4	16	30	45	4	15	31						
21	4	15	31	46	2	19	29						
22	5	20	25	47	5	19	26						
23	4	16	30	48	2	16	32						
24	5	13	32	49	9	12	29						
25	5	18	27	50	1	14	35						
Таблица 1.1. Результаты испытаний. $N=500, m=50$													

В таблицах 2, 3 представлены статистические оценки по 50 испытаниям выборок по $m=50$ и $m=20$ элементов из партии в 500 элементов. Где $qv\%$, nv среднее значение выборочной оценки доли (%), а также обнаруженного числа $n(i)$ элементов 1,2 и 3 сорта, а также Vn , Vq , Sn и Sq – коэффициенты вариации и средние квадратические отклонения. Формулы для их расчета стандартные:

$$\bar{X} = \sum X_j / 50; \quad S_x = \sqrt{(\sum (X_j - \bar{X})^2) / (50 - 1)} \quad \text{где } j=1,2, \dots, 50.$$

Ниже показаны графики выборочных значений обнаруженных элементов 1, 2 и 3 сорта при объемах выборок 50 и 20 значений из партии в 500 элементов по результатам серий из 50 повторных испытаний.



Возможности использования предложенного метода гораздо шире, чем у изложенного примера в данной работе. Метод также может использоваться в выборочном контроле успеваемости и оценки выигрышей в лотерее. В этом слу-

чае в качестве исходных данных задается для проверяемой партии количество элементов для каждого сорта или для каждой оценки.

Список использованной литературы

1. Соболев И. М. Метод Монте–Карло. — М.: Наука, 1968. — 64 с. — (Популярные лекции по математике). — 79 000 экз.
2. Харьков В.П., Имитационное моделирование выборочного контроля методом статистических испытаний (метод Монте–Карло), Вестник Национального института бизнеса Выпуск 34, 2018г. М.: Изд-во МосГУ, 2018.

*Чекуров С.Ю.¹ – Национальный институт бизнеса
Капцова О.А.² - Национальный институт бизнеса*

К ВОПРОСУ О МЕТОДИКАХ ОЦЕНКИ ВЕРОЯТНОСТИ БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

Аннотация: Статья посвящена проблеме формирования оптимального подхода к использованию моделей оценки вероятности несостоятельности (банкротства) предпринимательских структур.

Ключевые слова: банкротство, несостоятельность, анализ, оценка, ликвидность, платежеспособность, финансовая устойчивость, коэффициенты, должник, кредитор, предпринимательство, предпринимательские структуры.

В настоящее время основным нормативным документом, регламентирующим процедуру банкротства, является Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 г. № 127–ФЗ. Признаком банкротства юридического лица по данному закону считается «неспособность юридического лица удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей, если соответствующие обязательства и (или) обязанности не исполнены им в течение трех месяцев с момента наступления даты их исполнения» [1].

Оценка вероятности наступления банкротства является одним из важнейших направлений анализа финансового состояния предприятия [2–11]. В современных условиях хозяйствования для любого предприятия важно оценивать свою платежеспособность и определять степень угрозы банкротства или риска потери имеющейся финансовой устойчивости [12–15]. В нормативно–правовых документах по развитию бухгалтерского учета и отчетности в РФ отмечается, что для выявления признаков банкротства хозяйствующих субъектов предназначена индивидуальная бухгалтерская отчетность [16–19].

¹ Чекуров Сергей Юрьевич - магистрант, направление «Экономика» АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

² Капцова Ольга Александровна – преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Действующие нормативные документы, а также зарубежная и отечественная экономическая литература содержат различные методы и подходы к выявлению признаков возможного банкротства. В связи с этим в данной статье представляется необходимым последовательно рассмотреть достоинства и недостатки российских и зарубежных моделей оценки несостоятельности.

Основные отечественные методики анализа банкротства

Для оценки вероятности банкротства в зарубежной и отечественной практике используют методы, использующие различные сочетания ряда коэффициентов. Эти методы, как правило, основаны на применении детерминированного факторного анализа [20–26]. Далее рассмотрим отечественные методики

Российские исследователи *Р.С. Сайфулин* и *Г.Г. Кадыков* предлагают использовать для оценки несостоятельности (банкротства) предприятия рейтинговое число.

$$R = 2K_o + 0,1 K_{тл} + 0,08 K_u + 0,45 K_m + K_{нр}, \text{ где}$$

K_o – коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами;

$K_{тл}$ – коэффициент текущей ликвидности;

K_u – коэффициент оборачиваемости активов;

K_m – коммерческая маржа (рентабельность реализации продукции);

$K_{нр}$ – рентабельность собственного капитала.

При полном соответствии финансовых коэффициентов их минимальным нормативным уровням рейтинговое число будет равно 1, и состояние предприятия можно считать удовлетворительным. Финансовое состояние предприятия с рейтинговым числом менее 1 характеризуется как неудовлетворительное [27, 28].

