

# **МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ, ФИЛОСОФСКИЕ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ, ПРАВОВЫЕ,  
ОБЩЕНАУЧНЫЕ АСПЕКТЫ

материалы международной  
научно-практической конференции

(26 декабря 2016г.)

**Часть 2**

**Новосибирск  
Краснодар  
Тихорецк  
Саратов  
2017**

УДК 33:31:32:34:101  
ББК 65+60+67+71+87+66  
М 74

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

д-р. техн. наук, проф., заслуженный деятель науки РФ *А.Г. Вострецов* (председатель)  
д-р. философ. наук, доц., зав. кафедрой *Н.Н. Понарина* (отв. ред.)  
канд. экон. наук, доц., зав. кафедрой *С.С. Чернов* (отв. ред.)  
канд. экон. наук, доц. *Е.Н. Троянова*  
канд. экон. наук, доц. *Е.В. Мезенцева*  
канд. экон. наук, доц. *М.А. Еремеев*

**М74 Модернизация** общественных наук в эпоху глобальных перемен: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные аспекты: материалы международной научно-практической конференции (26 декабря 2016г.). – В 3-х частях. – Ч.2. / отв. ред. Н.Н. Понарина, С.С. Чернов – Саратов: Изд-во «Академия управления», 2017. – 144 с.

ISBN 978-5-9908096-4-2

Содержание материалов конференции составляют научные исследования, статьи, материалы грантов отечественных и зарубежных ученых, в которых излагаются концепции, теория, методология и практика полученных результатов в различных областях экономики, социологии, управлении организациями, философии, политике, праве.

Для специалистов в сфере управления, научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

**РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

д-р. экон. наук, проф., главный научный сотрудник Института аграрных проблем РАН  
**Семенов Сергей Николаевич,**  
д-р. экон. наук, проф. кафедры маркетинга, экономики предприятий и организаций  
Саратовского социально-экономического института (филиал)  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
**Кублин Игорь Михайлович**

ISBN 978-5-9908096-4-2

УДК 33:31:32:34:101  
ББК 65+60+67+71+87+66

© ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный технический университет»,  
кафедра «Производственный менеджмент и экономика энергетики», 2017

© Филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»  
в г. Тихорецке, 2017

© Новосибирский технологический институт (филиал) ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», кафедра «Экономика и управление», 2017

© ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет»,  
кафедра «Экономическая безопасность», 2017

© ЧОУ ВО «Северо-Кавказский институт бизнеса, инженерных и информационных технологий», 2017

© Академия управления ООО, 2017

© Авторы статей, 2017

*Еремеев М.А., кандидат экономических наук, доцент  
Саратовский социально-экономического институт (филиал)  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова»*

## **ВЛИЯНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

*На уровень оплаты труда у работодателей оказывает влияние множество факторов, таких как положение компании в отрасли, структура и численный состав работников, финансовое состояние и стиль управления компанией и т. д. Эти и другие причины обуславливают различия в уровне оплаты труда работников. Такие различия в уровне оплаты труда как между работниками одной организации, так и между работниками различных организаций называются дифференциацией заработной платы.*

Дифференциация заработной платы является естественным и необходимым механизмом, позволяющим оценить эффективность трудовой деятельности. Это объясняется тем, что на размер заработной платы оказывают влияние квалификация работников, сложность, качество, количество и условия выполняемой работы. А так как абсолютно одинаковых работников и работодателей не существует, то и заработная плата также дифференцируется.

В целом данное различие можно объяснить взаимодействием спроса и предложения: если спрос на какой-то конкретный вид труда небольшой, а предложение относительно велико, то при таких условиях заработная плата будет низкой. И, наоборот, если спрос значительно превышает предложение, то заработная плата будет очень высокой.

Однако нельзя ограничиваться только данным объяснением этого вопроса, так как оно не раскрывает всей его специфики. Необходимо разобраться, почему возникают различия условий спроса и предложения на различных рынках труда. Чтобы выяснить это, следует рассмотреть факторы, лежащие в основе спроса и предложения конкретных видов труда.

Первым фактором является разнородность работников. Все люди различаются знаниями, опытом, навыками, уровнем профессиональной подготовки. По этой причине они относятся к отдельным, неконкурирующим друг с другом, профессиональным группам.

Во-вторых, это различная степень привлекательности разных работ или, иными словами, неденежные различия разнообразных видов работ.

И, наконец, третий фактор — это ограничение мобильности работников, что является причиной несовершенной конкуренции на рынке труда.

Теперь рассмотрим данные факторы подробнее.

Неконкурирующие группы.

Все работники не одинаковы по своему составу. Они отличаются умственными и физическими способностями, уровнем образования, степенью ответственности, трудолюбием и т. д. Таким образом, рабочая сила состоит из отдель-

ных, неконкурирующих групп, каждая из которых включает одну или несколько профессий, определяющих структуру данной группы. К примеру, предложение труда программистов, космонавтов, скрипачей, нейрохирургов является небольшим по сравнению со спросом на них и, соответственно, у них высокая заработная плата. Эти и подобные им группы не конкурируют друг с другом: космонавт не конкурирует с врачом, а программист с плотником.

Однако не стоит полагать, что все работники распадаются на изолированные профессиональные группы, и каждая из многочисленных профессий в стране составляет неконкурирующую группу. Ряд неквалифицированных и полуквалифицированных рабочих разных профессий могут принадлежать к одной и той же неконкурирующей группе. Например, подсобные рабочие в сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и других отраслях относятся к одной неконкурирующей группе, ибо каждый из них практически может выполнять работу другого. Но никто из представителей этой группы не будет конкурировать с механиком, врачом или бухгалтером, находящимися в другой, более ограниченной группе.

Также возможен переход из одной группы в другую. Работники могут получить необходимое образование или пройти специальную подготовку. Так, обучаясь в высшем учебном заведении, слесарь может стать инженером. Однако высшее образование стоит дорого. Так упорный и трудолюбивый человек, лишенный материальной поддержки, не имеет такой же возможности войти в высокооплачиваемые неконкурирующие группы, как дети руководителей и главных специалистов, уже состоящих в этих группах. Также большим препятствием для профессиональной мобильности являются различия во врожденных способностях. Природные качества, как и возможность получения образования различны у разных людей, чем объясняется сохранение дифференциации заработной платы неконкурирующих групп.

Понятие неконкурирующих групп является гибким, его можно применять к различным подгруппам и конкретным лицам в данной группе. Например, заработная плата высококвалифицированных специалистов значительно больше заработной платы их ординарных коллег, выполняющих те же самые операции. Звезды эстрады, кино, театра, спорта получают жалованье во много раз больше, чем средний профессиональный артист или спортсмен, потому что в любом случае их менее талантливые коллеги являются просто неравной заменой.

Неденежные факторы различия работ.

Основываясь на первом факторе дифференциации заработной платы, можно подумать, что для работников, которые в определенной неконкурирующей группе могут выполнять в равной степени несколько различных видов работ, ставка заработной платы будет одинакова для каждого вида работ. Однако считать так ошибочно. Выпускник школы может в равной степени стать и неквалифицированным строительным рабочим, и служащим банка низкой квалификации, например, курьером. Но размер оплаты труда за эти работы, как правило, будет отличаться. Это объясняется различной степенью привлекательности этих работ. Строительство подразумевает работу на открытом воздухе при лю-

бых погодных условиях, тяжелый физический труд, постоянную грязь и высокий риск несчастных случаев. Условия труда банковского служащего существенно отличаются: чистая униформа, уютная и благоустроенная рабочая обстановка, низкая вероятность несчастных случаев. Вторая работа значительно привлекательнее первой, однако для компенсации неблагоприятных условий заработная плата будет намного выше у строителей. Подобные различия в величине заработной платы называются выравнивающими, так как они призваны компенсировать неденежные различия разных видов работ.

Несовершенная конкуренция на рынке труда.

Понятие неконкурирующих групп объясняет дифференциацию заработной платы для различных видов работ, которые могут выполнять ограниченное число работников. Выравнивающие различия в оплате труда позволяют понять дифференциацию заработной платы для определенных видов работ, на которых заняты работники одной и той же неконкурирующей группы с одинаковой квалификацией. А отклонения от условий конкуренции в виде различных ограничений мобильности работников помогают объяснить различия в заработной плате на одних и тех же работах.

Рассмотрим существующие виды ограничения мобильности работников.

Во-первых, это географические ограничения. Они объясняются тем, что работники привязаны к своим местам проживания. Многим людям сложно отказать от привычного места жительства, оставить друзей, родственников. Потребуются дополнительные расходы на переезд, а также время на адаптацию к новым условиям жизни и к новой работе. Если молодым людям еще относительно несложно пойти на подобные перемены, то пожилые люди обладают самой низкой географической мобильностью.

Во-вторых, рассмотрим институциональные ограничения. Они находят свое отражение в существовании на рынке формальных и неформальных правил. Их устанавливают различные государственные и общественные организации. Примером подобных ограничений является существование определенных требований при приеме на работу.

Третий вид ограничений — социологические. Они объясняются существованием дискриминации на рынке труда по полу, национальности, социальному происхождению. Можно выделить различные виды дискриминации, но в конечном итоге они все сказываются на неравенстве заработной платы: дискриминация при найме (увольнении); дискриминация при продвижении по службе; дискриминация в доступе к определенным профессиям и т. д.

Рассказывая о том, что представляет собой дифференциация заработной платы по каким причинам она существует, следует рассмотреть систему оплаты труда. Новая система оплаты труда (НСОТ) была введена в 2008 году для бюджетных организаций и заменила единую тарифную сетку. НСОТ была создана с той целью, чтобы более четко дифференцировать заработную плату, привести ее в соответствие результатам труда, установить диспропорции в структуре занятости, которые свойственны общественному сектору. Она по-

зволила руководителям предприятий единолично распоряжаться фондом оплаты труда и поощрять наиболее квалифицированных работников.

Новая система оплаты труда предполагает деление заработной платы на две части: гарантированную и стимулирующую. Гарантированная выплачивается работнику за исполнение им должностных обязанностей. Размер стимулирующей платы зависит от качества, результативности и эффективности работы. Министерством здравоохранения и социального развития установлен перечень стимулирующих выплат. Размер данных выплат рассчитывается в процентном соотношении к должностным окладам по соответствующим квалификационным группам или в абсолютном размере. Данные выплаты зависят от уровня профессиональной подготовки, наличия высшей квалификационной категории или ученой степени, сложности и объема выполняемой работы.

Следует отметить, что существует не только фиксированная заработная плата. Дифференциация заработной платы зависит также и от формы и вида работы. Здесь имеется в виду сам процесс. Существует, например, так называемая система плавающих окладов. Или оплата труда, осуществляемая на комиссионной основе. Нередки случаи, когда фрилансеры зарабатывают больше тех, кто ходит на работу намеренно. Это связано с тем, что оплата у них, как правило, идет за единицу труда, а не за потраченное время. В качестве примера можно привести художника и школьного учителя рисования. Допустим, что у художника заказали картину за 40 000 рублей. Он завершил ее за неделю и получил существенно больше, чем школьный учитель, который получит свою заработную плату только в конце месяца за определенное количество проведенных уроков.

Не будет лишним рассмотреть, как определяется на тех или иных предприятиях дифференциация заработной платы. Зависимости, причины и факторы, влияющие на разницу, были перечислены выше. Теперь рассмотрим, как ее определяют руководители предприятий.

Исходя из положений законодательства выстраивается система оплаты труда. В первую очередь внимание уделяется специфике производства: какие особенности организации труда характерны для него, характер оказываемых услуг или производимой продукции, специфика структуры персонала и его состава.

После этого осуществляется разработка проекта организации оплаты труда. Происходят неоднократные проверки, устранение ошибок и недочетов, анализ объективности. Следует привлекать персонал к данному процессу. Для того, чтобы дифференциация заработной платы была максимально объективной, работники, которые своим трудом участвуют в продвижении предприятия, также должны сказать свое слово. Если работник действительно приносит пользу предприятию, показывает высокие результаты работы, перевыполняет план, то он имеет полное право заявить о себе, если руководство его не замечает, и просить повышения или премии.

Безусловно, нельзя отрицать важность экономических, правовых и организационных аспектов, которые перечислены выше. Но так же стоит сказать немного и о социальной составляющей.

Дифференциация должна способствовать повышению эффективности использования тех или иных ресурсов. Существующая разница заработных плат призвана стимулировать работников и специалистов к повышению эффективности своей работы, совершенствованию карьеры. Рассмотрим пример: существует крупный медиа-холдинг. На нём трудится персонал самых различных специализаций, таких как секретари, корректоры, главные редакторы, монтажеры, операторы и др. Журналист, который только устроился в компанию на испытательный срок, будет получать, к примеру 25 000 рублей. Но также он знает, что заработная плата специального корреспондента в два раза выше. Это стимулирует его развиваться, трудиться, показывать высокие результаты работы. Это называется перспективой.

Однако иногда дифференциация может, наоборот, ухудшать положение и быть причиной отсутствия экономической эффективности. Люди могут проработать на предприятии долгое время, занимая одну и ту же должность и только изредка получая незначительные повышения. А в то же время директор, администраторы и заместители ежегодно меняют машины или покупают дорогие квартиры. Конечно, это утрировано, но тем не менее имеет место быть. Такая явная дифференциация только напрягает работников и лишает их мотивации трудиться на благо компании. Подобной социальной несправедливости быть не должно, и с ней нужно бороться.

Рассмотрим факторы, сдерживающие разумный процесс дифференциации заработной платы в России.

Вполне логично, что оплата труда работников одного коллектива, но разной степени профессиональной подготовки и различного набора рабочих качеств будет осуществляться в разном размере. Здесь уместно вводить поощрение в виде дополнительных выплат сверх основной заработной платы. При отсутствии таких выплат у более квалифицированного сотрудника не будет стимула использовать все свои возможности, и он будет работать наряду с общей массой.

С другой стороны, для повышения производительности труда работникам не всегда хватает профессиональных знаний. Приобретение нужной квалификации, основанной на актуальных требованиях, невозможно без существенных инвестиций в «человеческий капитал». У обычного рабочего или служащего среднего звена просто может не хватать средств на образование. В таком случае ему может потребоваться помощь работодателя.

Следующей причиной, сдерживающей процесс дифференциации, является недостаточная информированность работников о спросе на рабочую силу. Иногда это заставляет работника соглашаться на должность более низкой квалификации или отличной от своего основного профессионального профиля. Лучший сотрудник мог бы принести гораздо большую пользу на другом месте работы, если бы был достаточно проинформирован об этом. В таких условиях снижает-

ся эффективность использования рабочей силы. Так на повышение производительности влияет информационная открытость о рынке труда.

Наиболее существенный вред развитию рынка труда оказывает дискриминация по национальному признаку. Как правило, лучшие рабочие места отводятся коренному населению страны. А беженцам, мигрантам, соискателям без гражданства, независимо от уровня их образования и умений, приходится соглашаться на менее квалифицированные должности и более низкую заработную плату, чтобы иметь возможность жить в данной стране.

Также дифференциация заработной платы часто ограничена в связи с необеспеченностью регионов необходимым муниципальным жильем, недоступностью ипотеки. Также удовлетворению спроса на рабочую силу определенной квалификации могут препятствовать такие причины, как неэффективная деятельность служб занятости и биржи труда или, например, то, что в некоторых регионах введены административные ограничения на регистрационные действия по месту жительства.

Подводя итоги, можно отметить, что заработная плата является не только платой за результаты труда. Ее роль заключается в стимулирующей воздействии на работников предприятия: величина заработной платы, порядок выплат, элементы организации обычно развивают у человека личный интерес к труду, а также мотивируют его на эффективный, производительный труд. Дифференциация заработной платы подразумевает установление необходимых различий в оплате труда в зависимости от сложности, интенсивности и условий труда. К основным факторам дифференциации можно отнести уровень квалификации и профессиональной принадлежности работников, сферу занятости, условия труда, степень мобильности рабочей силы, а также природные способности человека и его личная заинтересованности в производительном труде. Кроме того дифференциация заработной платы может быть следствием различного вида дискриминаций.

Высокий уровень дифференциации может негативно сказываться на трудовой деятельности. Следствием может быть чрезмерное расслоение общества, возникновение социальной напряженности и недовольство в коллективе. А недостаточная дифференциация, наоборот, приводит к уравниловке и лишает работников стимула к эффективной трудовой деятельности.

Стимулирующая функция заработной платы эффективнее осуществляется, когда решающую роль в оплате труда играет тарифная часть. Об успешном функционировании предприятия нельзя говорить, если не решаются вопросы оптимизации уровня дифференциации и роли заработной платы.

#### **Библиографический список:**

1. "Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года" (разработан Минэкономразвития России).
2. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов (разработан Минэкономразвития России).
3. Iropen [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://iropen.ru/kadry/zarplata-i-vyplaty/srednjaja-zarplata-v-rossii.html>.

4. Консалтинговая компания Strategy Partners Group. Обзор «Производительность труда как ключевой фактор конкурентоспособности российской экономики», 2015 [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity\\_presentation\\_idrisov\(1\).pdf](http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov(1).pdf).
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.
6. Официальный сайт Евростат (Eurostat) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat>.
7. Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / Под редакцией А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М.Воейкова. М: Культурная революция, 2014. С. 78-95.
8. Данканич С.А. Неравенство доходов населения: виды и последствия // Проблемы современной экономики. - 2011. - № 3 (39). - С. 59-63.
9. Дифференциация доходов населения / Словарь по экономике и финансам. Глоссарий.ру.
10. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова: Государственный университет - Высшая школа экономики. - М.: ГУ-ВШЭ. 2008. - 575с.
11. Еремеев, М.А. Влияние возрастных особенностей на размер заработной платы и производительность труда // Модернизация и развитие современного инновационного общества: экономические, социальные, правовые философские тенденции: материалы междунар. науч.-практ. конф., 26 марта 2013 г.: В 4 ч. / [отв. ред. В.И. Долгий]. - Саратов: ИЦ «Наука», 2013. Ч.2. С. 84 – 90.
12. Еремеев, М.А. Методические основы регулирования фонда заработной платы // Развитие современного инновационного общества: экономические, социальные, философские, правовые тенденции: материалы междунар. науч.-практ. конф., 04 октября 2010 г.: В 4 ч. / [отв. ред. В.И. Долгий]. - Саратов: ООО Издательство «КУБиК», 2010. Ч.2. С. 37 – 45.
13. Еремеев, М.А. Перспективы развития института заработной платы в российской экономике // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2011. № 2 (40). С. 76 – 79.
14. Еремеев, М.А. Развитие института заработной платы и распределение фондов экономического стимулирования труда [Текст] / М.А. Еремеев // Фундаментальные и прикладные проблемы приборостроения, информатики: сб. науч. трудов по материалам XIV Междунар. науч.-практ. конф. / [отв. ред. проф. В.Д. Ивченко]. – М.: МГУПИ, 2011. С. 71 – 76.

***Зайцева Е.Е., студент НГТУ; Киселева Е.И., доцент  
Новосибирский государственный технический университет***

## **ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ**

*В статье рассмотрены формирование и исполнение местных бюджетов.  
Представлены проблемы формирования налоговых доходов.*

Местными бюджетами являются бюджеты муниципальных образований — административно-территориальных образований. Бюджет каждого муниципального образования — форма образования и расходования денежных средств, предназначенных для исполнения расходных обязательств соответствующего муниципального образования, обеспечения задач и функций, отнесенных к предметам ведения местного самоуправления. Бюджеты муниципальных обра-

зований являются составной частью финансовой системы Российской Федерации. Формирование местных бюджетов и контроль за их исполнением осуществляются органами местного самоуправления самостоятельно, в соответствии с нормами Бюджетного кодекса РФ, а также иными федеральными законами и законами субъектов РФ. Доходы местного бюджета — денежные средства, поступающие в безвозмездном порядке в соответствии с законодательством РФ в распоряжение органов местного самоуправления. Формирование и исполнение местных бюджетов основывается на принципах самостоятельности, государственной финансовой поддержки, гласности формирования и использования финансовых ресурсов. Доходы местных бюджетов формируются за счет местных налогов и сборов; отчислений от федеральных и региональных налогов и сборов; от налогов, предусмотренных специальными налоговыми режимами и неналоговых доходов. Отчисления от федеральных налогов и сборов, предусмотренных специальными налоговыми режимами, в пользу местных бюджетов осуществляются по таким видам, как: налог на доходы физических лиц, единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности, единый сельскохозяйственный налог и государственная пошлина. В соответствии с Законом РФ от 27.12.91 г. № 2118-1 «Об основах налоговой системы в Российской Федерации» к местным налогам относилось 23 налога [1]. Неналоговые доходы формируются за счет эффективного управления госимуществом. К неналоговым доходам относятся безвозмездные и безвозвратные перечисления из бюджетов других уровней в форме дотаций и субсидий; субвенций из региональных фондов компенсаций; перечислений от физических и юридических лиц, также добровольных пожертвований [2]. Согласно данным официальной отчетности Минфина РФ в 2015 г. общий объем поступивших в местные бюджеты доходов составляет 3497,1 млрд. рублей, что ниже уровня 2014 года на 0,3% или 11,7 млрд. рублей. Собственные доходы бюджетов, которые являются средствами муниципальных образований для решения вопросов местного значения, уменьшились в 2015 году по сравнению с предыдущим годом на 46,8 млрд. рублей или на 2,0% в связи с сокращением неналоговых доходов и объемов межбюджетных трансфертов из бюджетов других уровней бюджетной системы и составили 2258,4 млрд. руб. [3]. Анализ налоговых поступлений показал, что основным налогом для местных бюджетов продолжает оставаться налог на доходы физических лиц, доля которого в налоговых доходах местных бюджетов в 2015 году составила 61,8% с ростом к 2014 году на 3,1% (в 2014 году – 63,5% или 615,8 млрд. рублей, снижение к 2013 году на 7,0%) В соответствии с п. 3 ст. 58 Бюджетного кодекса РФ органы государственной власти субъектов РФ были обязаны установить единые отчисления от налога на доходы физических лиц в местные бюджеты, исходя из зачисления в местные бюджеты не менее 15% налоговых доходов консолидированного бюджета субъекта РФ по указанному налогу [4]. Для разрешения противоречий необходимо четко установленное в законодательном порядке, разграничение предметов ведения и расходных полномочий между всеми уровнями бюджетной системы с одновременным обеспечением их соответствующими доходными источниками.

Недостаточность собственной доходной базы местных бюджетов неизбежно ставит муниципальные образования и их органы в полную зависимость от органов государственной власти субъектов РФ, и не позволяет им осуществлять не только перспективное, но и текущее планирование, финансировать свои неотложные нужды [5]. Также проблемой остается достаточно низкий уровень собираемости налогов. Итак, экономическая сущность местных бюджетов проявляется в их назначении, а формирование и использование местных финансов осуществляются в соответствии с федеральными законами, уставами и законами субъектов Российской Федерации, уставами и иными правовыми актами муниципальных органов местного самоуправления. В настоящее время стоит задача усовершенствовать систему распределения налоговых доходов для того, чтобы повысить уровень бюджетной обеспеченности муниципальных образований.

#### **Библиографический список:**

1. Закон РФ от 27.12.1991 N 2118-1 (ред. от 11.11.2003) «Об основах налоговой системы в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2004).
2. Щербакова А.А. Бюджет муниципального учреждения. – М.: Изд-во: «Лабатория книги», 2010. – 65 с.
3. Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minfin.ru/ru/>
4. «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016).
5. Суглобов А.Е. Межбюджетные отношения в Российской Федерации: учеб. пособие / Ю.И. Черкасова, В.А. Петренко, А.Е. Суглобов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 264 с.