В *шестифакторной модели О.П. Зайцева* использует следующие коэффициенты:

- $K_{уп}$ – коэффициент убыточности предприятия, характеризующейся отношением чистого убытка к собственному капиталу;
- $K_з$ – соотношение кредиторской и дебиторской задолженности;
- $K_с$ – показатель соотношения краткосрочных обязательств и наиболее ликвидных активов (этот коэффициент является обратной величиной показателя абсолютной ликвидности);
- $K_{ур}$ – убыточность реализации продукции, характеризующаяся отношением чистого убытка к объему реализации этой продукции;
- $K_{фр}$ – соотношение заемного и собственного капитала;
- $K_{заг}$ – коэффициент загрузки активов как величина, обратная коэффициенту оборачиваемости активов.

Комплексный коэффициент банкротства рассчитывается по формуле со следующими весовыми значениями:

$$K_{компл.} = 0,25 K_{уп} + 0,1 K_з + 0,2 K_с + 0,25 K_{ур} + 0,1 K_{фр} + 0,1 K_{заг}$$

Весовые значения частных показателей для коммерческих предприятий были определены экспертным путем, а фактически комплексный коэффициент банкротства следует сопоставить нормативным, рассчитанным на основе реко-

мендуемых минимальных значений частных показателей: $K_{уп} = 0$; $K_{з} = 1$; $K_{с} = 7$; $K_{ур} = 0$; $K_{фр} = 0,7$; $K_{заг} =$ значение в предыдущем периоде [28, 29].

Также отечественные экономисты *А.И. Ковалев*, *В.П. Привалов* предлагают следующий перечень неформализованных критериев для прогнозирования банкротства предприятия:

- неудовлетворительная структура имущества, в первую очередь активов;
- замедление оборачиваемости средств предприятия;
- сокращение периода погашения кредиторской задолженности при замедлении оборачиваемости текущих активов;
- тенденция к вытеснению в составе обязательств дешевых заемных средств дорогостоящими и их неэффективное размещение в активе;
- наличие просроченной кредиторской задолженности и увеличение ее удельного веса в составе обязательств предприятия;
- значительные суммы дебиторской задолженности, относимые на убытки;
- тенденция опережающего роста наиболее срочных обязательств в сравнении с изменением высоколиквидных активов;
- устойчивое падение значений коэффициентов ликвидности;
- нерациональная структура привлечения и размещения средств, формирование долгосрочных активов за счет краткосрочных источников средств;
- убытки, отражаемые в бухгалтерском балансе;
- состояние бухгалтерского учета на предприятии.

Решение проблемы методического обеспечения прогнозирования банкротства предлагает *А.О. Недосекин*. Его подход гораздо более трудоемок по сравнению с прочими методами прогнозирования банкротства предприятий, т.к. учитывает очень много показателей:

- отраслевую дифференциацию;
- включает в себя комплексный анализ сразу нескольких независимых показателей финансового состояния предприятия;
- сглаживает временной, а следовательно, и инфляционный фактор при оценке параметров, по которым проводится исследование;
- исключает некорректное применение классической вероятности при распознавании сложившейся на предприятии ситуации [31].

Основные зарубежные методы оценки несостоятельности (банкротства)

В зарубежных странах для оценки риска банкротства широко используются факторные модели, разработанные с помощью многомерного дискриминантного анализа.

Двухфакторная модель Альтмана – это одна из самых простых и наглядных методик прогнозирования вероятности банкротства, при использовании которой необходимо рассчитать влияние только двух показателей (коэффициент текущей ликвидности и удельный вес заемных средств в пассивах) [28, 32–34].

Формула модели Альтмана имеет вид:

$$Z = -0,3877 - 1,0736x_1 + 0,0579x_2,$$

где Z – показатель, дающий оценку вероятности наступления банкротства;

x_1 – коэффициент текущей ликвидности (оборотные активы / краткосрочные обязательства);

x_2 – коэффициент финансовой зависимости (заемные средства / валюта баланса).

Выводы по данной оценке вероятности банкротства делают так:

а) $Z > 0$, вероятность банкротства велика (более 50%) и возрастает по мере увеличения Z ;

б) $Z = 0$, вероятность банкротства равна 50%;

в) $Z < 0$, вероятность банкротства невелика (менее 50%) и снижается по мере снижения Z .

Дж. Фулмер (США, 1984 г.) при построении модели использовал данные 60-ти предприятий (30-ти обанкротившихся и 30-ти – успешно функционирующих) [27, 28, 36–38]. Его девятифакторная модель имеет вид:

$$H = 5,528x_1 + 0,212x_2 + 0,073x_3 + 1,27x_4 + 0,12x_5 + 2,335x_6 + 0,575x_7 + 1,083x_8 + 0,894x_9 - 6,075,$$

где H – показатель, дающий оценку вероятности наступления банкротства;

x_1 – доля формирования активов за счет нераспределенной прибыли (нераспределенная прибыль / общая величина активов);

x_2 – коэффициент оборачиваемости активов (выручка от продаж / общая величина активов);

x_3 – рентабельность собственного капитала, рассчитанная исходя из прибыли до налогообложения (прибыль до налогообложения / собственный капитал);

x_4 – коэффициент покрытия изменением остатка денежных средств кредиторской задолженности (изменение остатка денежных средств / кредиторская задолженность);

x_5 – доля формирования активов за счет заемных средств (заемные средства / общая величина активов);

x_6 – доля формирования активов за счет краткосрочных обязательств (краткосрочные обязательства / общая величина активов);

x_7 – доля материальных внеоборотных активов в общей величине активов;

x_8 – коэффициент покрытия обязательств оборотным капиталом (оборотный капитал / обязательства);

x_9 – коэффициент соотношения прибыли до уплаты процентов и налогов и суммы процентов к уплате ((прибыль до налогообложения + проценты к уплате) / проценты к уплате).

Оценка вероятности банкротства:

а) критическая точка для H равна нулю;

б) если $H < 0$, банкротство неизбежно.

Ж. Конан и М. Голдер (Франция, 1979 г.) при построении своей модели использовали данные 180-ти предприятий за период 1970–1975 гг. Их пятифакторная модель имеет вид:

$$Z = -0,16x_1 - 0,22x_2 + 0,87x_3 + 0,1x_4 - 0,24x_5,$$

где x_1 – доля быстрореализуемых активов в общей величине активов ((денежные средства + краткосрочная дебиторская задолженность) / общая величина активов);

x_2 – доля постоянного капитала в общей сумме источников средств (собственный капитал / валюта баланса);

x_3 – доля финансовых расходов в выручке (финансовые расходы / выручка от продажи);

x_4 – доля расходов на персонал в добавленной стоимости (после налогообложения) (расходы на персонал / добавленная стоимость (стоимость сырья, энергии, услуг сторонних организаций));

x_5 – коэффициент соотношения прибыли до уплаты процентов и налогов и заемного капитала ((прибыль до налогообложения + проценты к уплате) / долгосрочные и краткосрочные обязательства).

Модель Р. Лиса, разработанная им в 1972 г., для предприятий Великобритании имеет следующий вид:

$$Z = 0,063x_1 - 0,092x_2 + 0,057x_3 + 0,001x_4,$$

где x_1 – доля оборотного капитала в общей величине активов (оборотный капитал / общая величина активов);

x_2 – рентабельность активов, рассчитанная исходя из прибыли от продаж (прибыль от продаж / общая величина активов);

x_3 – доля формирования активов за счет нераспределенной прибыли (нераспределенная прибыль / общая величина активов);

x_4 – коэффициент соотношения собственного и заемного капиталов (собственный капитал / заемный капитал).

Оценка вероятности банкротства:

а) предельное значение для Z равняется 0,037;

б) чем выше значение Z , тем выше платежеспособность предприятия [40].

Конечно, получение прогноза будущего состояния предприятия, возможности наступления его банкротства является целью исследователя. Но для руководства предприятия эта цель промежуточная, поскольку для него важнее не спрогнозировать возможное приближение негативных событий, а избежать их. Этого можно добиться при помощи комплекса процедур, по-разному обозначаемого в разных источниках – «реформирование», «реструктуризация» и пр., подразумевающего, в первую очередь, изменение структуры предприятия – структуры его управления, структуры его производства, структуры его бизнеса. Этот инструмент оздоровления предприятия может быть эффективным для убыточных и низкорентабельных предприятий, может помочь вывести их из-за грани банкротства, и часто толчком к началу активного процесса реструктури-

зации как раз и служит утрата платежеспособности и угроза банкротства. Кроме того, этот инструмент оздоровления предприятия может быть эффективным для совсем молодых, неокрепших предприятий.

В дальнейшем же, после осуществления этих кардинальных изменений в структуре, любому предприятию во избежание кризисных ситуаций показан постоянный мониторинг его состояния с применением наиболее подходящих методик прогнозирования возможного банкротства в сочетании с совершенствованием его структуры – это залог успешного развития предприятия.

Следует отметить, что отечественные методики прогнозирования банкротства основаны в большинстве своем на зарубежном опыте.

Достоинства и недостатки российских и зарубежных моделей

Конечно, ни одна методика не может претендовать на универсальный метод по причине узко направленности каждой из них. В следующей таблице представлены обобщенные преимущества и недостатки отечественных и зарубежных методик.

Таблица 1

Сравнение отечественных и иностранных моделей оценки несостоятельности (банкротства)

Российские модели оценки банкротства		Зарубежные модели оценки банкротства	
Достоинства	Недостатки	Достоинства	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> – явным достоинством является применение их в российских условиях; – вполне удовлетворительная трудоемкость расчетов; – возможность дистанционной оценки 	<ul style="list-style-type: none"> – зачастую модели не учитывают некоторые макроэкономические факторы; – методики не учитывают качественные показатели деятельности организации 	<ul style="list-style-type: none"> – простота в объяснении результатов; – возможность дистанционной оценки 	<ul style="list-style-type: none"> – методики не учитывают специфические особенности деятельности российских организаций; – методики не учитывают качественные показатели деятельности организации

Опираясь на представленные недостатки и достоинства в данной таблице, можно сделать вывод о необходимости разработки новой модели оценки вероятности банкротства компании на основе современных данных, которая была бы легко интерпретируема и имела бы меньшее количество недостатков.