#### ***Зайцева Т.В., 1 курс***

*Филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке*

### **МОЛОДЕЖЬ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА**

*В статье рассматривается степень включенности современной молодежи в политические процессы. Рассмотрены цели, которые преследует молодежь, участвуя в политическом процессе.*

Сегодня молодёжь РФ – это 39,6 миллионов молодых граждан – 27 % от общей численности населения страны, которая имеет свои взгляды и мнения на проблемы жизни. Она начинает понимать, что в современных условиях политика оказывает большое влияние не только на комплекс сугубо «взрослых» проблем, отношений и процессов в жизни общества, но и на деятельность молодежи едва ли не во всём её многообразии.

Молодые люди стремятся разобраться в действительном положении дел, что приводит к зарождению у юношей и девушек социального мышления, которое все больше начинает переплетаться с политическим мышлением, и порождает новые потребности, интересы и ценности. Повышение уровня информированности о политических процессах сказывается на образе мыслей и дейст-

вия молодых людей, переоцениваются традиционные схемы объяснения общественных противоречий. Интерес молодежи к политике меняется в зависимости от обстановки в стране, грядущих выборов на общенациональном или региональных уровнях, и ряда других факторов [1].

Политическая активность молодежи сейчас – это своего рода индикатор процессов, происходящих в обществе. Быть политически активным становится, если можно так выразиться, модно. Сейчас молодежь в нашей стране – это огромная, и самое главное, растущая сила. И многие задумываются над тем, как сделать так, чтобы сила эта содействовала развитию нашей страны, развитию политической системы. При этом цели, которые преследует молодежь, весьма разнообразны. Ближайшие цели, к которым стремятся молодые участники политического процесса – влияние на власть и контроль над властью, взаимодействия в процессе управления, приобретение навыков государственного управления на федеральном и местном уровне. Более отдаленные цели – социализация молодежи, саморазвитие личности молодого человека, приобретение коммуникативных навыков. Молодежь, вступившая в возраст сознательного мировосприятия, рассматривает процесс политического участия как способ самоутверждения, политического обучения карьерного роста, вхождения в политическую систему, в среду политической элиты.

Отношение и воздействие разнообразных агентов и институтов социализации на молодежь, процесс её становления и социализации, в том числе и в политической сфере жизнедеятельности, получило наименование «молодёжной политики». Для того, чтобы политическая система страны не застаивалась, происходили её обновление и модернизация, появлялись новые политические лидеры, новые идеи. Необходима постоянная ротация кадров, что невозможно без привлечения во власть самой инновационно мыслящей категории населения – молодежи. Но вот являются ли молодые люди активным субъектом этих процессов или, задействованными статистами, а также объектом манипулятивного воздействия и социально-политических экспериментов? Молодежь Российской Федерации, каждого города организовала свои политические организации, которые являются копией настоящих политических партий: «Молодая Гвардия Единой России», распространено также движение «Наши».

Положение молодежи в обществе характеризуется как крайне нестабильное и противоречивое. С одной стороны, она представляет собой достаточно многочисленную, самую мобильную, динамичную часть нашего общества; с другой стороны, в силу отсутствия у неё соответствующего социального опыта и знаний, ограниченного характера её практической, созидательной деятельности, неполной включённости молодого человека в систему общественных отношений – самую социально неподготовленную, а значит и уязвимую её часть. Реализация жизненных планов молодежи и предоставляемых ей возможностей в значительной степени зависит от материальных ресурсов родителей, на основании чего могут возникать определённые межпоколенческие противоречия [2].

Интерес молодежи к политике представляет собой скорее всплески активности в наиболее ответственные моменты жизни страны, города, области. В

остальном динамика интереса к политике достаточно стабильна. На сегодняшний день одним из приоритетных направлений в области молодежной политики является помощь молодым людям в раскрытии их возможностей, формировании у них гражданского самосознания и активной гражданской позиции [3].

#### **Библиографический список:**

1. Холина О.И., Понарина Н.Н. Проблемы молодежи в условиях глобализации // В сборнике: Новые парадигмы общественного развития: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции и закономерности Материалы международной научно-практической конференции в 4 частях. Ответственные редакторы: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. 2016. С. 110-112.
2. Понарина Н.Н. Глобализация и проблемы культуры // Общество: философия, история, культура. 2012. № 1. С. 11-14.
3. Понарина Н.Н. Воздействие глобализации на коммуникации // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 36-38.
4. Понарина Н.Н. Влияние глобализации на социокультурные процессы // Альманах современной науки и образования. 2011. № 9. С. 15-17.

*Захарова М.А., кандидат экономических наук, доцент  
Костромской государственной университет*

### **КОНКУРЕНЦИЯ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ В НАУКЕ**

*В статье представлены теоретико-методологические подходы к категории конкуренция. Обозначены и сгруппированы авторские подходы классической, неоклассической и институциональной экономики. Определена значимость и необходимость теоретико-практических корректировок понятия.*

Слово «конкуренция», в переводе с латинского *concurrentia*, означает «столкновение» или «состыжание». Именно поведенческая трактовка этой категории изначально установилась в экономической литературе. Адам Смит, например, связывал конкуренцию с честным, без сговора соперничеством, ведущимся между продавцами за наиболее выгодные условия продажи товара. При этом основным методом конкурентной борьбы он считал изменения цен. В дальнейшем поведенческое понимание конкуренции совершенствовалось в направлении более точного указания ее цели и способов ведения. В марксистской трактовке конкуренцией называется свойственная товарному производству антагонистическая борьба между частными производителями за более выгодные условия производства и сбыта товаров [2]. Неоклассический вариант поведенческого толкования конкуренции связывает ее с борьбой за редкие экономические блага и за деньги потребителя, на которые их можно приобрести. Логика этого подхода состоит в том, что большинство благ (товаров, услуг, ресурсов) являются редкими в том смысле, что их количество меньше потенциальной потребности общества. Поэтому владельцы благ имеют возможность распределять их, руководствуясь своей выгодой. Они выставляют свои условия или кри-

терии (требуемый уровень цен, качества) и в зависимости от исполнения этих условий решают, кому предоставить блага, а кому — нет. «Конкуренция есть стремление как можно лучше удовлетворить критериям доступа к редким благам», — считает современный американский экономист П. Хайне. При структурном подходе акцент смещается с самой борьбы компаний друг с другом на анализ структуры рынка, тех условий, которые господствуют на нем. Так, Ф. Найт определяет конкуренцию как ситуацию, в которой конкурирующих единиц много и они независимы. В «Экономикс» Р. Макконнелла и С. Л. Брю отмечено, что «конкуренция — это наличие на рынке большого числа независимых покупателей и продавцов, возможность для покупателей и продавцов свободно выходить на рынок и покидать его» [1]. Нововведения скептически принимаются рынком, но если новатору удастся их осуществить, именно механизм конкуренции вытесняет с рынка предприятия, использующие устаревшие технологии. Ф. фон Хайек рассматривал конкуренцию совсем с другой стороны, называя ее «процедурой открытия». По его мнению, на рынке, только благодаря конкуренции, скрытое становится явным. В условиях типичной для реального рынка нехватки информации первоначально одинаково привлекательными могут казаться несколько возможных линий поведения фирмы. И только конкуренция «открывает», какая из них на самом деле верна, а какая ведет в тупик. Конкуренция не ограничивает свою роль гарантированием надлежащей реакции на потребности общества. Именно конкуренция заставляет фирмы переходить на самые эффективные технологии производства. На конкурентном рынке неспособность некоторых фирм использовать передовую экономическую технологию производства, в конечном счете, означает их устранение другими конкурирующими фирмами, которые применяют наиболее эффективные методы производства. Только конкуренция обеспечивает обстановку, способствующую техническому и общественному прогрессу. Рыночной конкуренцией называется борьба за ограниченный объем платежеспособного спроса потребителей, ведущаяся фирмами на доступных им сегментах рынка.

Наряду с поведенческой трактовкой в XIX в. и особенно в XX в. получила распространение трактовка структурная. Ее истоки восходят к работам Ф. Эджуорта, А. Курно, Дж. Робинсон, Э. Чемберлина и других крупнейших ученых, заложивших фундамент современной западной теории конкуренции [3]. Концепцию монополистической конкуренции разработал Э. Чемберлин. Он обратил внимание, что дифференциация товара приводит к тому, что вместо единого рынка складывается сеть частично обособленных, но взаимосвязанных рынков, существует широкое разнообразие цен, издержек, объемов выпуска продукции той или иной товарной группы. Дифференциация не исключает и монополии на продукт. Власть монополии, однако, не распространяется на более широкий класс товаров, разновидностью которого является монополизированный продукт. Конкуренция и монополия не исключают друг друга, как это было принято считать раньше. В реальной экономической жизни конкуренция и монополия переплетаются друг с другом. Постепенно в экономический обиход входит понятие монополистической конкуренции. Монополистическая конку-

ренция получила наибольшее распространение на рынках потребительских товаров. Монопольное положение достигается не только посредством массового производства, но и через создание своей рыночной ниши, то есть своего круга потребителей. Фирмы, действующие на таком рынке, продают дифференцированные товары. Дифференциация продукта существует тогда, когда в понимании покупателя продукт одной фирмы не является совершенной заменой продукта другой фирмы, занимающейся тем же видом деятельности, что и первая. Дифференциация определяется либо характерными особенностями продукта (его маркой, внешним видом), либо условиями продажи. Причина предпочтения покупателя чисто психологическая и вызывается факторами личного характера. Уменьшая ценовую эластичность спроса с помощью дифференциации продукта, продавец получает монопольную власть над продуктом, то есть может в определенных пределах повышать цену продукта без риска сокращения объема его продаж. Но так как объем продаж каждого продавца относительно невелик, то каждая из фирм имеет ограниченный контроль над рыночной ценой. Абсолютная или чистая монополия возникает в том случае, когда одна фирма становится единственным производителем продукта, у которого нет близких заменителей или субститутов. Предприятие - монополист олицетворяет собой целую отрасль. Именно эта фирма является единственным производителем или единственным поставщиком данного товара.

Существенное место среди рыночных структур в современной экономике занимает олигополия или структура, характеризующаяся наличием на рынке нескольких продавцов. Олигополия – тип отраслевого рынка, на котором несколько фирм продают стандартизованный или дифференцированный товар, причем доля каждого из них в общих продажах настолько велика, что изменение в количестве предлагаемой продукции одной из фирм ведет к изменению цены. Доступ на олигополистический рынок для других фирм затруднен. Контроль над ценами на таком рынке ограничен взаимозависимостью фирм (за исключением случая сговора). Обычно на олигополистическом рынке действует сильная неценовая конкуренция. Олигополистические структуры могут формироваться как на региональном, так и местном уровнях хозяйствования. Однако сила олигополии уменьшается под воздействием предложения продуктов предприятиями других отраслей, которые обладают приблизительно равными потребительскими свойствами с продукцией олигополистов. Ослаблению олигополии содействует и импорт аналогичных товаров или их заменителей из других стран. Оба этих фактора могут содействовать формированию более конкурентных структур, по сравнению с чисто отраслевыми рыночными структурами. В основе исторической тенденции образования олигополий лежит механизм рыночной конкуренции, который с неотвратимой силой вытесняет с рынка слабые предприятия путем либо их банкротства, либо поглощения, либо слияния.

Основным действующим лицом конкурентных отношений на рынке выступает фирма (производитель товаров или продавец товаров). От современных фирм коммерческие предприятия докапиталистической эпохи отличало: использование подневольного труда; традиционный характер дея-

тельности (десятилетиями не изменяющиеся технологии, одна и та же продукция, раз и навсегда принятая структура); второстепенная роль в экономике по сравнению с господствовавшим в то время нетоварным, натуральным типом ведения хозяйства. Важнейшее событие в истории фирмы в XX в. состоит в принципиальном усложнении ее организационной структуры. Успешность функционирования любой современной фирмы зависит, в конечном счете, от уровня ее конкурентоспособности.

#### **Библиографический список**

1. Лифиц И. М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. – М.: Юрайт – М, 2013. – 347 с.
2. Портер М. Конкуренция: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2014. – 512 с.
3. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия и управление. – М.: Экономика, 2015. – 312 с.

*Захарова М.А., к.э.н., доцент; Всеволодова К.В., магистрант  
Костромской государственной университет*

### **СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «КОНЦЕРН МЕДВЕДЬ»**

*На сегодняшний день мотивирование персонала к эффективной деятельности является ключевым моментом в организации работы любой фирмы. Система мотивации и стимулирования труда на каждом предприятии индивидуальна. Она позволяет заинтересовать работников в повышении собственной производительности труда и результативности всего предприятия в целом.*

ООО «Концерн Медведь» – это крупный современный производитель полного спектра вентиляционно-отопительного, энергосберегающего и теплообменного оборудования. Ассортимент продукции насчитывает более 2000 наименований, а именно, сегодня предприятие изготавливает следующие виды оборудования: вентиляционное, отопительное, теплообменное, пылеулавливающее, климатическое, энергосберегающее и котельное оборудование, а также тягодутьевые машины и металлоконструкции любой сложности – все это разработано и изготовлено в соответствии с требованиями международных стандартов качества [4].

На современном этапе развития предприятие ООО «Концерн Медведь Производственный участок №7» (г. Кострома) стремится развивать возможности влияния на эффективную деятельность персонала. Главная задача данных мероприятий – сохранение возможности эффективно использовать потенциал работников организации.

Рассмотрим некоторые показатели за ряд лет, которые характеризуют общую ситуацию на предприятии.

**Таблица 1 Основные показатели, тыс. руб.**

Год	2011	2012	2013	2014	2015
Объем производства	471203	627447	458173	421788	593013
Себестоимость	438466	589916	479041	435371	574938
Выручка	471203	625313	512652	462528	638174
Валовая прибыль	32737	35397	33611	27157	63236
Чистая прибыль	5304	8749	13990	8847	33695
Прибыль от продаж	10091	6916	11997	8426	47960
ФЗП	51325	66261	73658	75982	48424
Среднесписочная численность работников (чел.)	303	353	374	321	301

Проанализировав таблицу 1, можно сделать вывод о том, что предприятие работает эффективно, с точки зрения увеличения таких показателей, как объем производства, выручка, чистая прибыль и прибыль от продаж [1]. Система мотивации трудовой деятельности работников предприятия ООО «Концерн Медведь Производственный участок №7» включает в себя как материальное, так и нематериальное стимулирование. В качестве материального стимулирования в основном выступает заработная плата, а также премирование согласно «Положению о премировании и материальном стимулировании работников» данного предприятия по усмотрению генерального директора. Одним из главных факторов материального стимулирования является заработная плата. Именно ее уровень более остальных определяет степень и качество затрат труда сотрудников предприятия. Система оплаты труда на предприятии окладно-премиальная, т.е. заработная плата работников складывается из должностного оклада, доплат и премий. Помимо заработной платы к должностным окладам работников установлены следующие доплаты: доплата за тяжелые условия труда – в размерах и порядке, предусмотренных законодательством о труде; доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема производства в размере, устанавливаемом по соглашению между администрацией и работником; доплата за руководство сменой; доплата за сверхурочную работу; доплата за выходные и праздничные дни. В заработную плату работника включаются и премии. Так, на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный участок №7» действуют следующие виды премий: текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае надлежащего выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя для работников на окладно-премиальной системе оплаты труда; по итогам работы предприятия и в зависимости от объема выпущенной продукции за истекший месяц для работников на окладно-премиальной системе оплаты труда; за присвоение звания «Почетного работника Общества». Единовременное (разовое) премирование работников может производиться: по итогам работы за год; к отпуску, в связи с уходом на пенсию; за достижения в труде и большой личный вклад в достижении поставленных задач и проектов Общества; в связи с государственными или

профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Кроме того, на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный участок №7» существует система нематериального стимулирования. Итак, в перечень видов неденежной мотивации включаются: поздравление с днем рождения, юбилеем (подарок – на день рождения всем сотрудникам, в случае юбилея – дополнительно выплачивается премия); повышение квалификации, тренинги – за счет предприятия; организация корпоративных мероприятий для сотрудников; поощрения: объявление благодарности за усердие в работе, награждение званием «Лучший работник года», награждение фирменным серебряным и золотым знаком, помещение фотографии сотрудника на Доску почета и др.

Рассмотрим такой показатель как текучесть персонала. Он показывает движение кадров в организации, т.е. ее уровень стабильности и целостности.

**Таблица 2 Динамика текучести кадров**

Наименование показателя	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
Число уволенных (чел)	91	161	88	63	73
Среднесписочная численность работников (чел)	303	353	374	321	301
Коэффициент текучести (%)	30,03	45,6	23,53	19,63	24,25

По данным таблицы 2 можно сделать вывод о том, что в целом на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный участок №7» с каждым год показатель текучести персонала имеет разное значение. Руководство организации пытается снизить количество уволенных и принимает всевозможные меры по улучшению уровня стабильности персонала [3].

Как видно из всего вышеизложенного, руководство предприятия ООО «Концерн Медведь Производственный участок №7» уделяет большое внимание удовлетворенности персонала. Так, например, для всех работников предприятия поставлен ящик анонимных предложений, то есть существует система обратной связи. Работники могут написать свои предложения по улучшению организации их трудовой деятельности, а также могут высказать и какие-либо недовольства. Таким образом, администрация предприятия выявляет проблемы и анализирует некоторые аспекты в области работы с персоналом. Система мотивации и стимулирования персонала на предприятии не доведена до совершенства. Она имеет как свои положительные черты, так и некоторые недоработки.

#### **Библиографический список:**

1. Бухгалтерский баланс предприятия за пять лет.
2. Новиков И. В., Уткина В. А., Семенова Н. К. Мотивация в менеджменте: материальная и нематериальная // Молодой ученый. — 2016. — №9. — С. 671-674.
3. Федеральное статистическое наблюдения предприятия за пять лет.
4. <http://kalorifer.net/>.

*Захарова М.А., канд. экон. наук, доцент; Герман А.А., студентка  
Костромской государственной университет*

## **ФРАНЧАЙЗИНГ В СИСТЕМЕ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ РФ, НА ПРИМЕРЕ ИП МОЛОКОВА Ж. В.**

*Данная работа посвящена изучению франчайзинга в России. В статье рассматривается, современное состояние франчайзинга, отличительные черты франчайзинга в России, а также перспективы его создания в ИП Молокова Ж.В.*

Тема «франчайзинга» актуальна потому, что он сам по себе, как бизнес-инструмент достаточно интересен. Покупка франшизы — вариант для тех, кто желает инвестировать, но не вполне готов создавать собственный бизнес с нуля.

Франчайзинг - вид отношений между рыночными субъектами, когда одна сторона (франчайзер) передаёт другой стороне (франчайзи) за плату (роялти) право на определённый вид бизнеса, используя разработанную бизнес-модель его ведения. Это развитая форма лицензирования, при которой крупная известная компания предоставляет возмездное право действовать от своего имени, используя товарные знаки и/или бренды. Мировой опыт франчайзинга насчитывает более 100 лет. Прототипом современной системы франчайзинга принято считать систему продаж и обслуживания швейных машин Зингера. Начиная с 1851 года, фирма Зингера заключала письменные договоры на передачу франшизы, договором передавалось право на продажу и ремонт швейных машинок на определённой территории Соединенных Штатов. Классический товарный франчайзинг начал видоизменяться только в 50-х годах прошлого века. В 1945 году РэйКрок, будущий основатель компании McDonald's, заинтересовался причинами популярности одного небольшого ресторана на Западе США. В результате он обратился к владельцам успешного ресторана и вскоре получил лицензию на право купли-продажи таких же ресторанов. В России такой способ организации бизнеса вошел в практику лишь в 1993 году. Считается, что первым российским франчайзером является В. Довгань, раскручивавший бренды «Дока Пицца» и «Дока хлеб», а первой иностранной франшизой является франшиза компании BaskinRobins [1].

Франчайзинг в России имеет ряд особенностей. Во-первых, это неравномерное распространение по территории страны. Пока можно назвать только несколько российских регионов, где франчайзинг используется достаточно широко (Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Нижний Новгород и Омск). Во-вторых, одновременное расширение бизнеса, выход на новые рынки как за счет создания франшизных точек, так и за счет развития корпоративных предприятий, принадлежащих франчайзеру. Данную ситуацию можно объяснить тем, что большинство российских предприятий начинают расширять бизнес посредством франчайзинга уже при наличии собственной развитой сети. В-третьих, как правило, договор франчайзинга заключается на сравнительно длительный

срок, достигающий нескольких десятков лет. Однако, в связи с трудностями в осуществлении долгосрочного прогнозирования в условиях российской действительности, отечественные предприниматели обычно сокращают срок договора до 3 лет. Вышеуказанные особенности функционирования системы франчайзинга в современной России можно объяснить рядом факторов, тормозящих развитие франчайзинга на российском рынке. Основными факторами являются: отсутствие правовой базы, различия менталитета, сложность контроля франчайзи, невысокая конкурентоспособность отечественных изделий. Преодоление названных неблагоприятных факторов позволит развивать бизнес на основе франчайзинга более быстрыми темпами и на более высоком уровне и в целом улучшит положение бизнеса в нашей стране. Таким образом, перспективы развития франчайзинга в России положительны, поскольку рынок далек от насыщения, особенно в регионах, а сетевой бизнес именно в форме франчайзинга доказал во всем мире свою эффективность [2].

Перейдем к перспективам использования франчайзинга на примере ИП Молокова Ж.В. (магазин «Перец и соль»). «Перец и соль» - оптово-розничная компания специй и пряностей. Свою историю компания начала сравнительно недавно. Изначально планировалось открытие розничных торговых точек продаж в нескольких торговых центрах Костромы. Но из-за различного рода сложностей таких, как: жесткие договорные условия арендаторов, необходимость подчиняться условиям и графику работы торговых центров, сильные колебания продаж по дням недели, риск спада популярности торгового центра в случае появления рядом другого, было принято решение приобрести собственное помещение для открытия магазина. Вся работа компании разделена на несколько сегментов: розничная продажа в магазине; осуществление приема и доставки интернет-заказов на сайте компании, как местным покупателям, так и заинтересовавшимся клиентам из других городов России; тесное сотрудничество с местными кафе/ресторанами.

Кроме предложений о продаже продукции компании «Перец и соль» на костромском рынке от местных предпринимателей, желающих продавать готовую фасованную продукцию оптом, поступают предложения из близлежащих городов таких, как Ярославль и Иваново. Это повлекло за собой идею создания франчайзинговой системы.

Оценивая перспективы использования франчайзинга в компании "Перец и соль", нужно отметить следующее. В компании есть хороший качественный продукт - это специи и пряности, представленные в большом ассортименте. Разработан фирменный стиль компании - от упаковки до наружной рекламы. Для увеличения популярности и узнаваемости марки: необходима регистрация товарного знака и обдумывание варианта открытия торговых точек в соседних регионах. Требуется разработка коммерческого предложения для будущих партнеров такими экономическими показателями как: уровень доходности; быстрота возврата инвестиций; сумма первоначальных вложений. Требуется подготовка договора, в котором будет описан рабочий процесс использования

франшизы партнерами, а также учтены все спорные моменты и форс-мажор. Необходимо создание системы продвижения и продаж готового продукта.

Немаловажным моментом является выбор типа франшизы. На наш взгляд, в данном случае наилучшим вариантом будет франшиза «под ключ». Этот вид также называют «серебряной» франшизой. Суть этого явления в том, что приобретающему такую франшизу передают в руки уже полностью готовый бизнес. То есть франчайзер решает все организационные вопросы сам, находит помещение и заключает договор аренды, налаживает процесс, и лишь потом передает бразды правления франчайзи. После этого, как правило, франчайзер не вмешивается больше в процесс ведения бизнеса, получая проценты от прибыли. Во-первых, это удобно для самого франчайзи, так как нужно большое количество свободного времени для управления проектом и проведения всех необходимых безошибочных расчетов. Во-вторых, франчайзеру необходимо проконтролировать условия хранения продукции, для этого самому выбрать здание и склад для хранения. Готовая продукция, также должна быть представлена в достойном виде в магазине, поэтому необходимо проследить за его оформлением. Любой проект разумно внедрять поэтапно и выборочно, тщательно отслеживая динамику экономических показателей. Из этого следует, что компании "Перец и соль" необходимо развивать франчайзинговую сеть, переходя от небольшого числа региональных дилеров к большему. В целом, внедрение франчайзинга приведет компанию "Перец и соль" к повышению производительности работников, а также эффективности экономической деятельности в целом [3].

#### **Библиографический список:**

1. Введение во франчайзинг/под ред. С.А.Силинга. - Санкт-Петербург, 2004.
2. Безрукова Т.Л. Нужен ли России франчайзинг/Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.-2013.-№7.-С.66-69.
3. Чиркова Т. А. Характеристика франчайзинга, как универсальной бизнес-практики/Актуальные вопросы экономических наук. -2012. - №25-2. – С. 220-224.

*Захарова М.А., к.э.н., доцент; Кулагина А.А., магистр  
Костромской государственной университет*

### **АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «КОНЦЕРН МЕДВЕДЬ»**

*Оценка эффективности обучения работников организации является очень важным элементом в системе обучения персонала. Она позволяет постоянно работать над повышением качества обучения. Целью исследования является оценка эффективности обучения персонала на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7».*

Проблема обучения персонала предприятий в настоящее время приобретает для России особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях ры-

ночных отношений предъявляет новые требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников. Вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в условиях рыночных отношений приобретают особую актуальность. Становясь объектом товарно-денежных отношений, обладающим экономической самостоятельностью и полностью отвечающим за результаты своей деятельности, на предприятии должна быть сформирована также система подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, которая обеспечила бы ему высокую эффективность работы, конкурентную способность и устойчивость положения на рынке.

Обучение персонала – это целенаправленный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, специалистов и руководителей, необходимыми для работы в соответствии с установленными стандартами, а также подготовка работников к более сложной работе [1]. Это комплексный и непрерывный (на протяжении всей производственной деятельности работника) процесс. Разрабатываются перспективные и текущие (годовые) планы обучения персонала. Тем самым обеспечивается контроль за качеством работы и профессионализмом работников. Важным этапом процесса обучения персонала является оценка эффективности обучения. Ее цель — установить, какую пользу от обучения работников получает организация. Оценка эффективности обучения работников организации позволяет постоянно работать над повышением качества обучения, избавляясь от таких учебных программ и форм обучения, которые не оправдали возложенных на них надежд. Оценка эффективности обучения необходимо производить постоянно, в качественной или количественной форме оценивая влияние обучения на такие показатели работы организации, как продажи, качество продукции и услуг, производительность труда, установки работников и другие. Оценка эффективности обучения требует больших временных затрат и достаточно высокой квалификации специалистов, проводящих эту оценку, поэтому на рассматриваемом предприятии не проводят такую оценку в полной мере [1]. В наше время крупные российские и западные компании тратят на обучение и развитие персонала от 2 до 5 % своего годового бюджета, и рассматривают обучение как один из основных факторов, позволяющий победить в жесткой конкурентной борьбе. Чтобы проанализировать расходы на систему обучения на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7» изучим данные, представленные в таблице 1.

Проанализировав данные таблицы, можно заметить, что расходы на обучение персонала на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7» с каждым годом увеличиваются. Это объясняется тем, что увеличивается как количество обучившихся работников, так и средние затраты на обучение одного работника. Так же из полученных данных видно, что доля расходов на обучение на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7» незначительна. Она составляет менее 1%. Однако в период рассматриваемых трех лет (2013 -2015 г.) наблюдается хорошая тенденция увеличения данной статьи расходов (данного показателя) (на 20-50% ежегодно). Если взять 2011 год за базисный, то можно заметить, что доля расходов на

обучение увеличилась почти на 300%. Поэтому можно сделать вывод, что руководство рассматриваемого предприятия стало более тщательно подходить к системе подготовки, переподготовки и переподготовки кадров на предприятии. Чтобы оценить уровень квалификации персонала рассматриваемого предприятия, необходимо рассчитать средний квалификационный разряд работников.

**Таблица 1 Расходы на обучение персонала на предприятии  
ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7»**

	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
Общие расходы предприятия, тыс. руб.	477975	495687,3	501146,9	454102	839040,6
Общая стоимость обучения работников предприятия, руб.	145386,15	182547,85	225950,4	347626,18	516528,2
Количество обучившихся работников, чел.	65	81	98	145	209
Средние затраты на обучение одного работника, руб.	2236,71	2253,68	2305,62	2397,42	2471,43
Доля расходов на обучение, %.	0,03	0,037	0,045	0,07	0,087

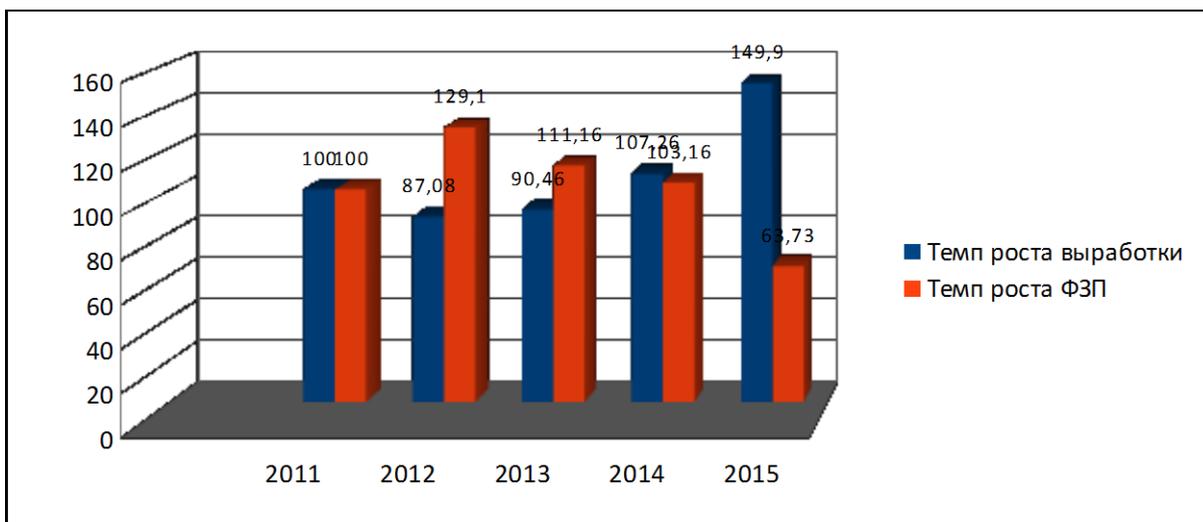
Источник: составлена автором по данными бухгалтерских балансов [2] и федеральных статистических наблюдений [3] соответствующих лет, а также информацией представленной в журнале регистрации проведения обучения сотрудников.

**Таблица 2 Разряды, присвоенные по результатам обучения**

Уровень квалификации	Количество работников				
	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	28	30	34	31	44
4	15	17	21	25	43
5	0	1	1	1	2
Средний уровень квалификации	3,35	3,39	3,41	3,47	3,53

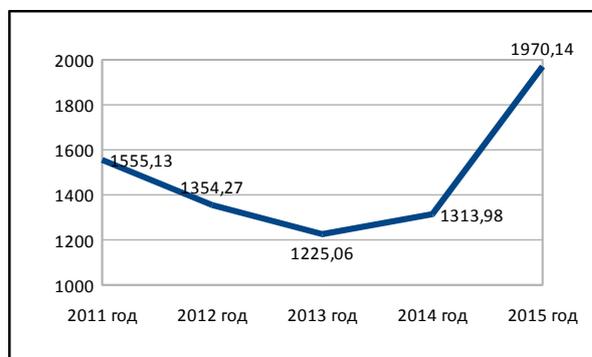
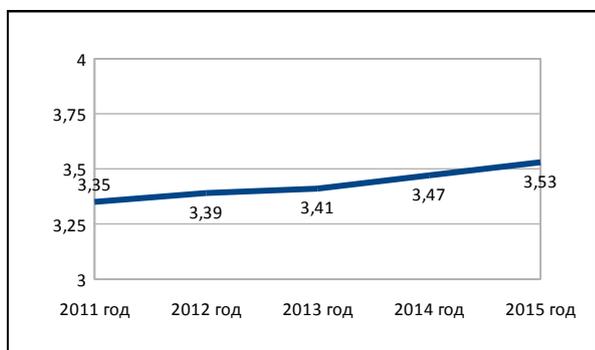
Источник: составлена автором на основании данных, представленных в журнале регистрации проведения обучения сотрудников.

Анализируя полученные данные, можно заметить, что из года в год происходит увеличение числа работников, обладающих наиболее высокими (4 и 5) разрядами. Следовательно, увеличивается и средний квалификационный разряд рабочих. Однако, чтобы в полной мере оценить экономическую эффективность обучения персонала на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7», необходимо рассчитать среднегодовую выработку на одного рабочего, темпы ее роста и прироста, а так же сравнить изменения среднего уровня квалификации работников и среднегодовой выработки на одного рабочего; темпы роста выработки и фонда начисленной заработной платы. Для наглядности полученных данных построим по ним диаграммы.



**Рис. 1 Сравнение темпов роста выработки и фонда заработной платы**

Из рисунка 1 видно, что зависимость производительности труда и фонда заработной платы является обратно пропорциональной. Из этого можно сделать вывод, что между этими величинами нет прямой взаимосвязи и рост выработки зависит в основном не от фонда заработной платы. Для определения зависимости обучения и производительности труда необходимо сравнить изменения среднего уровня квалификации работников и среднегодовой выработки на одного рабочего.



**Рис. 2 Средний уровень квалификации работников Рис. 3 Выработка на одного рабочего**

Анализируя полученные данные, прослеживается тенденция увеличения среднего уровня квалификации работников. Также на предприятии средняя списочная численность работников в период 2011-2013 гг. увеличивается, а в период 2013-2015 гг. возрастает. Можно сделать вывод, что выработка и средне списочная численность работников являются величинами обратно пропорциональными, причиной чего может служить непродуманная организация труда, нерациональное распределение служебных обязанностей, а в большей степени высокая текучесть кадров, в виду невозможности выполнения новыми сотрудниками поставленного перед ними плана. Вместе с этим сокращается выработка наставника, а как следствие – выработка всего предприятия. Ввиду этого более рациональным является принятие решения о сокращении штатов и большем

финансировании обучения персонала, следствием чего и может служить рост выработки в 2013-2015 гг. Таким образом, из проведенного исследования видно, что системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на предприятии ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7» уделяют большое внимание, она является эффективной и положительно влияет на выработку предприятия.

**Библиографический список:**

1. Аксенова, Е. А. Управление персоналом / Е. А. Аксенова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 194 с.
2. Бухгалтерский баланс ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7» 2011-2015 гг.
3. Федеральное статистическое наблюдение – Форма №1- предприятие ООО «Концерн Медведь Производственный Участок №7» 2011-2015 гг.

*Захарова М.А., кандидат экономических наук; доцент;*

*Осипова А.С., студентка 4 курса*

*Костромской государственной Университет*

## **ПЕРСПЕКТИВЫ СОЗДАНИЯ ОСОБОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗОНЫ В КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

*В России особые экономические зоны имеют сравнительно небольшую историю и опыт развития. Однако, уже сейчас можно говорить о положительной динамике экономических показателей в тех регионах, где они были реализованы.*

Особые экономические зоны – это один из наиболее современных, успешных и эффективных инструментов экономической политики, чья деятельность нацелена на улучшение не только экономических показателей регионов и страны в целом, но и на улучшение социальных показателей. В российской экономической науке используется как термин «особая экономическая зона», так и «свободная экономическая зона». В иностранных научных изданиях распространены термины «free economic zone» и «special economic zone». Ряд российских ученых, например Е. Ф. Авдокушин, полагает и мы с ним соглашаемся, что термин «особая экономическая зона» более уместен, нежели «особая экономическая зона», так как он не вполне раскрывает сущность данного понятия. Так, применяемые на территориях зон «экономические правила, рычаги, специальные административные законы, не освобождают от определенного правового и хозяйственного режима, а лишь облегчают его, предоставляют льготы, стимулирующие предпринимательство» [3]. Государство в СЭЗ лишь сокращает масштабы своего вмешательства в экономические процессы. Поэтому более применимым к зонам является термин «особые экономические зоны». Так же этой терминологии придерживается и законодательство Российской Федерации.

В Федеральном законе от 22 июля 2005 года N 116-ФЗ "Об особых экономических зонах в Российской Федерации" дается такое определение: «особая экономическая зона - часть территории Российской Федерации, которая определяется Правительством Российской Федерации и на которой действует особый режим осуществления предпринимательской деятельности, а также может применяться таможенная процедура свободной таможенной зоны». Согласно Федеральному закону от 03.06.2006 № 76-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон от 22 июля 2005 года N 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации», в России действуют ОЭЗ четырех типов: промышленно-производственные, технико-внедренческие, туристско-рекреационные и портовые.

На сегодняшний день в России создано 33 ОЭЗ, из них: 6 — технико-внедренческие (среди них «Зеленоград» и «Дубна» в Московской области, «Иннополис» в Верхнеуслонском и Лаишевском муниципальных районах Республики Татарстан), 9 — промышленно-производственные (среди них «Титановая долина» в Свердловской области, «Моглино» в Псковской области), 15 — туристско-рекреационные (среди них «Бирюзовая Катунь» в Алтайском крае, «Байкальская Гавань» в Республике Бурятия, «Ворота Байкала» в Иркутской области), 3 зоны портового типа с разной степенью готовности («Ульяновск-Восточный» в Ульяновской области, «Мурманск» в Мурманской области и «Советская гавань» в Хабаровском крае). АО «Особые экономические зоны» – это управляющая компания, в ведение которой находится часть действующих и вновь создаваемых ОЭЗ в России. На основе годового отчета АО «ОЭЗ» рассмотрим следующие показатели эффективности: Количество инвесторов. К концу 2015 года в ОЭЗ привлечено 472 инвестора, из них: 111 инвесторов - в 2015, 70 инвесторов - в 2014 году, 80 инвесторов - в 2013 году, 32 инвестора - в 2012 году. Больше всего инвесторов в 2014-2015 году было привлечено в ОЭЗ технико-внедренческого типа. Объем частных инвестиций. К концу 2015 года в ОЭЗ привлечено 588 млрд. рублей частных инвестиций, из них: 98 млрд. - 2015, 84 млрд. - 2014, 59 млрд. - 2013, 24 млрд. - 2012. Наибольшее количество инвестиций за 2014 - 2015 год было привлечено в ОЭЗ промышленно-производственного типа. Общий накопленный объем налоговых отчислений резидентов ОЭЗ на конец 2015 года составляет более 21 млрд. рублей, по итогам 2014 года он составлял 15 млрд. рублей. Объем выручки от продажи продукции по состоянию на 31 декабря 2015 г. составил более 250 млрд. рублей, на 31 декабря 2014 г. - более 186 млрд. руб. Общее количество рабочих мест, созданных резидентами ОЭЗ, по итогам 2015 г. составило 18 562 человека, 2014 г. - 13 497 человек [1]. До 2025 г. планируется довести число резидентов ОЭЗ до 1 тыс., привлечь не менее 510 млрд. рублей частных инвестиций, создать не менее 140 тыс. рабочих мест. Ожидается выпуск резидентами продукции не менее чем на 5 трлн. рублей и уплаты ими налогов на сумму не менее 1,2 трлн. рублей [2].

В Костромской области возможно создание ОЭЗ 3 типов: промышленно-производственного, технико-внедренческого и туристско-рекреационного. Создание в Костромской области портовой ОЭЗ было бы затруднено в следствии

географического положения области. По показателю поступления прямых иностранных инвестиций за 2014 год в ЦФО Костромская область занимает лидирующее положение после Москвы и Московской области, объем прямых иностранных инвестиций составил 720 миллионов долларов США. Данный показатель объясняется функционированием в г. Волгореченске завода по выпуску труб для нефтяной и газовой отрасли «ОАО Газпромтрубинвест — Волгореченский трубный завод». Завод осуществляет сотрудничество с такими иностранными компаниями, как Special Industries (США), Gertner (Австрия), Poliurs (Латвия), Intergate (Швейцария), Trident Steel Corporation (США) и другие. Также в г. Волгореченске расположена "Костромская ГРЭС", одна из крупнейших в Европе, что является хорошей базой для многих производств. Здесь же располагается завод международной компании Varco, которая производит корпуса для производства буровых установок. Структура экспорта товаров в Костромской области формируется продукцией не только машиностроения, но и лесопереработки, а так же продукцией химического производства. Большую часть экспорта составляет лесопродукция (85,3%). Продукция машиностроения составляет - 5,5%, металлы и изделия из них - 5,1%, продукция химической промышленности - 1,5%. Крупнейшими участниками внешнеэкономической деятельности по экспортным операциям являются ОАО «Фанплит» - производство фанеры и ООО «Кроностар» - ДСП, ДВП, МДФ. Костромская область – один из уникальных регионов России в плане туристического потенциала. В области существуют возможности для развития большинства видов туризма таких, как рекреационный (функционируют около 20 санаторно-курортных учреждений), деловой (ежегодный ювелирный фестиваль «Золотое кольцо России»), паломнический, развивается активный туризм (в Нейском районе ежегодно проводятся Международные гонки на собачьих упряжках) и так далее.

Таким образом, Костромская область обладает хорошим потенциалом для создания ОЭЗ промышленно-производственного и туристско-рекреационного типа. Однако, создание ОЭЗ промышленно-производственного типа может принести вред экологии региона и отрицательно сказаться на туристическом потенциале области.

#### **Библиографический список:**

1. Годовые отчеты акционерного общества «Особые экономические зоны», 2012, 2013, 2014, 2015. - 108 с.
2. Камдин А. Н., Ельмеева И. Г. Особые экономические зоны: проблемы и особенности функционирования на региональном уровне / Молодой ученый. — 2013. — №5. — С. 312-317.
3. Коробова О. В., Наумова Н. В. Анализ теоретических подходов к понятию «Свободная экономическая зона» / Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. - 2015. - №3. - С. 48-52.

*Захарова М.А., к.э.н., доцент; Савеленко Н.Н., магистрант  
Костромской государственной университет*

## **ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ АО «КОСТРОМСКАЯ ВЕРФЬ»**

*Мотивы труда разнообразны. Они определяются как стремление работника удовлетворить свои потребности (получение определенных благ) посредством трудовой деятельности. Для написания статьи исследование проводилось на предприятии АО «Костромская верфь», где были изучены проблемы в системе управления персоналом.*

В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена — издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия [1]. Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему. Это мотивы содержательности труда, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности, мотивы получения материальных благ, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы. Ко второму блоку были отнесены так называемые побудительные мотивы: это карьерный рост, персональный профессиональный рост, творческая самореализация.

Исследование проводилось на предприятии АО «Костромская верфь». Для более глубокого понимания особенностей работы кадровой службы предприятия необходимо получить общее представление о предприятии в целом. Основным видом деятельности завода является выпуск железобетонных судов, строительство понтонных автодорожных мостов и переправ, ремонт и модернизация судов, а также изготовление емкостей (водонапорные башни, нефтяные цистерны). Предприятие самостоятельно определяет порядок приема и увольнения работников, формы, системы и размер оплаты труда, распорядок рабочего времени, сменность работы, порядок предоставления выходных дней и отпусков. Указанные вопросы решаются отделом кадров предприятия в соответствии с законодательством РФ. В результате анализа системы оценки и формирования мотивации кадров были определены в ней следующие компоненты: разработка и внедрение мероприятий, направленных на повышение мотивации трудовой деятельности различных групп сотрудников; оценка внутренних и внешних факторов мотивации труда; мониторинг реальной мотивации трудовой деятельности работников; — определение принципов и оптимизацию системы оплаты труда; определение влияния трудовой мотивации на промежуточные и конечные показатели трудовой деятельности; контроль и оценку эффективности управления мотивацией персонала.

Была проанализирована система стимулирования труда на АО «Костромская верфь», она состоит из следующих элементов: социальное и административное стимулирование труда; стимулирование труда через оплату труда.

К социальному стимулированию можно отнести следующие мероприятия, проводимые на АО «Костромская верфь»: повышение квалификации сотрудников предприятия, их обучение производится за счет предприятия; оказание помощи сотрудникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях.

Стимулирование труда через оплату труда осуществляется в виде премий в конце года согласно положению о премировании выплат в соответствии с трудовым вкладом отдельных работников в общие результаты деятельности предприятия.

В работе любого предприятия есть ряд заданий, которые связаны и с определенной степенью риска, ответственности, и уровнем конфиденциальности. Со стороны службы персонала и службы безопасности такая работа на заводе ведется.

Также была рассмотрена характеристика кадрового потенциала, для этого был изучен уровень образования, стаж работы и возраст работников по категориям (табл.).

Анализируя полученные показатели, можно сделать вывод о том, что среди работников наибольшая доля людей среднего возраста со средним уровнем образования и различным стажем работы. Специалисты анализируемого предприятия, как правило, имеют высшее образование, основной возраст специалистов от 18 до 30 лет. Руководители в своей массе имеют возраст от 30-45 лет, высшее образование и стаж работы до 10-20 лет.

#### Характеристика кадрового потенциала АО «Костромская верфь» в 2015 г.

Категория работников	Возраст, лет				Образование			Стаж работы		
	18-30	30-45	свыше 45	пенс. воз-т	среднее	ср. спец.	высшее	0-10	10-20	>20
Рабочие	18	49	32	7	31	54	21	57	42	7
Специалисты	21	2	-	-	1	3	19	14	5	4
Руководители	4	6	2	-	-	2	8	7	3	1
ИТОГО	43	57	34	7	32	59	48	78	50	12

В качестве рекомендаций для оптимизации существующей системы управления персоналом на предприятии предполагается, что в процессе мотивации необходимо активно использовать психологические факторы, которые могут положительно воздействовать на персонал. Их применение поможет легко адаптироваться в новом коллективе, а также правильно вести себя в любой предпринимательской среде и принимать альтернативные решения для полного

успеха организации. Поведение человека в обществе играет огромную роль в конкурентной борьбе. Более того, психологические методы помогут избежать ненужных конфликтов, как в организации, так и за ее пределами [2].

В целом на предприятии можно обнаружить следующие проблемы:

1. Отставание навыков работников от особенностей совершенствующихся технических процессов на предприятии, для решения этой проблемы необходимо обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику деятельности предприятия. Один из путей совершенствования системы – переход от сложившейся практики периодического обучения к непрерывному обновлению знаний. В частности, это могут быть курсы при предприятиях и организациях с использованием в качестве преподавателей, как собственных квалифицированных работников, так и специалистов со стороны.