В заключении следует отметить, что банкротства организаций в условиях рыночной экономики являются довольно частым явлением. Несомненно, у любой компании могут возникнуть определенные сложности в работе. Именно поэтому так важно выявить предпосылки для несостоятельности на самых ранних этапах проявления для своевременного принятия мер по их устранению.

Очевидно, что в кризисной экономике особенно остро ощущается потребность в создании такой методики, которая давала бы наиболее близкое к реальности отражение финансового состояния. В тоже время попытка создания универсальной методики, которая подошла бы разным сферам экономики, представляется сомнительной уже в силу того, что слишком велики отличия в балансовых пропорциях одной отрасли от другой.

Исследования зарубежных ученых в области прогнозирования банкротства показывают, что из множества финансовых показателей можно выбрать лишь несколько полезных и более точно прогнозировать банкротство. Вслед за многими российскими авторами можно отметить, что многочисленные попытки применения иностранных моделей прогнозирования банкротства в отечественных условиях не принесли достаточно точных результатов в силу различий ситуации в экономике. Многие методики трудно применять из-за условий ограниченности данных, в которые попадает практически каждый сторонний исследователь состояния предприятия. Обычно приходится использовать только данные бухгалтерской отчетности. Это обстоятельство ограничивает круг методик, которые могут быть применены исключительно количественными коэффициентными. Нет возможности использовать качественные методы и методы балльных оценок.

Существует достаточно большое количество отечественных и иностранных методик оценки вероятности банкротства предприятия. В работе рассмотрены некоторые из них: Модель Р.С. Сайфулина и Г.Г. Кадыкова; Шестифакторная модель О.П. Зайцева; Модель А.И. Ковалева и В.П. Привалова; Модель А.О. Недосекина; Двухфакторная модель Альтмана; Модель Дж. Фулмера; Модель Ж. Конана и М. Голдера; Модель Р. Лиса.

Рассмотрев различные подходы к оценке вероятности банкротства предпринимательских структурах, можно утверждать, что данная тема изучена российскими и иностранными исследователями недостаточно. Методы оценки рисков банкротства не везде эффективны и имеют ряд существенных недостатков. Таким образом, можно сделать вывод о необходимости дальнейших исследований с целью улучшения моделей прогнозирования вероятности банкротства организаций.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 42, ст. 1378.
2. Дудин М.Н. и др. Экономико-математическое моделирование процессов разработки и принятия управленческих решений на предприятиях и в предпринимательских структурах // Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 924–930.

3. Фомина В.П., Пирогов Н.Л., Попова Е.Н. Экономическая теория. – М., 2001.
4. Решетов К.Ю. Налоговое планирование. – М., 2015.
5. Романова Ю.А., Павлова И.В. и др. Повышение конкурентоспособности отечественной промышленности в условиях инновационного подъема: Коллективная монография. – М., 2018.
6. Мысаченко В.И., Тимофеев М.И., Жеребцов В.И. и др. О причинах низкой предпринимательской активности // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). С. 491–494.
7. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Сенин А.С. и др. Государственные и муниципальные финансы: учебное пособие для бакалавров и магистров. – М., 2015.
8. Решетов К.Ю. Бухгалтерский финансовый учет. – М., 2013.
9. Кириков О.И., Емельянов С.Г., Копылов В.И. и др. Современное предпринимательство: социально–экономическое измерение / Под общ. ред. О. И. Кирикова. – Воронеж, 2004. Том Книга 8.
10. Морозюк Ю.В., Гнездова Ю.В. и др. Повышение инновационной активности промышленных предприятий: Коллективная монография. – М., 2018.
11. Дудин М.Н., Федорова И.Ю. и др. Обеспечение конкурентоспособности и устойчивого развития банковского сектора в условиях реализации денежно–кредитной и макропруденциальной политики // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–4 (65–4). С. 199–204.
12. Мысаченко В.И. Формирование и развитие механизма структурных преобразований в промышленности России // автореферат диссертации. – М., 2009.
13. Решетов К.Ю. Налоги и налогообложение. – М., 2013.
14. Пирогов Н.Л., Федорчукова С.Г. Основы предпринимательства. – М., 2007. Том Часть 1.
15. Дудин М.Н., Федорова И.Ю. и др. Основные аспекты применяемых методик анализа кредитоспособности заемщика // Экономика и предпринимательство. 2016. № 4–2 (69–2). С. 358–362.
16. Решетов К.Ю. Бухгалтерский финансовый учет и финансовая отчетность (продвинутый уровень). – М., 2015.
17. Dudin M.N., Lyasnikov N.V. etc. Economic profit as indicator of food retailing enterprises performance // European Research Studies Journal. 2018. Т. 21. № 1. P. 468–479.
18. Ефремова А.А., Юсковец Т.В. Методология анализа вероятности банкротства предприятия // Современные научные исследования и разработки. 2017. Т. 2. № 1 (9). С. 72–75.
19. Решетов К.Ю. Организация налогового учета. – М., 2013.
20. Дудин М.Н. и др. Использование методов анализа и оценки рисков в обеспечении устойчивого развития промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. 2016. № 5 (70). С. 37–45.