2. Снижение темпов роста прибыли в течение 2013-2015 гг. Это связано, как с недостатком количества сотрудников, так и с отсутствием нужной квалификации у уже работающего персонала. Непосредственная задача обучения рабочих на тех или иных курсах повышения квалификации может заключаться в улучшении одного из перечисленных показателей. Вместе с тем изменение одного показателя обычно влечет за собой изменение других.

3. В организации отсутствует отдел по подготовке кадров. Необходимо создать отдел-бюро по подготовке кадров, которое должно владеть информацией о том, насколько полны и актуальны знания по профессии у каждого работника, чтобы определить следует ли его обучать и чему именно.

4. Ряд функций по управлению организацией возлагаются на специалистов, без специального образования и подготовки в этих областях. Это снижает степень соответствия профессиональных знаний специалистов требуемому уровню и делает необходимым либо повышения их квалификации, либо их полную переподготовку, либо найм новых специалистов. Следовательно, в АО «Костромская верфь» необходимо начать проводить социально-психологические исследования. Система повышения квалификации, чтобы быть эффективной, должна основываться на сборе информации «снизу», со стороны самих работников.

Специфика человеческих ресурсов состоит в эмоционально-осмысленной реакции людей на внешнее воздействие, что объясняет различную реакцию сотрудников на применяемые методы управления. Возможность долговременного сотрудничества организации и его работников и способность последних к постоянному самосовершенствованию также являются важными особенностями человеческих ресурсов, обуславливающими повышенное внимание к эффективности их использования. Существенным обстоятельством является то, что люди, чаще всего, приходят на предприятия осознанно, с определенными целями и ожидают предоставления возможности в их достижении. Процесс взаимодействия между организацией и сотрудником является двусторонним, а удовлетворенность сотрудника этим взаимодействием является таким же необходимым условием его продолжения, как и удовлетворенность организации. Активную

позицию при решении вышеизложенных проблем должны занимать государство и общественные организации. Применение ими мер рекомендательного, стимулирующего, и образовательного характера должно ускорить формирование у членов общества новой социальной позиции, основанной на понимании роли каждого субъекта рыночных отношений.

#### **Библиографический список:**

1. Психология адаптации личности. Анализ, теория, практика / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. — 479 с.
2. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. Подходы. Методы. Рекомендации / Бергер Д., Бергер Л. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 761 с.
3. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. — М.: Дело Лтд, 1993
4. Исаенко А.И. Кадры управления в корпорациях США. — М.: Наука, 1988
5. Под ред. А.Я. Кибанова. Управление персоналом организации. — М.: ИНФРА - М, 2005.

*Зиборова М.С., студентка магистратуры 2 курса;*

*Научный руководитель: Рябов В.Н., к.э.н., доцент*

*ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь*

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОМ С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*В статье автор рассматривает направления совершенствования управления маркетингом с целью обеспечения конкурентоспособности предприятия. Обоснованы понятия маркетинга и конкурентоспособности. Сформулированы рекомендации по оптимизации взаимовлияния маркетинговой деятельности и конкурентоспособности предприятия.*

Управление маркетингом в современных условиях является важнейшей задачей для обеспечения конкурентоспособности предприятия. Исследования свидетельствуют о том, что маркетинг непосредственно связан с разрешением проблем бизнеса. В литературе существует достаточно большое количество определений маркетинга. Согласно Американской ассоциации маркетинга (АМА), «Маркетинг» – это осуществление бизнес-процессов по направлению потока товаров и услуг от производителя к потребителю [1, с. 252]

Теории маркетинга по определению Филиппа Котлера представляет собой искусство и наука правильного выбора целевого рынка, привлечение, сохранение и наращивание количества потребителей посредством создания у покупателя уверенности, что он представляет собой наивысшую ценность для компании».

В тоже время в качестве маркетинга можно рассматривать систему планирования, ценообразования и продвижение товаров и услуг для удовлетворения потребностей людей, система рекламирования продукции и сбытовая политика предприятия. Одновременно многие исследователи под маркетингом под-

разумевают процесс изучения целевого сегмента рынка, на котором функционирует предприятие.

Широкие границы маркетинговой деятельности, как следствие являются целенаправленным направлением повышения конкурентоспособности товара и предприятия в целом.

Конкурентоспособность связана с определенными критериями, характеристиками и факторами, влияющими на динамику развития предприятия, при этом следует учитывать, что конкурентоспособность предприятия должна рассматриваться через призму функционирования конкретного рынка, определенных групп потребителей и конкретных сегментов рынка. По-нашему мнению, система факторов на предприятии, которая непосредственно влияет на конкурентоспособность может включать такие как [2, с. 67]:

- конкурентоспособность товаров предприятия как на национальном, так и региональном рынках;
- разновидности создаваемого товара на предприятии;
- емкость рынка, то есть объемы проводимых продаж в течении года;
- степень вхождения на рынок;
- оценка предприятий конкурентов, функционирующих на рынке;
- конкурентные преимущества в отрасли;
- возможные технические нововведения в отрасли;
- конкурентоспособность региона и страны.

Конкурентоспособность продукции и конкурентоспособность предприятия-производителя продукции соотносятся между собой как часть и целое. Возможность компании конкурировать на определенном товарном рынке непосредственно зависит от конкурентоспособности товара и совокупности экономических методов деятельности предприятия, оказывающих воздействие на результаты конкурентной борьбы.[3, с. 116]

Рассмотрев подробно такие понятия как, маркетинг и конкурентоспособность предприятия, можно сделать вывод, что маркетинговая деятельность занимает главенствующее положение на предприятии, а обеспечение конкурентоспособности представляет особенную важность как для выпускаемой продукции, так предприятия в целом. Для совершенствования взаимосвязи конкурентоспособности предприятия и развития маркетинговой деятельности, на наш взгляд, целесообразно использовать целый комплекс маркетинговых инструментов с целью обеспечения эффективности деятельности предприятия.

Во-первых, расширение деятельности маркетинговой службы, деятельность которой связана с разработкой маркетинговой политики на предприятии, включающая товарную, ценовую, сбытовую политику, а также политику продвижения товара на рынке. Практически весь комплекс жизненного цикла товара от создания, производства, реализации до сервисного и послепродажного обслуживания представляет собой маркетинговую политику предприятия, а каждый период жизненного цикла товара имеет определенную качественную составляющую конкурентоспособности.

Во-вторых, маркетинговая деятельность и конкурентоспособность всецело зависят от ценовой политики на предприятии. Система ценообразования на рынке, как один из элементов комплекса маркетинга является основополагающим фактором финансово-экономической состоятельности предприятия, а, следовательно, и направлением обеспечения его конкурентоспособности, при этом следует учитывать, что вся другая маркетинговая деятельность, как исследование рынка, реклама, продвижение товара, является затратной и осуществляется с расчетом на получение прибыли от вложенных средств.

В-третьих, система сбыта продукции на предприятии связана, с одной стороны, со спросом (его размерами, динамикой, структурой) на целевом рынке, а с другой – с собственными производственно-сбытовыми, финансовыми, организационно-управленческими и иными возможностями.

В-четвертых, маркетинговые коммуникации предприятия являются важным условием деятельности хозяйствующего субъекта, то есть предприятия и все большего разнообразия потребностей потребителей, форм и методов конкуренции, все более совершенных средств сбора, хранения, обработки, передачи информации и целого ряда других факторов.

Таким образом, маркетинг занимает центральное место в управлении конкурентоспособностью предприятия. Так разработанная эффективная маркетинговая политика предприятия сможет укрепить позиции предприятия на рынке, сформировать положительный образ у потребителей и выгодно выделить среди конкурентов.

#### **Библиографический список:**

1. Голубков, Е. П. Маркетинговые исследования. – М. : «Финпресс», 2012. – 464 с.
2. Плясунков, А.В. Экономические методы управления конкурентоспособностью продукции / А. В. Плясунков. – Минск : БГПА, 2012. – 131 с.
3. Рябов, В.Н. Конкурентоспособность и стратегия повышения инновационной активности региона / Молодые экономисты – будущему России: материалы VI Международной научной конференции студентов и молодых ученых. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014. – 368 с.

*Иноземцева Н.С., студентка  
Филиал ДВФУ в г. Большой Камень*

### **ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ МАЛОГО БИЗНЕСА**

*В статье рассматриваются проблемы осуществляющие серьезное воздействие на успешность развития инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности. Реализация обозначенных проблем развития инфраструктуры позволит реализовать стратегический ресурс малого бизнеса.*

Роль инфраструктуры бизнеса заключается в создании и поддержке условий, способствующих развитию малых и средних предприятий. Успешность функционирования бизнеса позволяет экономике региона, России подниматься на новый уровень, повышать инвестиционную привлекательность территории, способствует развитию социальной поддержки населения.

Термин «инфраструктура» произошел от лат. *infra* - ниже, под и *structura* - строение, расположение. Согласно Большой Советской энциклопедии данный термин появился в экономической литературе в конце 40-х гг. 20 в. для обозначения комплекса отраслей хозяйства, обслуживающих промышленное и с.-х. производство (строительство шоссежных дорог, каналов, портов, мостов, аэродромов, складов, энергетическое хозяйство, ж.-д. транспорт, связь, водоснабжение и канализация, общее и профессиональное образование, расходы на науку, здравоохранение и т. п.) [1].

Опираясь на данное определение, можно сформулировать понятие инфраструктуры бизнеса – система общих условий, социальных и производственных, позволяющих эффективно развиваться малому и среднему бизнесу.

Можно выделить ряд проблем, осуществляющих серьезное воздействие на успешность развития инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности:

1. Нормативно-правовое регулирование в сфере малого предпринимательства.

Несовершенство законодательства, заключается в недостаточной эффективности регулирования системы государственной поддержки малого предпринимательства. Выделим основные аспекты:

- необходимость установления упрощенной процедуры регистрации и ликвидации малых предприятий;

- потребность в облегчении доступа к государственному и местному заказам (в данном направлении начинают делаться первые шаги, заключающиеся в системе квотирования в государственных заказах);

2. Недоступность финансовых ресурсов для начинающих субъектов малого бизнеса. Существует, вернее, отсутствует эффективная государственная система гарантирования кредитования.

Заинтересовать банки и лизинговые компании к финансированию малого бизнеса государство может посредством гарантирования данных инвестиций, субсидирования процентной ставки по кредитам, выдаваемым субъектам малого бизнеса.

Государственная гарантия позволит также снизить высокий уровень процентной ставки по банковским кредитам.

Развитие венчурного финансирования инновационных проектов малого предпринимательства обладает высоким интеллектуальным потенциалом, значительным количеством интересных инновационных разработок, это будет способствовать созданию условий для успешной конкуренции отечественных предприятий на мировых рынках и обеспечит резкий подъем экономики страны.

3. Большая налоговая нагрузка. Анализ динамики общей налоговой нагрузки малых предприятий позволил автору статьи прийти к выводу, что размер общей суммы налоговых выплат часто не позволяет начинающему субъекту эффективно развиваться и способствует уходу предприятия в «теневой» сектор.

Система налогообложения малого бизнеса нуждается в дальнейшем совершенствовании. В условиях импортозамещения актуальным может стать снижение налогов в несырьевых отраслях производства. Это позволит поднять и сельское хозяйство и легкую промышленность, посредством повышения заинтересованности и привлечения новых потенциальных субъектов.

4. Недостаточная эффективность системы информационной поддержки малых предприятий.

По мнению Трибунской У.Г. обеспечение информационной поддержки малого бизнеса требует объединенных усилий и ресурсов государственных и частных организаций, оказывающих поддержку предпринимательства, которые профессионально и эффективно работают на информационном рынке и имеют успешный опыт в реализации IT-проектов, что предполагает [2 ]:

- более эффективное использование существующей инфраструктуры поддержки малого бизнеса и информационных систем для обеспечения бизнеса;
- использование интернет-технологий для обеспечения облегченного доступа предпринимателей к информации;
- государственная поддержка внедрения и распространения передовых информационных технологий в малом бизнесе;
- взаимодействие со средствами массовой информации в продвижении бизнеса;
- распространение передового опыта существующих систем поддержки малого бизнеса.

На основании данного предложения стратегической целью информационной поддержки малого бизнеса должно стать

- объединение информационных ресурсов, связанных с поддержкой малого бизнеса;
- усиление обмена информацией между организациями, оказывающими услуги и поддержку малому бизнесу;
- расширение видов и типов, предоставляемых предприятиям малого бизнеса информационных услуг (маркетинговые исследования, позиционирование на рынке, поиск потенциальных клиентов, международные связи, дистанционное обучение, обучение и т. д.);
- разработку и внедрение новых информационных технологий в информационное обслуживание малого бизнеса.

5. Проблемы кадрового обеспечения и подготовки специалистов для малого предпринимательства.

Данная проблема плотно пересекается с системой образования. Создание согласованной и эффективной системы подготовки, переподготовки и повыше-

ния квалификации кадров для сферы малого предпринимательства приведет к реструктуризации экономики России, а также формированию цивилизованного класса предпринимателей, созданию новых рабочих мест, решению других социальных проблем на региональном и местном уровнях. Эта тенденция должна быть приоритетом в системе мер, которые направлены на дальнейшее развитие и совершенствование системы государственной поддержки малого предпринимательства [3].

Разработка программы образовательных услуг, направленных на пере-квалификацию различных социальных групп (молодежи, безработных и незанятых граждан и т. д.) может стать отдельным звеном в реформировании системы образования.

Реализация выше обозначенных проблем развития инфраструктуры позволит реализовать стратегический ресурс малого бизнеса.

#### **Библиографический список:**

1. Большая Советская энциклопедия - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/article056221.html>
2. Трибунская У.Г. ,Ключевые проблемы инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности в современной России /У.Г. Трибунская// Журнал Социально-экономические явления и процессы . - 2013. – № 8. С. 123
- 3.Плотникова Т.А. ,Поддержка малого бизнеса в России/ Т.А. Плотникова// Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал.-2011.№4.
- 4.«Предпринимательский климат в России: Индекс Опоры – 2012» [электронный ресурс] / Общероссийская общественная организация «ОПОРА РОССИИ». – Режим доступа: <http://new.opora.ru/projects/index>.

*Казачкина А.Н., 1 курс*

*Филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»  
в г. Тихорецке*

### **ПРОТИВОСТОЯНИЕ ПОЛИТИКИ АМЕРИКИ И РОССИИ**

*В статье рассматривается противостояние между Россией и Америкой, показаны основные элементы борьбы между этими странами.*

Кризис в отношениях между Россией и Соединенными Штатами Америки гораздо тяжелее, чем во времена холодной войны, потому что полностью отсутствует взаимное доверие и способность понимать действия друг друга. Сегодняшняя ситуация весьма далека от стабильности. Практически все каналы коммуникации между Москвой и Вашингтоном нарушены. Юридическо-переговорная картина российско-американских отношений разваливается у нас на глазах, и нет взаимно приемлемой интерпретации правил игры в мировой политике. Объективно растет риск возникновения конфликтов, вызванных случайными факторами, техническими авариями или ошибочной интерпретацией действий другой стороны. Все чаще обретают первостепенную важность лич-

ные психологические аспекты в отношениях между лидерами двух стран. Этот феномен становится особенно опасным ввиду роста общей нестабильности международной системы: обостряются региональные конфликты, усиливается международный терроризм, растет угроза распространения оружия массового уничтожения и так далее.

События самого последнего периода в российско-американских отношениях позволяют заключить, что Москва и Вашингтон начинают осознавать масштаб угрозы, представляемой существующей ситуацией и ее динамикой. Наконец, сдвинулась с мертвой точки кооперация по вопросам политического перехода в Сирии.

Россия и США не имеют, и вряд ли будут иметь единое видение фундаментальных направлений мирового развития, движущих сил этого развития, будущего мирового порядка, судеб международных организаций, реформ международного права и так далее. Между Кремлем и Белым Домом существуют глубокие различия в понимании того, что является «законным», «справедливым», «этичным» в мировой политике. В этом смысле можно констатировать «расхождение ценностей» между российскими и американскими политическими элитами, хотя на уровне базовых ценностей двух обществ расхождения не столь глубоки.

Можно предположить три сценария, в которых положительный прогресс в отношениях между Москвой и Вашингтоном станет реальной перспективой. Первый сценарий - в случае действительного поражения США, вызванного чрезмерным имперским напором, усугублением конфликта с Китаем и необходимостью сокращать свои международные обязательства. В случае ухода США с Ближнего Востока, существенного ослабления НАТО, меньшей вовлеченности американцев в украинский кризис, замораживания проекта космического щита в Европе Москва могла бы диктовать Вашингтону свои правила игры в двухсторонних отношениях.

Второй сценарий строится на противоположной гипотезе геополитического поражения или как минимум стратегического отступления России. Дальнейшее обострение экономических проблем, усугубленное сохранением санкций со стороны Запада, рост социальной напряженности, подъем политической оппозиции - все это могло бы привести если не к полной смене политического режима, то по крайней мере к радикальной трансформации нынешней внешней политики Кремля, с отказом от активного противостояния Америке и возвращением к сближению с Западом по модели 90-х годов прошлого века, в том числе с большими односторонними уступками со стороны Москвы.

Наконец, третья гипотеза: в не самом отдаленном будущем Россия и Соединенные Штаты могут столкнуться с угрозой такого масштаба, что по сравнению с ней сегодняшние противоречия покажутся несущественными или, по крайней мере, не фундаментальными. Сторонники этого сценария находят аналогии в советско-американском союзничестве в годы второй мировой войны.

Вовлеченность Москвы и Вашингтона в мировую политику и экономику несимметрична, равно как и не является одинаковым уровень их влияния на те

или иные сферы международных отношений. И все же области, в которых интересы двух стран пересекаются, достаточно обширны. Судя по ситуации, стороны не скоро сумеют достигнуть самой важной цели - восстановления взаимного доверия. Никакие встречи на высшем уровне, никакая «параллельная дипломатия», никакие соглашения по отдельным, пусть и важным вопросам не могут ни разрешить проблему глубокого взаимного недоверия, ни снять с повестки дня многочисленные взаимные претензии и упреки. Доверие между Москвой и Вашингтоном может быть восстановлено только на основе общих действий, сотрудничества в решении значимых для обеих сторон проблем.

#### **Библиографический список:**

1. Понарина Н.Н. Философское значение глобальных проблем современности // Казанская наука. 2011. № 3. С. 82-85.
2. Понарина Н.Н. Глобализация: мировая культура и локальные культуры // Общество: философия, история, культура. 2011. № 3-4. С. 36.

*Кайманаков А.Г., доцент*

*Пищинская О.В., зам. директора по научной работе и информатизации  
Новосибирский технологический институт (филиал) ФГБОУ ВО  
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина»*

### **ФОРМИРОВАНИЕ ХУДОЖЕСТВЕННОГО ОБРАЗА В ПРОЦЕССЕ РИСОВАНИЯ ПОРТРЕТА**

*В статье рассмотрены вопросы формирования художественного образа в композиционном рисунке при работе над портретом на занятиях со студентами-дизайнерами.*

На занятиях по дисциплине «Академический рисунок», при переходе от рисования гипсовой модели головы к изображению портрета, перед преподавателем возникает задача создания некоего художественного образа модели. Этот образ будет непосредственно и благотворно влиять на рабочий процесс обучающихся, способствуя формированию творческой атмосферы на занятии. Выразительности портретируемой модели в значительной мере способствует определенный костюм, а так же соответствующий интерьер и детали фона, и не столь важно будет это погрудный портрет, или портрет с руками, или ростовой портрет. Рисование деталей костюма полезно еще и потому, что здесь отражаются межпредметные связи с другими дисциплинами, такими как «История костюма», «История искусств». Среди разнообразия костюмов, задержаться хочется на традиционной русской народной одежде, и именно на ее мужском варианте. Дальнейший разговор пойдет о героическом образе, как наиболее популярном и ярком в культурном понимании, и привлекательном для трансляции. Наш современник имеет довольно размытое представление о традиционном костюме (и не только о русском), и это порождает массу безликих, безвкусных

и смешных новоделов, формирующих негативное отношение к отечественной культуре вообще. Мы ограничим описание данного типа костюма крестьянским костюмом второй половиной девятнадцатого века, так как в это время можно найти массу подтверждений нашим предположениям и в описаниях современников, в лубочных изображениях, сценках народного театра, и проч.

Необходимо отметить, что речь пойдет не о каком-то специальном фасоне костюма, а скорее о принятых в народной среде специфических способах ношения обычной крестьянской одежды. Эта отличная от прочих манера ношения одежды особенно ярко проявлялась во время праздничных обрядов, которые вполне можно охарактеризовать как зрелище и отнести к театральным действиям. В это время определенные элементы одежды становились своеобразным символом, посылающим совершенно конкретные и понятные окружающим сообщения.

Весьма значимым элементом костюма является верхняя одежда: кафтан, казакин, полукафтанье, поддевка.

Кафтан, наброшенный на левое плечо с надетым левым рукавом и со спущенным правым рукавом, носили на праздники, так дрались. Открытая правая рука становилась «видимой» и готовой к движению, в то время как левый рукав хорошо защищал запястье и предплечье от режущих ударов. Вот как об этом говорит экспедиционная запись: «... рукав на руку накрутишь, да еще там задник, ножом уже не порезать; даже просто рукав рубахи и то не прорезать...», «С руки, с правой рукав, чего там сверху есть у тебя, лучше снять, тогда бить ей свободнее – лучше.»<sup>1</sup>

Проходя по деревне в таком виде, парень объявлял о своем намерении вступить в противоборство: «...дак уж видишь, конечно, рас он идет такой расфуфыренный дак это драться, кудаж еще-то»<sup>2</sup>, отмечалось, что подобным образом одевались рекруты, на проводах – это считалось признаком удали и молодечества.

Любой другой способ ношения наброшенной на плечи верхней одежды зипуна либо кафтана, изменял посыл символа.

Кафтан, взятый за ворот и переброшенный через одно плечо, сообщал о нежелании участвовать в событиях, либо о желании уйти с обряда. Такого обычно не задирали, уважая его права. Верхняя одежда, надетая на оба плеча, но со свободными руками, не просунутыми в рукава, означала то, что его хозяин вполне может рассчитывать на состязание. Это своеобразное объявление презрения к опасности. «Набросишь так и идешь, все видят, что мне никто не страшен»<sup>3</sup>. Такая манера ношения отмечена в былинах об Илье Муромце, где говорится, что шапка бархатная надета на одно ушко, а шубка соболья на одно плечо. Так носили плащ во времена средневековья князь и дружинники, застежка на правом плече, левая сторона прикрыта, то же мы видим на мозаиках Византийского периода.

<sup>1</sup> ФЭЦ СПбГК, РФ - 06, № 568, л. 35 (Тверская обл., Торжокский р-н, д. Мошки)

<sup>2</sup> Ф.А. ОЦРФиЭ. Ф.4, оп.16. Т 8, с.12. (Новосибирская обл. Карасукский р-н, с. Казачий мыс).

<sup>3</sup> Ф.А. ОЦРФиЭ. Ф.1, А.157. – 16. (Новосибирская обл. Карасукский р-н, с. Казачий мыс).

Одним из доминантных элементов разбойничьих костюмов была рубаха, которая в народном представлении о герое должна была быть красного цвета. Это подтверждается лубочными картинками и текстами народного театра, где имеются описания внешнего вида Атамана, Рыцаря, благородных разбойников. Мужчины носили рубаху – косоворотку с воротом стоечкой, подол рубахи был достаточно длинный, чуть не до колена. Наряду с этим встречался средневековый крой косоворотки – «голошейка». Ее особенность состояла в том, что ворота-стойки не было. Вместо него – косой вырез, застегивающийся на груди у левого плеча. Иногда этот вырез был направлен от груди к плечу наискосок, подобный вариант застежки можно встретить на древних русских кольчугах, объясняется это способом изготовления доспеха. Из истории развития средневекового европейского костюма мы знаем, сколь велико было влияние на пошив мужской одежды изготовление составного, «шарнирного» доспеха. Как видим и в России подобные тенденции существовали.

Конечно же, отдельного внимания заслуживает семантический аспект, игравший важную роль при создании и функционировании героического костюма. В рамках этого аспекта помимо прочих элементов костюмного комплекса, хотелось затронуть и символику цвета – одну из мощных универсалий традиционной культуры. Известно, что символике цвета придавалось огромное значение, например, в русской обрядовой одежде. Цветовые маркировки встречаются и среди образцов устного народного творчества, и в песенном фольклоре.

Как мы выяснили выше, доминантным цветом для рубах удальцов, героев в народной культуре был красный. Но возникает вопрос, почему именно красные рубахи являлись доминантным элементом описываемого костюма? Чтобы попытаться на него ответить, нам следует обратиться к народному пониманию красного цвета. Крупнейший специалист по народной одежде Г.С. Маслова пишет: «Красной одежде и аксессуарам крестьяне придавали, как видно из экспедиционных материалов, охранительное и продуцирующее значение»<sup>4</sup>. В народной культуре цвет имеет постоянные символические характеристики, которые дополняются символическим значением реалий – носителей цвета. Цветовой код имел особое значение, являясь одним из важнейших элементов, при помощи которого создавалась модель мира. Семантика красного цвета проявляет себя в оппозиции белое – черное, которая, в свою очередь, развивается в трехчастную структуру: белое – красное – черное. Такая триада представляет вариант цветовой градации, на основе которой строится система отношений цветового значения в традиционной модели мира. Ритуальное значение красного цвета обеспечивает его промежуточная позиция в троичной системе, между белым и черным. Эта позиция соответствует тени в сочетании свет – тень – мрак. Во временном коде эта схема выглядит как день – утро (вечер) – ночь, в календарном цикле это лето – весна (осень) – зима. Троичная система характерна для

---

<sup>4</sup>Маслова Г.С. Народная одежда в восточнославянских традиционных обычаях и обрядах XIX - начала XX в. – М.: Наука, 1984. – С. 123.

традиционного мировосприятия в целом. Красный – сакральный цвет, носящий праздничный характер. С позиции визуального, эстетического восприятия, красно означает красиво, ярко, смело, что так же связано с образом добра молодца, благородного героя, удальца.

Обязательной деталью костюма был пояс. Помимо утилитарной функции он воспринимался как защита, оберег, соответствовало этому и декоративное оформление пояса. Многочисленные меандровые орнаменты и обережные молитвенные тексты. На ногах носили остроносые сапоги, обычно голенища были не очень высокими. О данном костюме можно говорить еще, и более подробно, ведь мы не упомянули головные уборы, прическу, аксессуары, носимые на поясе т. д., но мы ограничены рамками заданной статьи. Из вышеизложенного материала можно сделать следующие выводы. Изображая описываемую костюмированную модель, студенты, помимо отработки профессиональных навыков рисовальщика, знакомятся и изучают богатую отечественную материальную культуру, знания о которой может быть использовано в дальнейшем обучении. Образ героя в традиционной русской культуре формируется не средствами какого то специального костюма, но особой, специфической манерой ношения обычной крестьянской одежды. Прослеживаются в мужском «героическом» костюме отголоски средневековой «моды», а так же влияние воинского богатырского доспеха, что подтверждает временную глубину и устойчивость русской традиции.

*Калинина А.А., аспирант*

*ССЭИ (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Саратов*

## **АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОНИТОРИНГА СПРОСА НА БАНКОВСКИЕ УСЛУГИ**

*В работе рассматриваются вопросы современного состояния системы мониторинга спроса на банковские услуги. Цель работы - определит основные направления развития данной системы в современных условиях.*

В условиях экономической нестабильности и внешних вызовов, кредитные организации стали уделять больше внимания своим клиентам, осознавая зависимость будущей деятельности и конкурентоспособности от стратегических взаимоотношений с клиентами, как существующими, так и потенциальными, и от степени их удовлетворенности обслуживанием и работой коммерческого банка в целом. В связи с этим на первый план выходит стратегия клиентоориентированности, в основе которой лежит внимание к изучению потребительских ценностей, удовлетворению потребительских ожиданий и внедрению информационных технологий в маркетинговую деятельность коммерческого банка.

Расширение клиентской базы является одним из основных направлений маркетинговой стратегии коммерческого банка. При этом банку необходимо найти, привлечь, удержать, а в некоторых случаях вырастить и развить клиента, т.е. заинтересовать его в постоянном потреблении услуг конкретного банка.

Важнейшим аспектом в осуществлении маркетинговой деятельности является мониторинг спроса, суть которого заключена в выявлении потребностей и желаний клиентов, анализе их поведения, реакции на продукты, выявлении динамики спроса, факторов, влияющих на него, а также в составлении прогнозов, касающихся будущей деятельности кредитной организации, путем проведения регулярных опросов, анкетирования и анализа статистических данных.

Как правило, мониторинг спроса в банковской сфере является задачей крайне сложной и дорогостоящей, так как предполагает изучение не просто двух совершенно разных совокупностей потенциальных клиентов — физических и юридических лиц, но и сегментный анализ по группам клиентов со схожими запросами. В связи с этим, необходимо отметить, что внедрять систему мониторинга и осуществлять его проведение способна не каждая кредитная организация, в силу своих финансовых возможностей.

Самым общим образом мониторинг спроса можно определить как постоянное наблюдение за спросом на банковские услуги с целью выявления его соответствия желаемому результату.

Также мониторинг – это специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием спроса на банковские услуги с целью его оценки, контроля или прогноза.

Исходя из существующих экономических реалий, проблем с определенными категориями спроса на банковские услуги в России, основная цель данного вида мониторинга должна заключаться в оптимизации состава и структуры банковских продуктов на основе анализа их результативности и эффективности.

Иными словами, конечный результат проведения мониторинга спроса должен способствовать совершенствованию банковских продуктов с целью привлечения неохваченных сегментов потенциальных клиентов и, как следствие, получение дополнительной прибыли.

Не смотря на то что, изначально, мониторинг спроса относится к методам маркетинговых исследований, в банковской сфере его основу должен составлять финансовый анализ, а именно изучение основных показателей, параметров, коэффициентов и мультипликаторов, дающих объективную оценку финансового состояния организаций и которые подвергаются воздействию спроса на основные виды банковских услуг.

Главной задачей развития системы мониторинга является создание оптимизационной модели, которая должна основываться на выделении следующих критериев:

1. Уровень удовлетворенности потребителя;
2. Эффективность, которая, как правило, определяется отношением результата (доход, прибыль) к затратам;

### 3. Допустимая степень риска.

В перспективе данное сочетание вышеупомянутых критериев способствует усовершенствованию существующих банковских продуктов или созданию новых, которые будут обладать набором оптимальных характеристик, удовлетворяющих потребности различных сегментов рынка потребителей и приносящих дополнительную выгоду банку.

Однако внедрение любой экономической модели требует расчета окупаемости и затрат, поэтому необходимо осуществлять ее построение на базе показателя эффективности внедрения системы мониторинга, который базируется на соотношении конечного результата к общим затратам банка. На основе этого показателя коммерческий банк сможет рассчитать экономическую эффективность своей деятельности.

Из предложенного теоретического обоснования данной модели следует сделать вывод, что на данный момент времени система мониторинга спроса на банковские услуги до конца не сформирована и затрагивает лишь маркетинговый анализ. Созданная модель позволила бы наделить мониторинг спроса новыми качествами и значимостью для производителя банковских продуктов.

#### **Библиографический список:**

1. Коробов Ю.И. Три аспекта современной банковской культуры// Наука и общество. 2012. № 3. С. 36

#### ***Камынин В.В., 2 курс***

*Филиал ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке*

### **КОЛЛЕКТОРСКИЕ УСЛУГИ**

*Актуальность темы, определена тем, что само понятие «коллекторские агентства» пришло в нашу страну из США не так давно. Для многих граждан непонятно чем занимаются эти организации, какие услуги оказывают и каковы методы их работы.*

Коллекторские услуги - комплекс действий, направленных на мотивирование должников к погашению дебиторской задолженности в пользу кредиторов, а также взыскание такой задолженности в принудительном порядке. Как правило, коллекторы нацелены на досудебное взыскание задолженности, что позволяет сократить сроки возврата денежных средств, а также используют так называемый «конвейерный» подход в работе с дебиторами, что позволяет существенно сократить расходы на взыскание. Коллекторские агентства пытаются решить ситуацию мирным путем в досудебном порядке. При необходимости коллекторское агентство занимается розыском должника. При невозможности договориться о возврате долга и о дальнейшем его погашении мирным путем агентства в части нарушенного права подает в суд иск и контролирует исполнительное производство. Коллекторы не осуществляют самостоятельного взыска-

ния, а на основе представленных документов, собирают информацию и консультируют кредитора о правовых методах взыскания задолженности. Коллекторские услуги оказывают коллекторы, которые должны обладать качественной юридической подготовкой, информационными ресурсами, позволяющими осуществлять деятельность по разъяснению порядка действий при осуществлении взыскания самому взыскателю. С появлением коллекторских агентств начала совершенствоваться система возврата проблемных долгов цивилизованным, законным способом [1].

В настоящих условиях основной акцент коллекторских услуг сделан на решении проблем просроченных и невозвращенных банкам кредитов [2]. Однако по мере становления рынка в число клиентов коллекторских агентств стали входить страховые и телекоммуникационные компании, структуры жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), а также хозяйствующие субъекты других отраслей, имеющие высокий уровень дебиторской задолженности. Основной недостаток коллекторских услуг - их высокая стоимость. Так, практика показывает, что в большинстве случаев удается погасить от 50 до 80% от общей суммы долга, из которых не менее половины составляют комиссионные вознаграждения агентств. Ведущие участники рынка и их краткая характеристика по экспертным оценкам, в начале 2007 года в России действовало не менее 50 коллекторских агентств, однако крупных и эффективно работающих из них не более 10, под управлением которых находилось проблемных банковских кредитов на общую сумму \$540 млн.

В августе 2006 года в России была создана Ассоциация по развитию коллекторского бизнеса (АРКБ), которая на сегодняшний день объединяет около 30 профильных компаний. С 1 марта 2007 года АРКБ является членом международной ассоциации коллекторов - АСА International, членами которой являются около 6 000 агентств в 60 странах мира.

Потенциал Российского рынка коллекторских услуг огромен. Учитывая только банковское кредитование, объем которого удваивается ежегодно, а вместе с ним почти пропорционально растет и объем просроченной задолженности, можно утверждать, что спрос на коллекторские услуги все более востребован [3].

Круг клиентов коллекторских агентств отнюдь не ограничивается банками: в него входят компании из таких различных секторов бизнеса, как, телекоммуникации, страхование, финансы, торговля, услуги, жилищно-коммунальное хозяйство, то есть простор для деятельности везде, где возникает просроченная и проблемная задолженность.

За рубежом коллекторский бизнес существует уже около полувека. В России все иначе. В нашей стране коллекторский бизнес большинством россиян воспринимается как «антигуманный». Побороть этот стереотип профессиональным участникам рынка удалось только в Москве и Санкт-Петербурге, где сегодня работает несколько десятков коллекторских компаний. В регионах цивилизованный рынок коллекторских услуг еще только начинает формироваться.

### **Библиографический список:**

1. Вирясова Н.В. О некоторых проблемах понимания и толкования субъекта преступлений коррупционной направленности // В сборнике: Интеграция науки и практики в контексте реализации правовой политики государства: исторические и современные проблемы права и правоприменения. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией Е.В. Королук. 2015. С. 48-50.
2. Понарина Н.Н. Проблемы взаимосвязи глобализации и государственного нормативного регулирования в социогуманитарном дискурсе // В сборнике: Актуальные концепции развития гуманитарных и естественных наук: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 52-55.
3. Понарина Н.Н. Глобализация как тенденция современного мирового развития // Общество: социология, психология, педагогика. 2013. № 4. С. 23-27.

### **Камынин В.В., 2 курс**

*Филиал ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке*

## **ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРОКУРОРА В ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ**

*В данной статье поднята тема положения прокурора, как представителя главного надзорного органа РФ, в самой обширной части Российского права – гражданском праве.*

Прокурор имеет право на возбуждение гражданского дела, чтобы среагировать на правонарушение, затрагивающее публичные интересы. Прокурор предъявляет иски и в интересах частных лиц, когда по тем или иным причинам они не могут защищать сами свои интересы или прибегать к платным услугам адвоката (неимущий), а публичные интересы в данном случае совпадают с частными [1].

В этом случае прокурор и частное лицо выступают как соистцы. Их позиции по делу могут совпадать или не совпадать. Прокурор как представитель государства не связан позицией этого лица и действует в зависимости от обстоятельств дела и на основании закона.

Если дело возбуждено прокурором в интересах другого лица, то суд привлекает это лицо к участию в процессе. Если прокурор отказывается от иска, его действия не связывают заинтересованное лицо, и оно вправе требовать рассмотрения дела по существу.

Иным является положение прокурора, если он вступает в уже начавшийся процесс. В процессуальной теории было общепризнано, что цель вступления - дача заключения о законности требования по делу. Предполагается, что прокурор вправе дать заключение по любому гражданскому делу. На практике это неосуществимо. Прокуратура участвовала лишь в тех делах, которые представлялись ей важными с точки зрения политической конъюнктуры. В ряде случаев участие прокурора в деле обязательно в силу требования материального или

процессуального закона, а именно по жалобам на неправильности в списках избирателей, о признании гражданина безвестно отсутствующим или объявлении его умершим, о признании лица недееспособным и ограниченно дееспособным, о лишении; родительских прав. В силу ведомственных инструкций (приказов Генерального прокурора) прокуроры принимают участие в делах о выселении из жилого помещения и о восстановлении на работе. Перечень этих дел показывает, что участие прокурора у нас рассматривается как дополнительная гарантия прав граждан и вынесения судом законного решения. Считается, что решение будет более законным, а права гражданина менее ущемлены, если эти дела будут разрешены судом под надзором прокурора. Что же, без участия прокурора решения суда менее законны? Это ложная посылка, ибо суд должен сам знать закон (*jure navit curia*), а если это так, то всякое заключение о законности становится излишним. Суд сам должен сделать свое заключение о законности и обоснованности заявленных перед судом требований в решении по делу. На практике надзор прокуратуры оказывает в этом сравнительно малую помощь суду. Поэтому, очевидно, многие руководящие судебные работники выступали против надзора прокуратуры за рассмотрением дел в судах [2].

В ходе правовой реформы прокуратуру избавили, наконец, от обязанности по надзору за законностью при рассмотрении дел в судах [3]. Сказанное не означает, что прокуратуре будет закрыт доступ в гражданский процесс. Вступление прокурора в уже начавшийся процесс необходимо, когда государство имеет самостоятельные требования на предмет спора или же то или иное разрешение спора способно затронуть интересы государства. В этом случае прокурор будет участвовать в гражданском процессе в качестве третьего лица с самостоятельными требованиями или на стороне истца или ответчика. Прокурор в процессуальном отношении должен быть поставлен принципиально на одну ступень с другими лицами, участвующими в деле, и потерять свои процессуальные привилегии [4].

Итак, формы участия прокурора в гражданском процессе - возбуждение дела или вступление в уже начавшийся процесс - определяют и его процессуальное положение в качестве стороны или третьего лица. Ничем другим в процессе они быть и не могут.

#### **Библиографический список:**

1. Вирясова Н.В., Коробко Т.Д. Особенности реальной и идеальной совокупности преступлений // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 41. С. 44-48.
2. Понарина Н.Н. Проблемы взаимосвязи глобализации и государственного нормативного регулирования в социогуманитарном дискурсе // В сборнике: Актуальные концепции развития гуманитарных и естественных наук: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 52-55.
3. Вирясова Н.В. О некоторых проблемах понимания и толкования субъекта преступлений коррупционной направленности // В сборнике: Интеграция науки и практики в контексте реализации правовой политики государства: исторические и современные проблемы права и правоприменения Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией Е.В. Королук. 2015. С. 48-50.

4. Понарина Н.Н. Влияние глобализации на социокультурные процессы // Альманах современной науки и образования. 2011. № 9. С. 15-17.

*Карышина Е.Ю., студент НГТУ; Киселёва Е.И., доцент  
Новосибирский государственный технический университет*

## **ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ БЮДЖЕТОВ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОРОДА НОВОСИБИРСКА: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

*В статье говорится о проблемах, связанных с формированием доходов бюджетов НСО и города и проводится анализ структуры доходов бюджета. Предлагаются пути решения обозначенных проблем.*

В законодательстве Российской Федерации бюджет муниципального образования определен как форма образования и расходования денежных средств в расчете на финансовый год или плановый период, предназначенный для исполнения расходных обязательств соответствующего муниципального образования.

Органы местного самоуправления муниципального образования самостоятельно с соблюдением требований, установленных Бюджетным кодексом РФ, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», формируют, утверждают, исполняют бюджет и осуществляют контроль за его исполнением.

Основными источниками формирования муниципальных финансов выступают средства, передаваемые органам местного самоуправления вышестоящими органами власти в виде доходных источников и прав, предусмотренных законодательством.

При формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период учитываются основные направления бюджетной и налоговой политики, которые разрабатываются и определяются администрацией муниципального образования на основе общей экономической и финансовой политики Российской Федерации и субъекта РФ.

26 сентября 2016 года Президент Российской Федерации Владимир Путин провёл совещание по вопросам совершенствования межбюджетных отношений. Обсуждались механизмы бюджетной поддержки регионов, развития экономического потенциала и укрепления финансовой базы субъектов Российской Федерации [1].

По итогам совещания было резюмировано, что необходимо совершенствовать механизмы бюджетной поддержки регионов со стороны федерального центра, причём они должны носить стимулирующий характер, давать импульс к развитию субъектов Федерации.

На сегодняшний день Новосибирская область состоит из: 5 городских округов, 30 административных районов, 24 городских поселений и 402 сельских поселений. Каждое муниципальное образование имеет свой бюджет [1].

Доходная часть бюджета города Новосибирска формируется из трех основных частей [3]:

1. Налоговые доходы, которые составляют 48% в общей структуре доходов города в 2016 г.

2. Неналоговые доходы -18% в общей структуре доходов в 2016 г.

3. Безвозмездные поступления -34% в общей структуре доходов.

Ежегодно на сайте контрольно-счетной палаты Новосибирской области публикуется отчет о бюджете, о том, в каком размере и по каким статьям были получены доходы, куда были направлены расходы бюджета, а также насколько фактические показатели соответствуют плановым.

Анализируя отчеты о бюджете Новосибирской области за последние несколько лет, кратко представим структуру доходов за каждый год.

2012 год: в доходную часть поступило 99 млрд. 741 млн. рублей, исполнен план на 102,5 %. По налоговым/неналоговым поступлениям план выполнен на 99,6 %.

2013 год: в доходную часть поступило 97,8 млн. рублей со снижением на 2% общего объема доходов областного бюджета к аналогичному показателю за 2012 год.

2014 год: исполнение доходной части бюджета составило 98 563 млн. руб., или 97,5% от утвержденного годового плана.

2015 год: исполнение доходной части бюджета за январь-декабрь 2015 года составило 102 986 млн. рублей, или 97,6% от утвержденного годового плана. Недобор в целом по доходам – 2 496,5 млн. рублей, в том числе по собственным – 2 640,8 млн. рублей [4].

Структура доходов бюджета г. Новосибирска в 2016 году выглядит следующим образом: налоговые доходы – 47,90%, неналоговые доходы – 18%, а безвозмездные поступления – 34,20% [5].

Анализируя эти данные, можно сделать вывод, что, несмотря на относительную стабильность структуры бюджета города Новосибирска, ожидается, что налоговые поступления в бюджет города будут стабильно, расти, и именно они практически на 50% должны формировать городской бюджет.

Важно отметить, что собственных доходов бюджета города Новосибирска недостаточно. Доказательством этому служит ежегодное превышение расходов над доходами

Очевидно, что сейчас необходимо стимулировать муниципальные образования развивать экономический потенциал, использовать свои конкурентные преимущества, улучшать инвестиционный, деловой климат. И конечно, нужно совершенствовать механизмы бюджетной поддержки муниципальных образований со стороны федерального центра, причём они также должны носить стимулирующий характер, давать импульс к развитию муниципальных образований Российской Федерации.

Кроме того, необходимо менять систему распределения налоговых доходов между бюджетной системой Российской Федерации, чтобы повышать бюджетную обеспеченность муниципальных образований.

### **Библиографический список:**

1. События: Совещание по вопросам совершенствования межбюджетных отношений // <http://www.kremlin.ru>
2. Официальный сайт Министерства финансов и налоговой политики Новосибирской области // <http://www.mfnso.nso.ru>
3. Официальный сайт Совета депутатов Новосибирской области // <http://gorsovetnsk.ru>
4. Официальный сайт контрольно-счетной палаты города Новосибирска // <http://www.ksp.novo-sibirsk.ru>
5. Официальный сайт Законодательного собрания Новосибирской области // <http://zsnsso.ru>

*Касану А.Г., магистрант 2 курса  
ФГБОУ Костромской государственной университет*

## **АНАЛИЗ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРОИЗВОДСТВЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Найти квалифицированных сотрудников, в том числе, на высокие позиции в компании, становится все сложнее. Идет «война за таланты». Упущенные возможности, упущенное время, высокие затраты на поиск и адаптацию нового персонала - все это стимулирует руководителей создавать систему развития кадрового потенциала. Комплексный анализ научной литературы показал, что проблемам управления кадрами, а также проблемам подготовки высококвалифицированных специалистов уделяется недостаточное внимание. Практически отсутствует методология разработки и создания эффективной системы управления развитием кадрового потенциала. Анализ использования кадрового потенциала организации в свете современности и мало изученности представляет определенную значимость.*

Оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места [3, с. 16]. Оценка трудового потенциала работника должна предусматривать определение количества, качества, соответствия и меры использования этого потенциала в целях организации. Оценка кадрового потенциала необходима при следующих условиях: необходима оценка сотрудников компании, их потребностей и возможностей в обучении и развитии; при росте предприятия оценка на предмет соответствия возможности перемещения на новые руководящие должности; оценка профессиональных качеств работников в случае появления повышенных требований к их квалификации; неэффективная работа персонала; аттестация сотрудников.

Выделяют несколько целей оценки персонала. Административная цель достигается путем принятия обоснованного административного решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала. Информационная цель заключается в том, что и работники, и руководители по-

лучают достоверную информацию о деятельности. Мотивационная цель состоит в том, что оценка сама по себе является важнейшим средством мотивации поведения людей.