21. Афанасьева А.Н., Ефимова Н.Ф. Применение моделей оценки степени банкротства предприятий // Синергия Наук. 2017. № 8. С. 129–139.
22. Reshetov K.Yu., Khoroshavina N.S., Mysachenko V.I., Komarov V.Yu., Timofeev M.I. State policy in the area of implementation of innovations in industrial production // The Journal of Social Sciences Research. 2018. № S3. P. 271–276.
23. Пирогов Н.Л. Оценка эффективности деятельности персонала // В сборнике: Проблемы управления национальной экономикой материалы Всероссийской научно–практической конференции. 2006. С. 51–55.
24. Решетов К.Ю. Учет и анализ. – М., 2013.
25. Kaldiyarov D.A., Dudin M.N., Reshetov K.Y., Bashilov B. I., Noskov I.Y. Developing vehicles for collective investment in real estate in the Russian Federation // Journal of Real Estate Literature. 2018. № 26. P. 313–329.
26. Мочалина А.А. Выявление признаков банкротства предприятия на ранних этапах и методы, используемые при диагностике вероятности банкротства // Инновационная наука. 2016. № 4–1. С. 216–219.
27. Методы оценки вероятности банкротства предприятия / И.И. Мазурова, Н.П. Белозерова, Т.М. Леонова, М.М. Подшивалова. – СПб., 2012.
28. Безвезюк К.В. и др. Сравнение зарубежных методов оценки финансовой несостоятельности (банкротства) организации // Экономика и предпринимательство. 2016. № 12–1 (77–1). С. 564–571.
29. Решетов К.Ю. Учет и анализ банкротств. – М., 2013.
30. Dudin M.N., Mysachenko V.I., Mironova N.N. etc. Green technology and renewable energy in the system of the steel industry in Europe // International Journal of Energy Economics and Policy. 2017. Т. 7. № 2. P. 310–315.
31. Бехтина О.Е. Современные проблемы прогнозирования банкротства предприятий // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2017. Т. 1. № 1. С. 75–81.
32. Решетов К.Ю. Бухгалтерский учет и анализ. – М., 2013.
33. Вдовченко Н.А., Скачкова О.С. Банкротство как форма реструктуризации: актуальные проблемы банкротства // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2016. № 1–1. С. 72–74.
34. Савицкая Г.В. Экономический анализ: Учебник для вузов. – М., 2018.
35. Решетов К.Ю. Аудит. – М., 2013.
36. Дягель О.Ю. Методы диагностики вероятности банкротства предприятий. – Красноярск, 1999.
37. Дудин М.Н. и др. Современные тенденции развития антикризисного управления банковским сектором // Экономика и предпринимательство. 2016. № 9 (74). С. 617–623.
38. Любушин Н.П. Экономический анализ: учебник. – М., 2016.
39. Решетов К.Ю. Налоговое право. – М., 2013.
40. Войтоловский Н.В. Экономический анализ: учебник. – М., 2016.
41. Дюсенов Д.С. Банкротство и несостоятельность в РФ // Отечественная юриспруденция. 2016. № 8 (10). С. 19–22.

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА И СИСТЕМ ХРАНЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ДОКУМЕНТОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы реализации направления «Нормативное регулирование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в целях обеспечения ее выполнения. Проанализированы основные положения проекта «Типовые функциональные требования к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов в архивах государственных органов». Рассмотрены вопросы применения систем электронного документооборота и систем хранения электронных документов для обеспечения долгосрочного хранения электронных документов в архивах государственных органов. Система электронного документооборота, система хранения электронных документов, цифровая экономика, информационная технология делопроизводства, электронное дело, электронный документ, нормативное регулирование, метаданные документов. Для повышения эффективности функционирования экономики Российской Федерации, обеспечения мировой конкурентоспособности при нарастании политических и экономических санкций необходимо развивать «информационные и коммуникационные технологии, направленные на формирование национальной цифровой экономики».

Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг» [2]. основополагающим документом, который обязывает решить задачу правового и кадрового обеспечения, создания и применения новых информационных технологий для формирования доверенной, безопасной среды обмена является Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы». В Указе Президента Российской Федерации дано поручение 2 Правительству Российской Федерации об утверждении перечня показателей и плана реализации развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы. Во исполнение этого поручения Правительством Российской Федерации была принята программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная распоряжением

¹ Чернов Виктор Николаевич, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры прикладной информатики Московского гуманитарного университета. Чернова Татьяна Михайловна, старший преподаватель Национального института бизнеса.