Исходя из целей, в самых общих чертах суть управления персоналом через оценку его потенциала сводится к решению трех взаимосвязанных задач: во-первых, к формированию производительных способностей человека, которые наиболее полно соответствовали бы требованиям, предъявляемым к качеству рабочей силы конкретным рабочим местом; во-вторых, к созданию условий на производстве, при которых происходило бы максимальное использование способностей работника к данному труду; в-третьих, эти процессы не должны причинять ущерб организму и интересам личности трудящегося.

Среди субъектов оценки персонала выделяют: линейные руководители; работники службы управления персоналом; коллеги и работники, имеющие структурные взаимосвязи с оцениваемыми; независимые эксперты и центры оценки. Все субъекты оценки подразделяются на формальные и неформальные. К формальным субъектам оценки относят руководителей и работников служб управления персоналом. Они обладают правом принятия административного решения по результатам оценки. Неформальные субъекты оценки — коллеги, независимые эксперты — только дают свое заключение, которое учитывается формальными субъектами оценки при обобщении информации для принятия управленческих решений. На практике часто применяется комбинированная оценка. В качестве объекта оценки могут быть либо отдельные работники, либо группа работников, выделенная по определенному признаку. Предметом оценки результатов труда персонала являются личные качества работников, процесс труда и результативность труда.

Для получения достоверной информации необходимо точно и объективно выделить показатели, по которым производится оценка. Также важно установить четкие критерии оценки персонала. Критерий оценки персонала — порог, за которым состояние показателя будет удовлетворять или не удовлетворять установленным требованиям. Такие критерии могут характеризовать как общие моменты, равнозначные для всех работников, так и специфические нормы труда и поведения для конкретного рабочего места или конкретной должности [1, с. 203].

Можно выделить четыре группы критериев, которые используются в любой организации с некоторыми коррективами: профессиональные критерии оценки персонала содержат характеристики профессиональных знаний, умений, навыков, его квалификации, результатов труда; деловые критерии оценки персонала включают такие критерии, как ответственность, организованность, инициативность, деловитость; морально-психологические критерии оценки персонала, к которым относятся способность к самооценке, честность, справедливость, психологическая устойчивость; специфические критерии оценки персонала, которые образуются на основе присущих человеку качеств и характеризуют его состояние здоровья, авторитет, особенности личности.

Оценку результатов труда необходимо проводить для всех категорий работников. Выделяют две группы показателей, используемых при оценке ре-

зультативности труда: прямые показатели (или количественные) легко измеримы, поддаются достаточно объективной количественной оценке и всегда устанавливаются заранее; на их основе определяется степень достижения поставленных целей. К прямым показателям относят: списочная и явочная численность работников; среднесписочная численность работников; удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия; темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период; удельный вес работников, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности; средний стаж работы по специальности; текучесть кадров.

Косвенные показатели характеризуют факторы, косвенным образом влияющие на достижение результатов; их невозможно количественно определить, так как они характеризуют работника по критериям, соответствующим «идеальным» представлениям о том, как следует выполнять должностные обязанности и функции. К косвенным показателям относят: профессиональная, квалификационная, половозрастная структуры персонала организации; структура персонала по уровню образования и по стажу работы на предприятии.

Также необходимо проанализировать движение работников в организации, которое характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров. Оборот кадров это совокупность принятых на работу и выбывших работников, рассматриваемая в соотношении со среднесписочной численностью работников за определенный период. Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэффициентами: общего оборота это отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников; оборота по приему это отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период; оборота по выбытию это отношение выбывших работников за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период. Коэффициент постоянства кадров – отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь год, к среднесписочной численности работников за этот год.

Несмотря на то, что существует большое количество разных подходов к оценке, все они страдают общим недостатком — субъективностью. Для устранения данного недостатка применяются необходимые условия и требования к технологии оценки персонала: объективность; надежность — относительно свободно от влияния ситуативных факторов; достоверность в отношении деятельности; возможность прогноза; комплексность; процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны и понятны; проведение оценочных мероприятий не должно дезорганизовывать работу коллектива.

Традиционно деятельность сотрудников оценивают с нескольких точек зрения — по достигнутым результатам (управление по результатам), по выполнению функций (аттестация деятельности), по профессиональному потенциалу (личностным и деловым качествам). Увидеть целостную картину, получить наиболее точную и полную характеристику сотрудника позволяют технологии,

объединяющие несколько методов оценки. Среди наиболее распространенных методов оценки персонала на предприятии выделяют: биографический; тестирование; анкетирование; наблюдение; метод "360 градусов"; деловая игра; самооценка и другие. Данные методы позволяют осуществлять отбор кандидатов на работу в организации, проводить оценку потребности в совершенствовании управленческих качеств руководящих работников, выявлять сотрудников для последующего продвижения, разрабатывать кадровую политику и осуществлять внутриорганизационный контроль.

Таким образом, для управления персоналом весьма важно, уяснив механизм действия каждого из компонентов трудового потенциала работника, разработать систему взаимосвязанных мер, воздействующих на наиболее полное использование его резервов. О значительных резервах прироста производительности труда за счет его организации по способностям и создания условий для работы в "полную силу" говорят результаты научных исследований экономистов, социологов, физиологов труда и других специалистов. Анализ кадрового потенциала организации непосредственно связан с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, планированием деловой карьеры сотрудников, работой с кадровым резервом, с подбором персонала, его переподготовкой и повышением квалификации. Располагая индивидуальными стоимостными оценками отдельных работников, становится возможным определить стоимость кадрового потенциала как отдельных подразделений, так и предприятия в целом.

#### **Библиографический список:**

1. Дятлов, В. А. Управление персоналом / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало. – М.: ПРИОР, 2007. – 322с.
2. Кондратова, И. Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации / И. Г. Кондратова // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 1. – С. 32-37.
3. Магура, М. И. Оценка работы персонала. Подготовка и проведение аттестации / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 256с.
4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 215с.

*Киреенко Е.Г., канд. экон. наук, профессор  
«Институт предпринимательской деятельности»  
Республика Беларусь, г. Минск*

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ АГРОЭКОТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*В статье представлены организационные и правовые инструменты, позволяющие эффективно стимулировать развитие агроэкотуризма, выявлены проблемные аспекты, сдерживающие развитие агроэкотуризма, изучена роль общественных институтов в области развития агроэкотуризма.*

Мировой опыт развития туризма свидетельствует о приоритете и широком распространении агроэкотуризма, как вида отдыха, активно влияющего на местный социум, выполняя ряд экономических и социальных функций.

В Беларуси агроэкотуризм также становится приоритетным видом туристической деятельности. Сегодня наиболее сложной проблемой остается оценка значимости агроэкотуризма с экономической точки зрения. Показателем оценки указанной значимости является определение (критической массы) сельских сокращению миграции населения из деревни в город усадеб. Исходя из опыта ряда европейских государств этот показатель для Беларуси может составлять примерно 1000-1500 усадеб. Сегодня этот показатель близок к реальности.

Это позволило агроэкотуризму в нашей стране развиваться достаточно успешно и довольно быстрыми темпами, что в свою очередь, сопровождается появлением следующих проблемных моментов. Во-первых, в работе субъектов агроэкотуризма слабо обеспечивается комплексный системный подход. Во-вторых, не высокий уровень профессионализма владельцев усадеб для успешного их развития, что приводит в первую очередь к низкому качеству оказываемых услуг. В-третьих, низкий уровень развития коммуникаций и низкая культура поведения жителей сельской местности. В-четвертых, неудовлетворительное состояние многих экскурсионных объектов, которое определено недостаточным финансированием их реконструкций. В-пятых, отсутствие, как правило, должного опыта предпринимательской деятельности в сельской местности и как следствие не разработка механизма стимулирования для развития агроэкотуризма. В-шестых, необходимость в разработке механизма налаживания тесного сотрудничества с туристскими организациями других стран. При этом по возможности сократить бюрократические процедуры, которые являются неприемлемыми для иностранных туристов.

Для решения указанных проблем необходимы масштабные инвестиции. Однако в этом отношении агроэкотуризм оказался в своеобразном замкнутом круге – относительно низкий уровень производственных услуг ведет к небольшому доходу получаемому в результате оказания этих услуг и как следствие небольшие денежные накопления ведут к слабым инвестициям в индустрию указанного вида туризма, что требует поиска более действенных инструментов стимулирования его развития. Государственная политика в области агроэкотуризма должна планироваться, направляться и кооперироваться комплексно, затрагивая все возможные аспекты: правовые, экономические, организационные, социальные и культурные. В каждом из этих направлений должен реализоваться свой набор инструментария менеджмента и маркетинга стимулирующий его развитие. Так, в качестве инструментов стимулирования правового регулирования деятельности агроэкотуризма могут выступать:

- регламентация норм и правил эксплуатации объектов агроэкотуризма;
- регламентация правил деятельности предприятий туристского комплекса, их прав и обязанностей в отношении объектов агроэкотуризма;

-разработка и реализация программ развития на уровне страны и отдельных регионов.

В настоящее время право осуществлять деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма представлено лицам постоянно проживающим не только в сельской местности, но и в малых городских поселениях -- до 20 тысяч человек, при этом указанная деятельность осуществляется физическими лицами без государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей. Это требует необходимости более аргументировано определить перечень услуг, которые могут оказывать субъекты агроэкотуризма, а также установить минимальные требования к регистрации, налогообложению и отчетности физических лиц, занимающихся агроэкотуризмом, порядок действий по организации и осуществлению деятельности в данной сфере.

Рассматривая экономическую область регулирования, необходимо отметить, что льготное налогообложение регулируется следующими законодательными актами, согласно которым от уплаты налога на добавленную стоимость освобождаются юридические лица и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по организации экскурсий, услуги экскурсоводов, гидов-переводчиков и услуги организации по перевозке экскурсантов.

Сегодня все еще отсутствуют отраслевые рекомендации по планированию, учету и калькулированию себестоимости туристических услуг, что определяет туристическим фирмам при формировании себестоимости туристического продукта руководствоваться основными положениями по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), разработанными в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Что касается организационных инструментов стимулирования развития агроэкотуризма, то их можно свести к формированию системы его регулирования на национальном и региональном уровнях; установлению и развитию международных связей в сфере агроэкотуризма; организации мониторинга состояния ресурсов, используемых в сфере агроэкотуризма; поддержанию деятельности агроэкотуризма, используя формы маркетингового обеспечения по продвижению объектов агроэкотуризма.

При осуществлении политики маркетингового продвижения агроэкотуризма на территории Республики Беларусь необходим учет специфики каждого продукта потребительских услуг, рациональное распределение финансовых средств, комплексное применение инструментов продвижения, и конечно, наличие высококвалифицированных кадров.

В области развития агроэкотуризма очень велика роль общественных институтов. Такие общественные организации как ОО «Агро-и экотуризм», БОО «Отдых в деревне» вместе с областными общественными советами проводят большую информационную работу по популяризации идей агроэкотуризма среди широких слоев общественности. Им удалось сохранить «критическую массу» усадеб, необходимую для того, чтобы Беларусь смогла успешно специализироваться на агроэкотуризме.

Вместе с тем, рассматривая агроэкотуризм как открытую систему с позиции системного подхода, следует учитывать его тесную интеграцию со всеми

отраслями экономики. Осуществление их взаимодействия для достижения максимальных результатов с минимальными издержками должно носить комплексный характер и в каждом из рассмотренных направлений должны разрабатываться свои специфические инструменты стимулирования развития агроэкотуризма. С целью лоббирования профессиональных интересов, касающихся деятельности агроэкотуризма, да и в целом туристического комплекса республики, туристические фирмы должны больше внимания уделять налаживанию отношений с органами государственной власти и управления.

Сегодня около 25 законов, постановлений Совета Министров Республики Беларусь, указов и декретов Президента Республики Беларусь, регламентируют деятельность агроэкотуризма. Кроме них, например, разработана и действует программа льготного кредитования ОАО «Белагропромбанк», согласно которой «Белагропромбанк» выдает кредиты на усовершенствование и развитие сельских усадеб по процентной ставке 5% годовых, сроком до 7 лет; для повышения качества предоставляемых услуг в сфере агроэкотуризма РУП «Национально агентство по туризму» совместно с НП РУП БелГИСС и БОО «Отдых в деревне» разработали классификацию сельских усадеб и провели их категоризацию.

Немаловажным положительным фактором развития агроэкотуризма в стране является высокий уровень безопасности и стабильная политическая обстановка, отсутствие угрозы терроризма, межэтнических и внутренних конфликтов. Следует заметить, что такой уровень безопасности достигается во многом за счет жесткой визовой политики государства, что является серьезным препятствием для международного туризма, делая нашу страну не привлекательной со стороны туризма.

Таким образом, агроэкотуризм – это мощный импульс развития сельских регионов за счет создания нового специфического сектора экономики, а также действенный инструмент развития малых и средних поселений. Вместе с тем, агроэкотуризм нуждается в государственной поддержке. Только расширение и рациональное, более эффективное использование всех инструментов обеспечит ситуацию, при которой социально-экономические выгоды, заложенные в агроэкотуризме, смогут реализоваться и привести к возрождению и устойчивому развитию белорусского села.

#### **Библиографический список:**

1. О туризме. Закон Республики Беларусь №2/101 от 29 ноября 1999 г. (в редакции Закона Республики Беларусь от 09.01.2007 № 206-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр» Национальный центр правовой информации. – Минск, 2016.
2. О некоторых мерах государственной поддержки развития туризма в Республике Беларусь. Указа Президента Республики Беларусь от 02.06.2006 № 371// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр» Национальный центр правовой информации. – Минск, 2016.
3. О мерах по развитию агроэкотуризма в Республике Беларусь. Указ Президента Республики Беларусь от 2 июня 2006 г. № 372 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр» Национальный центр правовой информации. – Минск, 2016.

## **РЕЗЕРВНЫЙ ФОНД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*В данной статье прослеживается история развития фондов Российской Федерации, рассматриваются источники формирования доходов и направления расходования средств резервного фонда и фонда национального благосостояния.*

На сегодняшний день основным источником доходов федерального бюджета Российской Федерации является добыча и экспорт энергоресурсов. Это ставит российскую экономику в сильную зависимость от существенного изменения мировых цен на нефть, что может привести к колебаниям налоговых доходов федерального бюджета.

Рост финансовых резервов, связанный с высокими мировыми ценами на топливо, происходит на фоне сохраняющихся сложных экономических и социальных проблем страны. Поэтому в настоящее время очень актуальны вопросы управления финансовыми резервами государства и создание системы резервных фондов [1].

Контроль за управлением финансовыми резервами осуществляет Счетная палата, - постоянно действующий высший орган внешнего государственного аудита (контроля), подотчетный Федеральному Собранию Российской Федерации. Главная задача Счетной палаты – контроль управления и распоряжения государственными ресурсами в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Стабилизационный фонд был специальным государственным фондом РФ, созданным и использованным в целях стабилизации экономики. Стабилизационный фонд являлся встроенным стабилизатором, обеспечивал дополнительную устойчивость государственным финансам и мог служить источником финансирования инвестиционных программ, обеспечивающих снижение бюджетных расходов будущих периодов.

С 1 февраля 2008 года Стабилизационный фонд был разделён на две части: Резервный фонд и Фонд национального благосостояния.

Общий объём средств, которые должны были зачислиться на счёт нефтегазового трансферта, был установлен бюджетным законодательством и привязан к размеру валового внутреннего продукта (ВВП): на 2008 год – 6,1% ВВП, на 2009 год – 5,5%, на 2010 год – 4,5%, а после 2010 года данный объём фиксировался в размере 3,7% ВВП [2].

В отличие от Стабилизационного фонда Российской Федерации помимо доходов федерального бюджета от добычи и экспорта нефти, источниками формирования Резервного фонда также являются доходы федерального бюджета от добычи и экспорта газа. Резервный фонд представляет собой часть средств федерального бюджета, подлежащих обособленному учету, управле-

нию и использованию в целях обеспечения сбалансированности (покрытия дефицита) федерального бюджета. Нормативная величина Резервного фонда устанавливаются федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в абсолютном размере, определенном исходя из 7% прогнозируемого на соответствующий финансовый год объема валового внутреннего продукта [3].

Резервный фонд формируется из дополнительных нефтегазовых доходов федерального бюджета в случае, если накопленный объем средств Резервного фонда не достигает его нормативной величины.

Средства Резервного фонда могут быть использованы на покрытие дефицита федерального бюджета при снижении цены на нефть ниже базовой цены. Если накопленный объем средств Фонда превышает 500 млрд. рублей, сумма превышения может быть использована на иные цели. Объем использования средств Фонда определяется федеральным законом о федеральном бюджете. Средствами Фонда управляет Министерство финансов Российской Федерации. Порядок управления определяется Правительством Российской Федерации. Отдельные полномочия по управлению средствами Фонда могут осуществляться Центральным банком Российской Федерации по договору с Правительством Российской Федерации [4].

Что касается отчетности по операциям со средствами, то Министерство финансов Российской Федерации ежемесячно публикует сведения о поступлении и использовании нефтегазовых доходов федерального бюджета, величине активов Резервного фонда на начало отчетного месяца, зачисления средств в указанный фонд, их размещении и использовании в отчетном месяце.

В соответствии с пунктом 4 статьи 21 Закона «О федеральном бюджете на 2015 год», распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 февраля 2015 года № 196-р, приказом Минфина России от 11 февраля 2015 года № 32 средства Резервного фонда в размере до 500000,00 млн. рублей направлены на замещение не поступающих в ходе исполнения федерального бюджета в 2015 году доходов федерального бюджета (за исключением нефтегазовых доходов федерального бюджета) и источников финансирования дефицита федерального бюджета.

Пунктом 6 статьи 21 Закона «О федеральном бюджете на 2015 год» было установлено, что в соответствии с решением Правительства Российской Федерации средства Резервного фонда в размере до 200000,00 млн. рублей должны направляться на замещение не поступивших в ходе исполнения федерального бюджета в 2014 году доходов федерального бюджета (за исключением нефтегазовых доходов федерального бюджета) и поступлений, учтенных в источниках финансирования дефицита федерального бюджета. Указанная норма не была реализована в 2015 году.

В соответствии со статьей 96.9 Бюджетного кодекса, Законом «О федеральном бюджете на 2015 год», приказом Минфина России от 17 июля 2015 года № 216 на финансирование дефицита федерального бюджета были направлены средства Резервного фонда в июле-августе 2015 года в сумме 400000,0 млн.

рублей и в октябре-ноябре 2015 года - 610000,0 млн. рублей. В декабре 2015 года в соответствии с приказом Минфина России от 10 декабря 2015 года № 429 на указанные цели были направлены 710665,16 млн. рублей [5].

В соответствии с приказом Минфина России от 16 сентября 2015 года № 311 «Об использовании средств Резервного фонда в валюте Российской Федерации на покрытие дефицита федерального бюджета в 2015 году» средства Резервного фонда в объеме 402199,9 млн. рублей направлены на покрытие дефицита федерального бюджета.

Таким образом, фактическое использование средств Резервного фонда в 2015 году составило 2622865,1 млн. рублей, или на 451255,6 млн. рублей (14,7 %) меньше, чем предусмотрено в Федеральном законе от 1 декабря 2014 года № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов» (в редакции Федерального закона от 20 апреля 2015 года № 93-ФЗ) (3074120,7 млн. рублей).

Размещение средств Резервного фонда осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 955 «О порядке управления средствами Резервного фонда» путем приобретения за счет данных средств иностранной валюты в долларах США, евро и фунтах стерлингов и ее размещения на счетах, открытых Федеральным казначейством в Банке России.

По состоянию на 1 января 2016 года средства Резервного размещены в иностранную валюту: 45,50 % - 22,7 млрд. долларов США (1654,9 млрд. рублей), 44,30 % - 20,3 млрд. евро (1614,4 млрд. рублей), 10,20 % - 3,4 млрд. фунтов стерлингов (371,3 млрд. рублей).

Объем Резервного фонда и Фонда национального благосостояния сократился. Объем Резервного фонда к 1 сентября 2016 года составлял 2 трлн 90,1 млрд руб. (\$32,2 млрд), а объем Фонда национального благосостояния - 4 трлн 719,17 млрд руб. (\$72,71 млрд).

По данным Министерства финансов РФ, объем Резервного фонда к 1 октября 2016 года составил - 2 трлн 37,19 млрд руб. (\$32,26 млрд), объем Фонда национального благосостояния - 4 трлн 617,54 млрд руб. (\$73,11 млрд). Таким образом, объем Резервного фонда сократился в сентябре на 53 млрд руб., объем Фонда национального благосостояния - на 101,63 млрд руб.[6].

Резервный фонд – инструмент бюджетной политики, позволяющий государству выполнять его задачи (прежде всего в социальной сфере) в условиях экономической и финансовой нестабильности.

#### **Библиографический список:**

1. Бабич А.М., Л.Н. Павлова. «Государственные и муниципальные финансы»// Под ред. Поляка Г.Б., - М.:«ЮНИТИ»,-2007.-С.176.
2. Интернет ресурс: <http://www.reglament.net/>.
3. Бюллетень Счетной палаты № 5 (май) 2016 г. «Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Мониторинг и оценка эффективности размещения и использования средств Резервного фонда и Фонда национального благосостояния...», - С.5.
4. Федеральный закон от 30.09.2010 № 245-ФЗ "О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и иные законодательные акты Российской Федерации".

5. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N145-ФЗ (ред. от 03.07.2016).

6. Бюллетень Счетной палаты № 5 (май) 2016 г. «Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Мониторинг и оценка эффективности размещения и использования средств Резервного фонда и Фонда национального благосостояния...», - С.9.

*Киселева Е.И., доцент; Михайловский Е.А., студент НГТУ  
Новосибирского государственного технического университета*

## **ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О БЮДЖЕТЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

*В статье проанализирован бюджет Забайкальского края. Описаны основные характеристики бюджета края на 2015 год.*

Ведущую, определяющую роль в формировании и развитии экономической структуры любого современного общества играет государственное регулирование, осуществляемое в рамках избранной властью экономической политики.

Одним из наиболее важных механизмов, позволяющих государству осуществлять экономическое и социальное регулирование, является финансовая система общества, главное звено которой - бюджетная система. Очевидно, что успех экономического реформирования в большой степени зависит от того, в каких направлениях пойдет преобразование финансовой системы общества, насколько бюджетная политика субъектов Российской Федерации будет отвечать требованиям времени.

Изучение бюджетной системы, бюджетного процесса, теоретических и законодательных основ и практики функционирования бюджетного механизма обрело в настоящее время особую актуальность. Я выбрал субъект Российской Федерации - Забайкальский край, так как он является моей малой родиной.

В качестве основных приоритетов при планировании бюджета края на 2015 год и среднесрочную перспективу определены бюджетные ассигнования на заработную плату и начисления на выплаты по оплате труда работников бюджетной сферы, оплату коммунальных услуг, обслуживание государственного долга Забайкальского края, уплату налогов, выплату стипендий, а также социальное обеспечение.

Законом Забайкальского края "О бюджете Забайкальского края на 2015 год утверждены основные характеристики бюджета края на 2015 год:

1. общий объем доходов бюджета края в сумме 45955374,9 тыс. рублей, в том числе безвозмездные поступления в сумме 19802002,4 тыс. рублей;
2. общий объем расходов бюджета края в сумме 52557622,6 тыс. рублей;
3. дефицит бюджета края в сумме 6602247,7 тыс. рублей[1].

Бюджетный процесс включает следующие этапы:

Непосредственное составление проекта бюджета края осуществляет Министерством финансов края на основании следующих документов:

- послание Президента Российской Федерации;
- прогноз социально-экономического развития Забайкальского края;
- основные направления бюджетной и налоговой политики в Забайкальском крае.

Губернатор Забайкальского края вносит на рассмотрение в Законодательное Собрание Забайкальского края проект закона о бюджете края не позднее 1 ноября года [2]. Законодательное Собрание Забайкальского края с участием Правительства Забайкальского края по проекту закона о бюджете края, опубликованному Губернатором Забайкальского края, проводит публичные слушания.

По итогам публичных слушаний комитет по бюджетной и налоговой политике Законодательного Собрания Забайкальского края принимает рекомендации, в которых отражаются результаты обсуждения проекта закона о бюджете края, рекомендации подлежат рассмотрению Законодательным Собранием Забайкальского края при рассмотрении проекта закона о бюджете края.

Законодательное Собрание Забайкальского края рассматривает проект закона о бюджете края в трех чтениях. При рассмотрении в третьем чтении проект закона о бюджете выносится на голосование.

Принятый Законодательным Собранием Забайкальского края закон о бюджете края в течение 5 рабочих дней со дня принятия направляется Губернатору Забайкальского края для подписания и опубликования. Принятый до 1 января очередного финансового года в третьем чтении закон о бюджете края вступает в силу с 1 января очередного финансового года.

Администрирование доходных источников в 2015 году осуществляют 15 главных администраторов доходов бюджета края - органов государственной власти Российской Федерации и 35 главных администраторов доходов бюджета края - органов государственной власти Забайкальского края.

Доходы бюджета на 2015 год утверждены в объеме 45955374,9 млн. рублей, из которых налоговые доходы составляют 45082221,9 млн. рублей, или 98,1 процента к общему объему доходов, неналоговые доходы 873152 млн. рублей, или 1,9 процента соответственно.

В структуре налоговых и неналоговых доходов 2015 года наибольший удельный вес занимают следующие источники: налог на прибыль организаций – 26 процентов; налог на доходы физических лиц – 38 процентов; акцизы по подакцизным товарам (продукции), ввозимым на территорию Российской Федерации – 16 процентов; налог на имущество организаций – 11 процентов;

налог, взимаемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения – 3 процента; налог на добычу полезных ископаемых – 2 процента; прочие налоги – 2 процента; неналоговые доходы - в пределах 2 процентов.

Актуальной проблемой для Забайкальского края является увеличение собственных доходов края. В том числе - снижение недоимки по налогам, которая еще существует. Отдельной проблемой является оптимизация расходов бюджета.

В заключение хочется отметить согласно отчету Контрольно - счетной палаты [1] Забайкальского края за 2015 год, причины невыполнения плана расходов бюджета. Сложившийся процент неисполнения по разделам в условиях жестких бюджетных ограничений обусловлен (более 5%) введением приоритетного порядка финансирования первоочередных расходов краевого бюджета: заработной платы, социальных выплат, коммунальных услуг, межбюджетных трансфертов, исполнение долговых обязательств, предоставление субсидий на выполнение государственных заданий и иные цели.

#### **Библиографический список:**

1. Закон Забайкальского края от 23 декабря 2014 года № 1116-33К [Электронный ресурс] Министерство финансов Забайкальского края. «О бюджете Забайкальского края на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов».
2. Закон Забайкальского края от 2 августа 2016 года № 1368-33К [Электронный ресурс] Гарант. «О бюджетном процессе в Забайкальском крае».

*Киселева Е.И., доцент; Никитенко О.В., студент НГТУ  
Новосибирский государственный технический университет*

## **ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

*В статье проанализирована система финансового контроля в Республике Казахстан. А также выявлены основные проблемы казахстанской системы государственного финансового контроля.*

Финансовый контроль – это контроль за законностью и целесообразностью действий в области образования, распределения и использования денежных фондов государства и субъектов местного самоуправления в целях эффективного социально-экономического развития страны и отдельных регионов.

Роль финансового контроля в социально-экономических преобразованиях выражается в том, что при его проведении проверяются, во-первых, соблюдение установленного правопорядка в процессе финансовой деятельности государственными и общественными органами, предприятиями, учреждениями, организациями, гражданами и, во-вторых, экономическая обоснованность и эффективность осуществляемых действий, соответствие их задачам государства. Таким образом, он служит важным способом обеспечения законности и целесообразности проводимой финансовой деятельности [1].

Основными функциями Налогового комитета являются:

- контроль за соблюдением законодательства, предусматривающего полноту поступлений налогов и других обязательных платежей в бюджет;
- контроль за поступлением неналоговых платежей в пределах компетенции, установленной нормативными правовыми актами (кроме поступлений доли прибыли государственных предприятий, дивидендов на пакеты акций, являющихся государственной собственностью, от арендной платы за пользование

комплексом «Байконур», от аренды и продажи республиканского государственного имущества, от приватизации объектов государственной собственности, поступлений от операций с капиталом);

- участие в пределах своей компетенции в формировании налоговой политики;

- внесение предложений в Министерство финансов по формированию фискальной политики;

- совершенствование форм и методов сбора государственной отчетности по налогам и другим обязательным платежам в бюджет;

- разработка и ведение единой системы учета налогоплательщиков, объектов налогообложения и объектов, связанных с налогообложением;

- участие в текущем прогнозировании доходной части бюджета;

- внесение предложений в Министерство финансов Республики Казахстан по определению государственных органов, уполномоченных обеспечивать исполнение и (или) сбор обязательных платежей в государственный бюджет [2].

Основными проблемами системы государственного финансового контроля в Республике Казахстан являются, во-первых, отсутствие целостности и системности контрольной деятельности государства. В настоящее время полномочия Счетного комитета ограничиваются контролем за исполнением республиканского бюджета. Вместе с тем во многих странах независимо от государственного устройства органы высшего финансового контроля наделены полномочиями осуществления внешнего контроля и на местном уровне. Ревизионные комиссии маслихатов не в состоянии осуществлять полноценный внешний контроль исполнения местных бюджетов, так как не созданы условия для полной реализации их полномочий (отсутствует аппарат ревизионных комиссий маслихатов, непосредственно проводящий контрольные мероприятия, не определен статус документов, принимаемых ревизионными комиссиями маслихатов по результатам проведения контрольных мероприятий). Кроме того, полномочия и функции ревизионных комиссий дублируются с полномочиями и функциями уполномоченного Правительством органа (Комитет финансового контроля). Существенные проблемы имеются в осуществлении внешнего контроля исполнения доходной части государственного бюджета, что обусловлено противоречиями в законодательстве. Представляющие интересы народа институты внешнего контроля должны контролировать деятельность исполнительной власти в налоговой, бюджетной и финансовой сферах в целом. Только в данном случае можно констатировать, что в республике осуществляется целостный и полноценный внешний финансовый контроль.

В результате отсутствия целостного подхода к системе государственного финансового контроля отдельные элементы экономической системы подвергаются контролю неоднократно, другие – остаются вне контроля. В частности, сегодня не достаточно осуществляется контроль большинства финансовых институтов, а именно акционерных обществ, крупных компаний.

Во-вторых, проблема связана с несовершенством законодательной базы. В настоящее время многие аспекты осуществления контроля за использованием

бюджетных средств не находят должного отражения в нормативных правовых документах. В республике контроль местных бюджетов разделен на внешний и внутренний. Нет четкого законодательного разграничения функций и полномочий государственных органов, осуществляющих внешний и внутренний контроль, что приводит к усилению элементов дублирования данных органов и снижает эффективность всей системы государственного финансового контроля. Кроме того, не все практические аспекты осуществления контроля за использованием бюджетных средств отрегулированы законодательством. К примеру, в законодательстве республики не закреплены конкретные виды нарушений бюджетного законодательства, отсутствует действенный механизм реализации решений, принятых по результатам контрольных мероприятий, законодательно не установлены сроки реализации данных решений, отсутствуют эффективные правовые механизмы по установлению ответственности за данные нарушения. К примеру, сегодня за нецелевое использование бюджетных средств наказываются учреждения и организации, а не конкретные лица, допустившие данное нарушение.

В-третьих, существуют также проблемы методологического обеспечения контрольной деятельности. В частности, методологически не проработаны такие вопросы, как четкое определение понятий «контроль», «ревизия», «проверка», «объект контроля» и др. Сильно разнятся подходы различных органов к осуществлению контроля за использованием бюджетных средств.

Реформирование системы государственного финансового контроля требует разностороннего и глубокого подхода к изучению проблем данной системы. В заключении следует отметить, что повышение эффективности системы государственного финансового контроля в Республике Казахстан связано с ее дальнейшим развитием системности и ценности. При этом важное значение имеет мнение представительной власти, международных экспертов, представителей иностранных и казахстанских государственных органов финансового контроля и международных организаций.

#### **Библиографический список:**

1. Бабич А.М., Павлов Л.И. Государственные и муниципальные финансы: Учебник для вузов, 2008 г. – С. 35-67.
2. Худяков А.И. «Налоговое право Республики Казахстан», Алматы, 2009 г.- С.44-56.

*Клишин А.И., студент магистратуры*

*Национальный исследовательский университет Высшая Школа Экономики*

### **РИСКИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ: КЛАССИФИКАЦИЯ И СИСТЕМАТИЗАЦИЯ**

*Статья посвящена классификации и систематизации проектных рисков. В статье рассматриваются разные подходы к классификации рисков, которые основаны на различных признаках.*

Единственно верной и общепринятой классификации рисков, как и определения «риска» не существует, это связано с многогранностью изучаемого явления. Имеющиеся классификации имеют свои отличительные особенности, однако по ключевым принципам идентичны.

Наиболее общей классификацией рисков для инвестиционного проекта является разделение рисков согласно причине их возникновения. Подобная классификация чаще всего используется при составлении бизнес-планов:

- технические риски
- риски участников проекта
- политические риски (в т.ч. военные)
- юридические риски
- финансовые риски
- маркетинговые риски
- экологические риски
- строительно-эксплуатационные риски
- риски обстоятельств непреодолимой силы [Агарков, 2011, с. 185]

Однако более детальной и полной является классификация проектных рисков, основанная на функциональных признаках.

Внешние (экзогенные) риски это риски связанные с изменением внешней среды проекта. К таким рискам относятся риски вызванные нестабильной экономической и политической ситуацией в стране (мире), риски изменения законодательства, рыночной конъюнктуры и риски связанные с изменением природно-климатических условий и т.д. Также к таким рискам относят риски связанные с поставщиками, покупателями, подрядчиками и т.д.

Внутренние риски (эндогенные) непосредственно связаны с деятельностью над проектом. Реализация подобных рисков определяется следующими факторами: низкий уровень управления, низкая квалификация персонала, недооценка конкурентов, ошибочная политика ценообразования, неверная маркетинговая стратегия и т.д. [Балашов, 2011, с. 164]

По источнику возникновения риски обычно делят на статистические (чистые) и динамические (спекулятивные). Динамические (спекулятивные) риски это риски в результате реализации, которых возможно получение, как негативного, так и положительного результата, как следствие изменений внутренних или внешних условий. Обычно реализация подобных проектных рисков не приводит к существенным изменениям показателей. [Kendrick, 2015] Также необходимо отметить, что подобные риски являются внезапными и как следствие плохо прогнозируемыми. [Kharola, 2014] Отличительной особенностью статистических (чистых) рисков является получение исключительно отрицательных последствий. Как и динамические риски, данный вид рисков может быть вызван внутренними и внешними изменениями. Также, рассматриваемые риски имеют сравнительно перманентный характер реализации. [Балашов, 2011]

В теории риска существует детальная и более точная классификация статистических и динамических рисков, основанная на характере последствий.

Природно-естественные риски это риски связанные с природными катаклизмами. Экологические риски реализуются в случае нанесения ущерба окружающей среде. Транспортные риски связаны с использованием различного транспорта для перевозки грузов. Политические риски это риски непосредственно связанные с изменением законодательства и т.п., что может привести к уменьшению результирующих показателей (выручка, рентабельность и т.п.). Имущественные риски это риски утраты имущества. Производственные риски – это риски несоблюдения поставленных задач и планов по производству товара или услуги. Торговые риски – издержки вызванные различного рода задержками поставщиками, клиентами. [Шапкин, 2006]

Коммерческие риски это риски убытков, возникающих в итоге финансово-хозяйственной деятельности. Реализация данного риска обычно связана с уменьшением спроса, увеличением издержек и т.д. Финансовые риски связаны с невозможностью расчетов по финансовым обязательствам, обусловленных финансово-договорными отношениями.

Риски, связанные с покупательной способностью денег делятся на несколько групп рисков:

- Инфляционные риски – обесценивание денег, уменьшение покупательной способности
- Дефляционный риск – снижение цен и как следствие уменьшение выручки
- Валютные риски – риск изменения валютного курса, а следовательно изменение издержек или выручки.

Инвестиционные риски – это риски связанные с уменьшением прибыли, на протяжении реализации инвестиционных проектов. [Шапкин, 2006]

Далее, вернемся к описанию основной классификации рисков, а именно перейдем к разделению рисков по влиянию на затраты на управление. Единичные риски это риски связанные с оценкой компанией одного направления проектной деятельности (например, инвестиционной), без учета остальных направлений проектов в портфеле. Таким образом, портфельные риски возникают, когда компания анализирует и принимает решения по поводу всех портфелей проектов.

Следующим классификационным признаком является «возможность диверсификации» и соответственно разделение рисков на диверсифицируемые и недиверсифицируемые (систематические). С систематическими рисками сталкиваются все компании и фирмы, это риски связанные с изменением внешней среды, другими словами изменение факторов, на которые невозможно повлиять. Диверсифицируемые риски это риски характерные для конкретного проекта и связанные, в большей степени, с внутренней средой проекта.

Также проектные риски разделяют по влиянию на стоимость, а именно: несущественные риски, существенные риски. Таким образом, несущественные риски это издержки в пределах приемлемого (допустимого) уровня, при котором проект продолжает быть эффективным. Существенные риски характеризуются значительными издержками, которые, как правило, превышают доходы

проекта и ведут к значительному ухудшению результирующих показателей проекта в целом.

По возможности страхования риски классифицируются: страхуемые, нестрахуемые. Страхуемые риски это те риски, по которым возможно страхование, и нестрахуемые риски это риски, которые страховые компании не страхуют, соответственно.

Проектные риски, также классифицируются по управляемости и разделяются на следующие типы: полностью управляемые, частично управляемые, неуправляемые.

Полностью управляемыми рисками называются риски, уровень влияния и причины реализации которых, хорошо изучены, а методы управления результативны. Тем самым, такими рисками имея определенные знания можно управлять и свести их влияние к минимуму.

Частично управляемые риски плохо поддаются качественному и количественному анализу, мало изучены и плохо управляемы.

Неуправляемые риски это риски плохо изученные, практически неподдающиеся управлению из за того, что эффективных способов управления на данный момент не существует.

Классификация рисков, может помочь в анализе и управлении рисками инвестиционного проекта, а также улучшить эффективность проекта в целом, за счет установления приоритетов при управлении рисками. На практике, исходя из особенностей проекта, представленная классификация может быть дополнена или изменена. [Балашов, 2011]

#### **Библиографический список:**

1. Агарков С. А., Кузнецова Е. С., Грязнова М. О. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика //М.: Академия естествознания. – 2011
2. Балашов А. И. и др. Управление проектами //Вестник АКСОР. – 2011. – №. 2. – С. 39-46.
3. Шапкин А. С., Шапкин В. А. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций. – Издательско-торговая корпорация " Дашков и К°", 2006
4. Kendrick T. Identifying and managing project risk: essential tools for failure-proofing your project. – AMACOM Div American Mgmt Assn, 2015
5. Kharola A. A fuzzy risk assessment model (FRAM) for risk management (RM) //PM World Journal. – 2014. – Т. 3. – №. 2

*Клишина К.А., 1 курс*

*Филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»  
в г. Тихорецке*

## **ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА КУЛЬТУРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

*Анализируется глобализация как на этап формационно-цивилизационного развития социально-политической системы, экономической и культурной сфер, приобретающий общемировой масштаб.*

С начала XXI столетия, концепция глобализации становится доминирующим способом описания и объяснения социальной реальности и ее динамических изменений. Выдвинувшись к передовым рубежам теоретического познания социальной действительности, она требует от социологии пересмотра ее концептуальных представлений, выработки принципиально новых гносеологических способов описания, лингвистических средств выражения и методологических механизмов объяснения социальных процессов.

В силу слабой развитости социальной структуры и экономической и духовной слабости российского общества глобальные процессы внедряются достаточно активно в разных формах и вариантах. Например, десятилетиями апробированные в западных странах механизмы рыночной экономики у нас получают совершенно другую интерпретацию и реализуются в самых худших вариантах, в результате этого происходит обнищание масс, у многомиллионных граждан Российской Федерации нищенское материальное положение, заработная плата ниже прожиточного минимума. Умеренно-либеральные взгляды на культуру привели к возникновению культурных гибридов в социальном облике, которые интенсивно вытесняют из духовного пространства и социальной жизни традиционные культурные ценности. При этом социальные институты оказываются не способными удержать их функционирование в разумном русле, отвечающем интересам духовного развития личности [1].

Изменения, происходящие на национально-региональном уровне в связи с тенденциями глобализации, имеют принципиальное значение для многих развивающихся национально-государственных образований с точки зрения стратегических последствий. Речь идет не столько о развитии этих этнонациональных образований, сколько об их поглощении и превращении более развитыми и мощными транснациональными структурами в свои производственно-экономические составляющие [2].

Тенденции подобного рода не могут не провоцировать обсуждение ряда проблем, касающихся менее развитых субъектов глобальной социальной системы, и в том числе такой базовой, как проблемы безопасности, связанной с защитой своих социальных интересов, национально-территориального суверенитета, культурного и духовно-нравственного наследия, исторических традиций и норм национально-общественной жизни, с сохранением мировоззренческо-ментальной самобытности [3].

С одной стороны, в условиях глобализации социальной действительности очевидным становится то, что речь отнюдь не идет о ценностно нагруженном диалоге между разными типами культур, формами политического правления, национального уклада и образа жизни. А идет прямая экспансия, навязывание одними, более развитыми государствами своих норм, правил и принципов социального бытия, культурных образцов, образовательных стандартов другим, менее развитым национально-государственным системам под лозунгом создания единого социального пространства и движения всего человечества в прогрессивном направлении [4].

В аспекте культурной идентичности глобальная интеграция вызывает обратную тенденцию – тенденцию неприятия «чужого». Локальные, национальные культуры остро и болезненно воспринимают процесс конвергенции элементов инородной культуры. Так как здесь речь не идет об обмене опытом и взаимообогащении культур на основе аксиологически выраженного диалога этих культур, этот процесс носит односторонне направленный характер и связан с расшатыванием национальной культуры изнутри, выхолащиванием из нее этнически ценностного содержания, а взамен приобретая порой только то, что деформирует национальное сознание и культуру. Национальные культуры стремятся отстоять свою историческую самобытность и этническую независимость [5].

Процессы глобализации вызывают кризис культуры этноса, который связан с ломкой старых культурных обычаев, мировоззренческих стереотипов, духовных ценностей, с одновременным порождением новых «ценностей», нехарактерных для прежнего мировосприятия. Детерминантом ценностных изменений в этносоциальном измерении выступает проникающий в жизнь людей новый потребительский стандарт, характерный для западноевропейской цивилизации [6]. Человек из создателя превращается в потребителя с все более растущими запросами.

#### **Библиографический список:**

1. Понарина Н.Н. Глобализация: мировая культура и локальные культуры // Общество: философия, история, культура. 2011. № 3-4. С. 36.
2. Понарина Н.Н. Глобализация культуры и распространение неоднородности мировой культуры // Общество: философия, история, культура. 2011. № 1-2. С. 120-125.
3. Понарина Н.Н. Глобализация как фактор культурной антропологии // Общество: философия, история, культура. 2013. № 4. С. 17-20.
4. Еремеев М.А. Эффективный контракт как институциональный каркас системы высшего образования России // В сборнике: Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры Сборник научных трудов. Комитет по науке и высшей школе Правительства Санкт-Петербурга. 2014. С. 207-211.
5. Понарина Н.Н. Глобализация и проблемы культуры // Общество: философия, история, культура. 2012. № 1. С. 11-14.
6. Понарина Н.Н. Глобализация и модернизация: соотношение тенденций // Инженерный вестник Дона. 2011. Т. 16. № 6. С. 286-291.

***Кодилова Е.Д.;***

***Научный руководитель - Васильева М.В., старший преподаватель  
Новосибирский государственный технический университет***

#### **ВНЕДРЕНИЕ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЭНЕРГОСБЫТОВЫХ КОМПАНИЙ**

*В статье поднимается вопрос о целесообразности внедрения клиентоориентированного подхода в деятельность компаний монопольного сектора. В качестве примера исследуется деятельность энергосбытовой компании.*

В настоящее время не существует единой общепринятой трактовки термина «клиентоориентированность». В связи с этим существует множество подходов к определению этого понятия, в большей или меньшей степени отличающихся друг от друга [1, 2].

Однако большинство авторов связывают клиентоориентированность со способностью компании создавать дополнительный поток клиентов и дополнительную прибыль за счет глубокого понимания и удовлетворения потребностей клиентов. При этом естественным образом возникает вопрос целесообразности внедрения клиентоориентированного подхода в деятельность компаний, традиционно относящиеся к монопольному сектору, для которых проблема привлечения клиентов или их потери из-за неудовлетворенности уровнем обслуживания не актуальна.

Рассмотрим этот вопрос на примере энергетической отрасли. Естественнее всего начать исследование на примере организаций, напрямую работающих с конечными потребителями электроэнергии – с энергосбытовых компаний, а именно с генерирующих поставщиков<sup>5</sup>. Следует отметить, что в результате проведенных в начале 2000-х годов реформ, все субъекты энергетики были разделены на два сектора: монопольный и конкурентный. К первому были отнесены предприятия технологической и коммерческой инфраструктуры, а деятельность по сбыту электроэнергии номинально была причислена к конкурентному сектору. Однако фактически генерирующие поставщики являются монополистами.

Среди клиентов гарантирующего поставщика, являющегося одним из лидеров в рейтинге по показателям эффективности, составленного НП «Совет рынка», был проведен опрос среди потребителей, целью которого является определение степени удовлетворенности последних уровнем обслуживания. По результатам опроса, около 20% клиентов не считают уровень обслуживания высоким. Около 40% потребителей не знают о том, что компания продает сопутствующие товары и предоставляет дополнительные услуги. Кроме того, клиенты отметили необходимость расширения ассортимента реализуемой продукции, увеличения числа мест в зоне ожидания центра обслуживания и т.д.

Полученные результаты позволяют сделать выводы, что внимание к потребностям клиентов может положительно отразиться на результатах деятельности энергосбытовой компании. Во-первых, в результате внедрения клиентоориентированного подхода естественно ожидать формирования у конечного потребителя положительного имиджа компании. Это, в свою очередь, благоприятно скажется на уровне лояльности потребителя в случае изменения условий предоставления услуг, повышения тарифов и т.д. Для компаний, работающих по кредитному принципу, завоевание доверия потребителя может привести к снижению дебиторской задолженности.

Во-вторых, положительный эффект от внедрения клиентоориентированного подхода может быть достигнут за счет расширения перечня оказываемых

---

<sup>5</sup> Также большое внимание российские авторы уделяют вопросам внедрения клиентоориентированного подхода в функционирование электросетевых компаний [3-6].