№ 1632–р от 28 июля 2017 года. Миссией программы «Цифровая экономика Российской Федерации» является «создание экосистемы, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности и в которой обеспечено эффективное взаимодействие, включая трансграничное, бизнеса, научно–образовательного сообщества, государства и граждан. К базовым направлениям, в рамках которых создаются условия для развития цифровой экономики, относятся нормативное регулирование, кадры и образование» [4]. Министерство экономического развития Российской Федерации является ответственным за реализацию направления «Нормативное регулирование» программы [3], а Федеральное архивное агентство (Росархив), головное по этой тематике, в качестве одного из соисполнителей. Без использования систем электронного документооборота (СЭД), по мнению авторов, невозможно обеспечить выполнение программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Системы электронного документооборота повышают эффективность управленческой деятельности государственных органов законодательной и исполнительной власти, предприятий и организаций, автоматизируют информационную технологию делопроизводства, которая определяет систему принципов и правил, устанавливающих единые требования к документированию, организации работы с документами и их архивного хранения. «Основной целью направления, касающегося нормативного регулирования, является формирование новой регуляторной среды, обеспечивающей благоприятный правовой режим для возникновения и развития современных технологий, а также для осуществления 3 экономической деятельности, связанной с их использованием, создание методической основы для развития компетенций в области регулирования цифровой экономики» [4]. В настоящее время урегулировано большинство вопросов, возникающих в рамках использования информационных технологий в различных сферах деятельности. Однако нормативная среда в ряде случаев создает существенные барьеры на пути формирования цифровой экономики, поэтому необходимо «совершенствовать нормативно-правовое регулирование в сфере обеспечения безопасной обработки информации (включая ее поиск, сбор, анализ, использование, сохранение и распространение) и применения новых технологий, уровень которого должен соответствовать развитию этих технологий» [4].

Для решения задачи нормативно-правового обеспечения функционирования СЭД необходимо обеспечение подлинности и достоверности информации в процессах электронного взаимодействия органов государственной власти между собой, а также с населением и организациями. Системы электронного документооборота, информационные системы с большим числом пользователей требуют нахождения такого инструмента взаимодействия с помощью электронных средств, при котором пользователи, могли бы достоверно передавать друг другу информацию, точно определять источник той или иной информации, полученной ими по электронным каналам, а сам источник информации не мог бы отрицать свое авторство. При этом необходимо учитывать, что электронный документ имеет свою специфику, а обмен и хранение электронных до-

кументов существенным образом отличается от обычного обмена и хранения документов на бумажном носителе. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» предусматривает «формирование основных понятий и институтов, определяющих принципы безбумажного взаимодействия, использования электронного документа, электронного дубликата документа, электронного архива и т.п.» [4].

Безусловно, повысить эффективность функционирования экономики, государственного управления и местного самоуправления, предприятий и организаций только за счет внедрения и массового распространения информационных и коммуникационных технологий без проведения ряда организационных мероприятий, принятия необходимых регламентирующих и методических документов не представляется возможным.

В настоящее время на официальном сайте Федерального архивного агентства размещен проект «Типовых функциональных требований к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов в архивах государственных органов», в котором даны следующие определения: – документ – официальный документ, созданный государственным органом, органом местного самоуправления, юридическим или физическим лицом, оформленный в установленном порядке и включенный в документооборот; – электронное дело – электронный документ или совокупность электронных документов и метаданных к ним, сформированных в соответствии с номенклатурой дел; – метаданные – данные, описывающие контекст, содержание, структуру документов, обеспечивающие управление документами в информационной системе [5]. К сожалению, Федеральное архивное агентство, имеющее многолетний опыт работы по созданию регламентирующих и методических документов, не дало четкой дефиниции электронного документа. В Федеральном законе «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» наиболее полно раскрыты эти понятия: – электронный документ – документированная информация, представленная в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах; 5 – документированная информация – зафиксированная на материальном носителе путем документирования информация с реквизитами, позволяющими определить такую информацию или в установленных законодательством Российской Федерации случаях ее материальный носитель» [1]. Данное определение документа позволяет выделить три его обязательных правовых признака: – содержание документа, т.е. зафиксированная информация, независимо от формы ее представления; – материальный носитель этой информации; – реквизиты, позволяющие идентифицировать документ [6].

Более того, в данном Федеральном законе предусмотрена возможность подтверждения юридической силы документа, хранимого, обрабатываемого и передаваемого с помощью автоматизированных информационных и телекоммуникационных систем, электронной цифровой подписью. Безусловно, для ре-

ализации программы "Цифровая экономика Российской Федерации» актуально то, что «типовые требования разработаны в целях формирования единой нормативной основы создания, внедрения и функционирования систем электронного документооборота государственных органов и системы хранения электронных документов в архивах государственных органов (СХЭД), а также для оценки функциональных возможностей уже применяемых СЭД и СХЭД в случае их модернизации» [5]. Типовые требования определяют: – общие функциональные требования к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов в архивах государственных органов; – функциональные требования к системам электронного документооборота, предназначенным для применения в государственных органах; – функциональные требования к системам хранения электронных документов в архивах [5]. 6 Наиболее существенным в этом документе является то, что требования: – указывают на непрерывность жизненного цикла документа от момента создания и до его уничтожения в рамках функциональной совместимости и поддержания аутентичности, достоверности, целостности при использовании электронных документов в СЭД и СХЭД; – выделяют системы хранения электронных документов в отдельную взаимосвязанную, обеспечивающую преимущество метаданных с СЭД категорию и делают акцент на вопросах хранения электронных документов. Необходимо отметить, что метаданные о включенных в СЭД или СХЭД документах должны формироваться, сохраняться и перемещаться при миграции в рамках их жизненных циклов в автоматизированных информационных системах. Кроме того, метаданные электронных документов в СЭД должны иметь специальный признак того, что документ создавался и подписан только в электронной форме, а также добавлять метку подлинника или копии. Функциональные требования к обеспечению жизненного цикла документов в системах электронного документооборота практически не претерпели никаких изменений. СЭД должны обеспечивать работу с электронными документами и электронными копиями документов, решая следующие основные задачи: – документирование (подготовка, оформление, согласование, утверждение и выпуск электронных документов); – обеспечение документооборота (получение, регистрация, организация прохождения документов и их проектов, отправка документов адресатам); – обеспечение работы с документами в процессе осуществления управления (контроль исполнения; учет, оперативное хранение, организация систем классификации, индексирования, поиска и обработки документов; защита от несанкционированного доступа; 7 совместное использование документов сотрудниками при соблюдении необходимого уровня контроля доступа; обеспечение процесса принятия решений и отчетности по документам; информационное обслуживание пользователей); – хранение электронных документов и электронных копий документов вместе с их метаданными и доступ к ним в течение всего жизненного цикла документов в системе (до экспертизы ценности документов и выделения документов к уничтожению или передаче на последующее хранение в СХЭД).

Дополнительной функцией возложенной на СЭД является обеспечение формирования описей электронных дел и контейнеров электронных документов, содержащих контент и метаданные электронного документа, файлы электронных подписей и визуализированную копию текстового электронного документа. Если взаимодействие СЭД и СХЭД определено, то вопрос о передаче на хранение документов из других корпоративных информационных систем организаций остается открытым. Системы хранения электронных документов, в соответствии с типовыми функциональными требованиями, должны обеспечивать: – прием, учет, хранение и использование электронных документов и их копий; – хранение регистрационно–учетных сведений и других метаданных электронных документов, переданных в архив государственного органа на физически обособленных носителях или документов на бумажных носителях; – получение, хранение и использование электронных дел; – экспертизу ценности и выделение к уничтожению электронных дел, документов с истекшими сроками хранения; – передачу электронных дел и документов на хранение в государственный архив. По нашему мнению, требования по учету электронных документов идентичны требованиям по учету бумажных документов и, к сожалению, не учитывают специфику электронных документов. Например, констатируются факты о необходимости проверки электронных подписей и воспроизводимости электронных документов, обеспечения проведения конвертации и/или миграции электронных документов вместе с их метаданными, но не прописан механизм реализации этих процессов при приеме и последующем хранении. Осуществление передачи электронных дел и документов на хранение в государственный архив отражено поверхностно, в общих чертах. Кроме того, необходимо учитывать тот факт, что со временем устаревают и модифицируются программно–технические средства и носители информации.

Системы управления базами данных, операционные системы, форматы файлов и другие программные компоненты постоянно эволюционируют в разных направлениях и в разном темпе, при этом не всегда обеспечивается совместимость новых и старых версий. В электронных вычислительных машинах и периферийных устройствах стабильно улучшаются эксплуатационные характеристики, появляются новые элементы. Оборудование изнашивается и стареет, что требует своевременного переноса данных на новые устройства. Для устранения потери информации необходимо преобразовывать данные в новые форматы, используя современное оборудование и программное обеспечение, эмулировать старое и осуществлять долгосрочную поддержку оригинального оборудования. Электронные носители информации имеют ограниченный срок службы и зависят от температурно-влажностных условий хранения. По мере того как носители информации достигают или превышают установленный срок службы возникают ошибки чтения, которые не компенсируются встроенной автоматической коррекцией. Поэтому необходимо обеспечить запись нескольких копий данных и их своевременную верификацию, замену носителей информации до истечения ожидаемого срока службы, а также надлежащие условия их хранения. Анализируя вышеизложенную информацию, необходимо сделать

следующие выводы: 9 – проработка нормативно–правового обеспечения даст возможность четко определить основные термины, относящиеся к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов; – разработка и публикация в качестве официального документа типовых функциональных требований к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов в архивах государственных органов обеспечит более качественное выполнение программы "Цифровая экономика Российской Федерации»; – реализация хранения электронных документов в архивах государственных органов возможна только после решения вопроса об определении механизма передачи документов из других корпоративных информационных систем и процессов долгосрочной работы с ними.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» №149–ФЗ от 27.07.2006 (ред. от 19.07.2018).
2. Указ Президента Российской Федерации «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы» № 203 от 9.05.2017.
3. Постановление Правительства Российской Федерации «О системе управления реализацией программы «Цифровая экономика Российской Федерации» №1030 от 28.08.2017.
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Цифровая экономика Российской Федерации» № 1632–р от 28.07.2017.
5. Типовые функциональные требования к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов в архивах государственных органов (проект). Официальный сайт Федерального архивного агентства (Росархива) от 14.06.2018.
6. Чернов В.Н. Нормативно–правовое обеспечение электронных административных регламентов. // Ученые записки РАГС. Сборник научных трудов. Выпуск 1. –М: РАГС, 2009.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Плаксий С. И.</i> Качество высшего образования: сотворчество или выполнение инструкций	3
<i>Богданова И. Н., Богданова А. Ю.</i> Использование цифровых технологий при построении коммуникаций в учебном процессе	9
<i>Блохина А. В.</i> Молодежное предпринимательство в Российской Федерации: государственное регулирование и основные направления развития	14
<i>Голикова О.Е.</i> Роль и значение лидерского потенциала в управлении организацией	18
<i>Гусев А.К., Жеребцов В.И.</i> Малый бизнес и инновации: основные проблемы и пути решения	21
<i>Губарь А. В.</i> Совершенствование нормативно правового регулирования бухгалтерского учета и аудиторской деятельности в России	27
<i>Дивненко О.В., Башкина Е.М., Едименченко Т.М., Шуртаков К.В.</i> Результаты исследования эффективности реализации проектов региональных организаций – исполнителей, выполняемых в рамках федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы»	39
<i>Ермаков Д. Н.</i> Теоретические аспекты стратегического управления человеческими ресурсами (на примере компаний нефтяного сектора)	53
<i>Ермаков Д.Н.</i> Маркетинговые стратегии инновационного развития АО «НИИ «ПОЛЮС» им. М.Ф. Стельмаха»	67
<i>Ковалева А.И.</i> Образовательный процесс в вузе и отражение его хода в электронной информационной образовательной среде	72
<i>Коновалова Е.А.</i> Эффективный контракт как инструмент, регулирующий занятость молодых специалистов в сфере здравоохранения (на примере ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ»)	78
<i>Костина А. В.</i> Образование как сочетание информационно-знаниевого и ценностно-содержательного компонентов	87
<i>Головинская В.И., Крестинский М.В., Савельев И.И.</i> Новый участник уголовного судопроизводства: права и обязанности	94
<i>Павлов В. А.</i> Модель психологического восприятия времени	98

<i>Перинская Н.А.</i> Специфика профессиональной социализации государственных служащих	101
<i>Пеньковский Д. Д., Черкасова Е. А.</i> Влияние санкций ряда стран Запада на экономическую ситуацию в России	106
<i>Крылова Е.Б., Тарасова Г.В.</i> Методические подходы к оценке конкурентоспособности малого предприятия	112
<i>Лютова И.И.</i> Мировые запасы и динамика добычи золота	118
<i>Лысова И. А., Сериков А. А., Порядков С. С.</i> Контроль физической подготовленности и развития студентов гуманитарного и медицинского вузов в физическом воспитании	123
<i>Маторин А. М., Бородаева Н.А.</i> Правовой мониторинг как вид юридической деятельности	128
<i>Миронов С.В.</i> Модели учета затрат в системе управления предприятием	135
<i>Миронова Н. Н., Хмельченко Е. Г.</i> Применение инструментов маркетинга в деятельности предприятия	139
<i>Мысаченко В.И., Тимофеев М.И., Жеребцов В.И., Решетов К.Ю.</i> Оценка взглядов Ф. Котлера на тенденции развития маркетинга	143
<i>Пирогов Н.Л., Жеребцов В.И.</i> Народным предприятиям – прогрессивную форму оплаты труда	152
<i>Решетов К.Ю., Данекер М.</i> Сравнение нормативного регулирования бухгалтерского учета в России и Германии	158
<i>Соболева А. О., Кабанова К. В.</i> Проектное управление как инструмент реализации стратегии развития организаций	165
<i>Серолян Э.М.</i> Совершенствование контроля и надзора по уголовным делам как основа усиления самостоятельности следователя	169
<i>Селиверстова Н.А.</i> О некоторых подходах к исследованию имитации образовательных практик в российской высшей школе	172
<i>Тимофеев М.И., Шматова Н.И., Гусев А.К., Решетов К.Ю.</i> О научной новизне «Гигиенической» теории Ф. Херцберга	176
<i>Ткач Н.Д., Ткаченко Д.Ю.</i> Тенденции и перспективы развития банковских услуг	186
<i>Филиппова А.И.</i> Методы анализа наличия и эффективности использования трудовых ресурсов организации	194
<i>Харьков В.П.</i>	200

Метод и результаты исследования точности выборочного контроля качества <i>Чекуров С.Ю., Капцова О.А.</i>	
К вопросу о методике оценки вероятности банкротства предпринимательских структур <i>Чернов В.Н., Чернова Т.М.</i>	204
Особенности внедрения систем электронного документооборота и систем хранения электронных документов при реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации»	213

Научное издание

**ВЕСТНИК
НАЦИОНАЛЬНОГО ИНСТИТУТА БИЗНЕСА**

Выпуск 35

Двадцать седьмая межвузовская научно–практическая конференция
по актуальным вопросам экономики, управления и права
21 декабря 2018 г.

Подписано в печать 28.12.2018. Формат 60x84/16
Печать цифровая. Бумага офсетная №1. Печ. л. 14
Тираж 500 экз. Заказ № 17.
111395, г. Москва, ул. Юности д. 5

Отпечатано в издательстве
Московского гуманитарного университета
111395, г. Москва, ул. Юности д. 5