услуг в соответствии с нуждами потребителя. Немаловажную роль в увеличении выручки оказывает и информирование клиентов о дополнительных товарах и услугах, реализуемых компанией помимо основного направления деятельности. Т.о., клиентоориентированность – это неотъемлемый и один из ключевых факторов роста компании вне зависимости от степени концентрации рынка, на котором она функционирует.

#### **Библиографический список:**

1. Гулакова О.В., Ребязина В.А., Смирнова М.М. Специфика клиентоориентированности компаний на российском рынке: результаты эмпирического исследования // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2015. Вып. 4. С. 39-73.
2. Рожков А.Г., Ребязина В.А., Смирнова М.М. Ориентация компании на клиента: результаты эмпирической проверки на примере российского рынка // Российский журнал менеджмента. Том 12, № 3, 2014. С. 33-58
3. Vasilyeva M. Customer-oriented approach to power supply reliability ensuring // Applied Mechanics and Materials. 2014. Т. 698. С. 685-689.
4. Васильева М.В., Китушин В.Г. Механизм обеспечения адресной надёжности электроснабжения конечных потребителей энергии // Энергетик. 2015. № 6. С. 15-17.
5. Васильева М.В., Китушин В.Г. Разработка модели для расчета стоимости услуги по обеспечению адресной надежности электроснабжения // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 3 (28). С. 101-104.
6. Тихомирова О.В. Методическое обеспечение системы тарифного регулирования региональных электросетевых компаний на основе клиентоориентированного подхода // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Московский энергетический институт. Москва, 2007

**Кондратенко Ю.Н., к.э.н., доцент**

*«Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург*

### **ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*В статье анализируются проблемы управления знаниями и даются рекомендации, позволяющие повысить эффективность использования инновационного потенциала персонала российских предприятий для активизации внешне-торговой деятельности за счет введения систем электронного документо-оборота и особых методов проектного управления, учитывающих российскую специфику.*

В условиях глобализации взаимосвязь и взаимозависимость стран и компаний приводит к тому, что знания распространяются крайне быстро, и бизнес интересуется не то, какое знание или преимущество имеет компания сегодня, а то, насколько быстро она создает новые знания и насколько эффективно реализует их на рынке. Основной предпосылкой для развития инновационного потенциала является свобода и мотивация к творческому мышлению и действию

людей, объединенных вместе и обладающих различными способностями и специальностями. Особенно важно это для российских внешнеторговых предприятий, продвигающих свой товар на зарубежные рынки и вынужденных быстро реагировать на меняющиеся условия внешней среды. Основная проблема многих российских компаний – это высокий уровень бюрократизации и отсутствие эффективных методов управления знаниями.

В литературе описано множество методов управления инновационным потенциалом персонала. Мы полагаем, что исходя из специфики российских компаний, для создания инноваций более эффективным является использование такого инструмента как проектная команда. И хотя некоторые исследователи считают, что инновационные идеи появляются в результате индивидуальной работы, все-таки только команда может воплотить эти идеи в жизнь быстро и эффективно. А умение быстро и гибко реагировать на меняющиеся обстоятельства – это важная составляющая успеха внешнеторговой деятельности компании.

По результатам изучения деятельности проектных команд и рабочих групп ряда российских и зарубежных компаний, нами были выделены принципы, позволяющие более эффективно использовать инновационный потенциал персонала для развития внешнеторговой деятельности.

1. Подготовить техническую основу для проектной работы. Техническая составляющая ориентирована, прежде всего, на управление документооборотом компании и вопросы, связанные с накоплением и обменом информацией. В настоящее время на многих предприятиях используются такие информационные системы как, например, CRM, ERP, EPAM КМС, DocsFusion и др. Задача компании так построить автоматизацию, чтобы сотрудники могли получить доступ к информации и найти то, что им нужно за минимальное время. Выбор той или иной системы зависит от сферы деятельности компании. Например, на АО «ПО «Уральский оптико-механический завод» (предприятие, занимающееся производством и продажей на российском и зарубежных рынках изделий специального назначения и гражданской продукции) внедрены и эффективно используются такие системы как IFS, CRM и LanDocs. Модули данных систем позволяют осуществлять оперативный обмен информацией, ее накопление и ускорять процедуру принятия решений. Конфиденциальность обеспечивается путем использования ограничений доступа к определенным документам, а угроза потери накопленной информации снижается наличием дублирующих систем. В результате сотрудники получили возможность делиться своими знаниями в общих базах данных и вести разработки в рамках рабочих групп, используя конфиденциальный уровень доступа, что позволило повысить интенсивность обмена информацией и активизировать коммуникации.

2. Включение в команду сотрудников, обладающих разными навыками и способностями. Основная ошибка при формировании команд – это либо включение в состав только людей генерирующих идеи, либо только людей-исполнителей. На практике часто оказываются важнее профессиональные навыки сотрудника и его должность, а не индивидуальные качества. При подборе членов команды мы рекомендуем учитывать не только профессиональные ка-

чества кандидата, но также его психологические особенности (в команде должны быть люди с разными типами темперамента) и наличие уникальных умений. Только в этом случае члены команды смогут предлагать идеи без опасений не соответствовать какому-либо стандарту.

3. Организация управление командой через координацию действий, построение доверия и сплочение команды. Задача руководителя проекта не приказывать и не наказывать за неисполнение, а стимулировать выработку новых идей и предложений. Задача отойти от системы руководства «командный контроль» и перейти к системе «фокусирование-координация» [2]. Также в обязанности руководителя проекта входит построение доверия в команде и объединения членов команды для достижения поставленной цели. Доверие – это основа менеджмента команды [3] и чем сложнее проект, тем больший уровень доверия требуется [1].

В российских компаниях члены команды обычно объединяются только формально - приказом о создании команды и планом работ. В итоге каждый стремится выполнить свою часть работы и не учитывает интересы команды в целом. Для формирования доверия и сплочения команды важно проводить встречи в неформальной обстановке и при необходимости, организовать тренинг по командной работе. Это требует дополнительных финансовых и временных затрат, но зато окупается более эффективной работой команды. Кроме того, наличие личных контактов между членами команды, позволяет в дальнейшем использовать этих сотрудников как ядро новых команд в других проектах.

4. Проектная команда должна создаваться как сетевая структура. Большинство российских предприятий имеют жесткую иерархию и подобная вертикаль переносится и на проектные команды. В итоге, часто может выбираться не лучшая идея, а идея, предложенная членом команды с более высокой должностью. Поэтому целесообразнее использовать в этом случае демократический принцип принятия решений, характерный для европейских компаний. В этом случае руководитель проекта имеет право принимать решения в заранее определенных границах и руководитель предприятия не вмешивается в процесс работы команды. При этом связи и ответственность между членами команды точно распределены [3].

Все это позволяет устранить бюрократические барьеры и обойти многие административные препятствия, характерные для российских компаний, и действовать более оперативно и гибко.

5. Создание системы мотивации членов команды с учетом личной ответственности каждого члена проекта за конкретную сферу деятельности и за выполняемую работу. В рамках рабочей группы за каждым сотрудником должны быть закреплены своя сфера деятельности и свои обязанности, и по итогам работы следует предусмотреть как общее вознаграждение (за выполнение поставленной группой цели), так и индивидуальные поощрения каждого члена команды за выполнение его индивидуального плана. Это позволит повысить эффективность работы каждого сотрудника и избежать ситуации, когда за всю группу работает 2-3 человека, а вознаграждение по итогам получают все. При этом

важно, чтобы мотивация команды по итогам работы не использовалась как средство давления с целью ускорения работы или превышения ранее запланированных и установленных показателей по проекту.

Таким образом, эффективное использование инновационного потенциала сотрудников зависит от создания на предприятии четкой технической основы, помогающей обрабатывать знания, носителями и генераторами которых являются люди и от грамотного использования человеческого фактора, путем объединения персонала в проектные команды и создания необходимых условий для работы команды. Успешная же команда способствует повышению эффективности внешнеторговой деятельности предприятия, давая возможность быстро реагировать, оперативно принимать решения и эффективно разрабатывать и продвигать на рынки новые продукты.

#### **Библиографический список**

1. Khazanchi D., Zigurs I. Patterns of effective management of virtual projects: an exploratory study. PMI. USA. 2006.
2. Savage C.M. Fifth generation management. Kreatives Kooperieren durch virtuelles Unternehmen, dynamische Teambildung und Vernetzung von Wissen. Mensch Technik Organisation. Band 12. Zurich: Hochschulverlag AG, 1997. P.37.
3. Wiendahl H.P. Erfolgreich kooperieren: Best-Practice Beispiele ausgezeichneter Zusammenarbeit. Heidelberg: Physica-Verl., 2005.

*Корсукова Е.А., старший преподаватель,  
Копейкина Т.В., студентка 4 курса бакалавриата  
ФГБОУ ВО "Воронежский государственный технический университет"  
Филиал в городе Борисоглебске, Борисоглебск, Россия*

### **ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЭТАПОВ РАЗРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

*В данной статье мы раскрыли основные этапы разработки управленческих решений, рассмотрели и дали характеристику некоторым из этапов.*

Человеку на протяжении всего развития общества постоянно приходилось принимать те или иные решения. Принятие решений - это важнейший этап, который определяет будущее, как в жизни самого человека, так и в деятельности разных организаций. И эффективность решения зависит от его качества. Вся совокупность отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности и управления организацией, фиксируется в решениях.

Принятие решений – это «центр», вокруг которого вращается жизнь организации и для выполнения управленческих функций необходимо эффективное принятие решений. И, тем не менее, в каждом «центре» есть единый стержень. Он формирует технологию разработки и принятие решений, используемую в каждой организации [1].

Для выделения различных этапов разработки принятия решения существует много подходов. «Типовой» процесс разработки управленческих решений включает следующие этапы [1]:

1. Выявление и диагностика проблемной ситуации;
2. Определение целей;
3. Разработка оценочной системы;
4. Анализ ситуации;
5. Моделирование ситуации;
6. Разработка прогноза развития ситуации;
7. Разработка альтернативных вариантов решений;
8. Этап определения предпочтения;
9. Оценка и выбор вариантов решения.

Дадим краткую характеристику некоторых этапов.

Выявление и диагностика проблемной ситуации.

Направленность самого процесса принятия решения, количество этапов, которые будут задействованы для разработки решения, определяют такие характеристики как: особенности, масштаб, сложность проблемы и др.

Именно эта разносторонность диагностики проблемной ситуации имеет важность в разработке управленческих решений.

Для диагностики проблемной ситуации необходимо:

-чтобы полученная информация о ситуации была по возможности достоверной и как можно более полной;

-при этом важно учитывать количественные и качественные данные;

-выявить причины появления проблемы и после описать каждую из них и произвести сравнительный анализ.

По окончании этапа диагностики проблемной ситуации нужно подготовить выходные данные в удобной форме для дальнейшего использования[2].

Определение целей.

Если вы хотите построить эффективно работающую организацию, то важно уделить время постановке целей на длительную перспективу и текущий период. Формирование целей организации может осуществляться непосредственно руководителем или вырабатываться коллективно советом директоров, ведущими менеджерами и привлеченными специалистами.

Разработка оценочной системы.

Любым измерениям (специальные индексы, индикаторы, рейтинги) предшествует разработка оценочной системы. И в это понятие входит: выбор шкалы и методов измерения характеристик и объектов; оценка количественных и качественных показателей; сравнение разнородных данных; проверка надежности и достоверности измерений.

Важной задачей является выбор оптимального соотношения между требуемым качеством информации и располагаемым временем и ресурсами на её сбор и первичную обработку[3].

Анализ ситуации.

На этом этапе происходит проведение анализа ключевых проблем ситуации, и сюда включают оценку: слабых и сильных сторон; опасностей и рисков; перспектив развития ситуации в рамках рассматриваемых проблем.

Более чёткое представление проблем, возникающих в связи со сложившейся ситуацией, является результатом такого анализа.

Разработка альтернативных вариантов решения.

На данном этапе нужно выявить всевозможные варианты решения, т.е. сформировать «поле альтернатив». Чтобы ускорить процесс принятия решений используется творческая работа, которая требует активизации мышления. В процессе важен и необходим обмен мнениями, обсуждение. Здесь часто используется метод типа «мозговой атаки» [1].

Этап определения предпочтений.

На основе углубленного анализа цели предстоящих действий и желательных исходов действий решается задача определения предпочтений.

Поскольку при одном исходе цели для одного ЛПР (лицо принимающее решение) достигаются в большей степени, а для другого в меньшей, то исходы различаются по предпочтительности с точки зрения самого ЛПР. Только когда ЛПР определит для себя систему предпочтений, тогда он может переходить к выбору одного наиболее эффективного решения из множества вариантов.

Оценка и выбор вариантов решений.

На данном этапе осуществляется экспертная оценка основных вариантов решения, а так же их выбор.

Если принимаются важные управленческие решения, то следует использовать коллективные экспертизы, которые обеспечивают наибольшую обоснованность и эффективность принимаемых решений [2].

С учетом данных экспериментальной проверки и любой другой дополнительной информации ЛПР принимает окончательное решение. Оно является конечным результатом работ на данном этапе.

Подводя итог, можно отметить, что соблюдение выше рассмотренных этапов, приводит к успеху. Но также необходимо отметить, что в реальной практике практически невозможно встретить организацию, в которой соблюдается именно эта очередность этапов. Каждое ЛПР само выбирает основу процесса разработки принятия решения, в зависимости от стоящей перед ним проблемы и ситуации.

#### **Библиографический список:**

1. Баркалов С.А, Половинкина А.И., Шмелева Е.Ю.: Принятие управленческих решений, Часть 1-Воронеж,2007;
2. Трофимова, Л.А. Методы принятия управленческих решений. Учебник для бакалавриата / Л.А. Трофимова, В.В. Трофимов. - М.: Юрайт, 2016;
3. Черняк, В. З. Методы принятия управленческих решений. Учебник / В.З. Черняк, И.В. Довдиенко. - М.: Academia, 2014.

*Корсукова Е.А., старший преподаватель,  
Никифорова А.Н., студентка 4 курса бакалавриата  
ФГБОУ ВО « Воронежский государственный технический университет»  
Филиал в городе Борисоглебске, Борисоглебск, Россия*

## **ПОНЯТИЕ МОДЕЛЕЙ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И ПРИЧИНЫ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

*В данной статье мы изучили понятие модели, этапы, особенности и проблемы моделирования и описали свойства сложных систем, которые учитываются при моделировании.*

Принятие решений является одним из основных составляющих любого управленческого процесса.

В любой организации осуществляется разработка управленческих решений и в любой организации практика принятия управленческих решений имеет свои особенности. Но, тем не менее, имеется общее – технология разработки и принятия управленческих решений.

Существуют разные способы представления процесса принятия управленческих решений. В их основе лежат различные подходы к управлению: системный, количественный, ситуационный и др.

Чаще в организациях используют ситуационный анализ, который включает такие этапы как:

1. подготовка к анализу ситуаций – четкое определение ситуации принятия решений.

2. анализ информации. К данному этапу имеется некоторый объем информации о ситуации принятия решения, который стоит посмотреть на существование аналогов.

3. анализ ситуации предполагает оценку сильных и слабых сторон ситуации в целом, рисков и перспектив развития;

4. обработка данных и оценка результатов - подготовка аналитического материала, который содержит рекомендации по принятию решения.

После проведения анализа ситуации мы имеем достаточно информации для построения модели, которая отражает изменения ситуации при каких-либо управленческих вмешательствах. Данная модель поможет в сравнении различных вариантах действий, оценивании реакций внешней и внутренней среды организации. То есть, другими словами, моделирование – шанс для руководителя посмотреть в будущее и уменьшить риск принятия ошибочных решений. [1]

Остановимся на понятии «система», которая является объектом моделирования. Система – это комплекс элементов, которые взаимосвязаны с отношениями между собой и атрибутами самой системы.

Существуют сложные системы в экономике, обладающие свойствами, которые необходимо учитывать при построении моделирования:

1. Эмерджентность – яркая форма целостности системы, в которой между элементами возникают синергические связи, обеспечивающие больший эффект от общего эффекта, чем от суммы эффектов элементов по отдельности.

2. Массовый характер экономических явлений и процессов, то есть моделирование в экономике должно основываться на массовых наблюдениях.

3. Динамичность экономических процессов, то есть изменение параметров структуры систем под влиянием внешней среды.

4. Случайность и неопределенность в развитии экономических явлений. Для изучения экономических процессов и явлений нужно применение экономико-математических моделей, таких как, теория вероятности и математическая статистика.

5. Невозможность изоляции экономических систем основывается на том, что исследователь не может изолировать явления и процессы из окружающей среды, которые протекают в экономических системах, чтобы исследовать их отдельно.

6. Активная реакция на появляющиеся новые факторы - способность экономических систем к не всегда ожидаемым действиям. [1]

Основной метод исследования систем – это метод моделирования. Уделим особое внимание понятию и классификации моделей.

Модель – это образ процесса в материальной или идеальной форме, который отражает свойства моделируемого объекта. [2]

Существует несколько причин, по которым обуславливается использование модели вместо прямого воздействия с реальным миром:

1. Сложность организационных ситуаций – так как, в реальном мире мы сталкиваемся с большим количеством ситуаций, которые предоставляют сложность для анализа, мы можем упростить процесс функционирования организации с помощью моделирования.

2. Невозможность проведения экспериментов. Когда эксперимент требует большого количества времени и материальных затрат, тогда здесь используются модели.

3. Ориентация управления на будущее. Именно моделирование такой способ, при помощи которого можно определить последовательность решений, которые будут применяться в будущем при управленческом решении. [3]

В настоящее время существует множество видов моделей, однако можно выделить четыре типа основных моделей [1]:

1. Физическая модель, представляющая то, что исследуется и анализируется при помощи увеличенного или уменьшенного описания объекта.

Примером данной модели может служить чертеж какого-либо предприятия или его уменьшенная модель. При помощи физической модели упрощается представление и восприятие о таких проблемах как, например, размещение оборудования, материалов, рабочих мест сотрудников.

2. Аналоговая модель представляет анализируемый объект аналогом, который ведет себя как реальный объект.

Примерами аналоговой модели могут быть: график спроса и предложения товара, организационная структура предприятия.

3. Математическая модель. В ней используются символы для описания характеристик или свойств объекта. Пример: описание зависимости спроса на товар от его качественных характеристик в виде математической функции.

4. Словесная модель- это описание объекта, ситуации, мысли, идеи на естественном языке. Пример: текстовое описание структуры предприятия.

Таким образом, моделирование в принятии управленческого решения имеет большое значение, так как помогает руководителю облегчить анализ и исследование объекта или системы при помощи построения моделей.

#### **Библиографический список:**

1. Баркалов С. А., Половинкина А. И., Шмелева Е. Ю. Принятие управленческих решений: учебное пособие/ Воронежский государственный технический университет. – Воронеж, 2007.- Ч.2.-218 с.

2. Месхон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2007.-200 с.

3. Орлов А. И. Принятие решений. Теория и методы разработки управленческих решений. М.:ИКЦ «МарТ», 2005.-255 с.

***Красильников О.Ю., доктор экономических наук, профессор**  
Саратовский национальный исследовательский государственный университет  
им. Н.Г. Чернышевского*

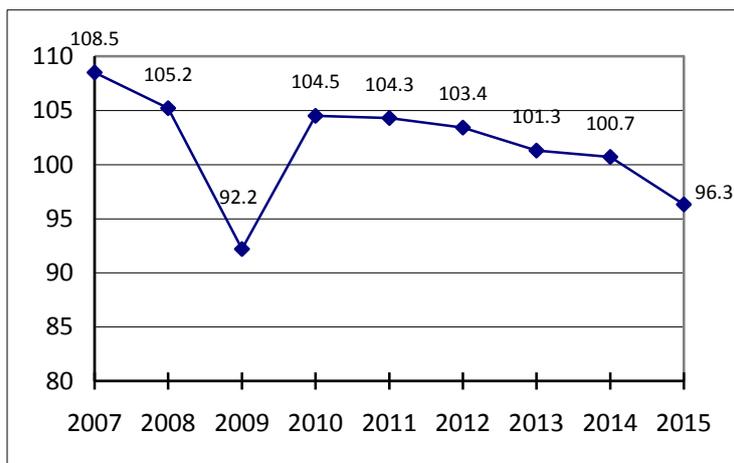
### **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА И ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ В РОССИИ**

*В статье рассмотрена взаимосвязь динамики экономического развития и инновационной активности. Выявлена обратная зависимость данных параметров в современной российской экономике. Делается вывод о необходимости разработки долгосрочной стратегии инновационного развития экономики России.*

С 2010 года в России наблюдается замедление темпов экономического роста, что обернулось серьезным спадом в 2015 году (рис. 1). Если снижение ВВП в 2009 г. можно было объяснить причиной влияния мирового экономического кризиса, то негативная макроэкономическая динамика 2015 г. объясняется сугубо внутрироссийскими хозяйственными проблемами. Снижение цен на энергоносители, более чем двукратное падение курса рубля обусловили вползание российской экономики в длительную полосу стагнации.

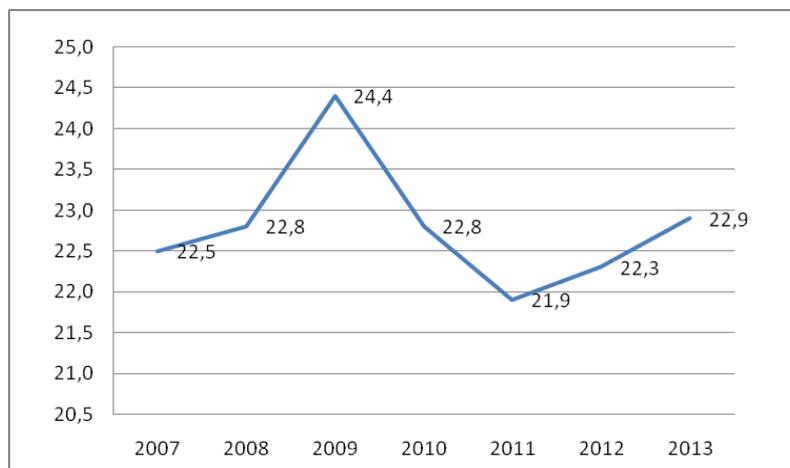
Данный факт объясняет снижение производственной активности в инновационных областях обрабатывающей промышленности. Так, только за один год с 2012 по 2013 гг. индекс производства по высокотехнологичным обрабатывающим видам экономической деятельности снизился со 113,1 до 109,3 процентов. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные и маркетинговые инновации в общем числе организаций уменьшил-

ся с 10,4% в 2011 г. до 9,3 в 2015 г. Впервые за последнее время в 2015 г. снизилось на 9,1% количество высокопроизводительных рабочих мест [1].



**Рис. 1. Индексы физического объема ВВП России (в % к предыдущему году) [1]**

Показательным в этом смысле является изменение доли добавленной стоимости высокотехнологичных и наукоемких видов деятельности в ВВП России в 2007–2013 гг. (рис. 2). Поразительным образом данный график является почти зеркальным отображением кривой физического объема ВВП России, изображенной на рисунке 1.



**Рис. 2. Доля добавленной стоимости высокотехнологичных и наукоемких видов деятельности в ВВП РФ, в % к итогу [1]**

Подобную обратную корреляцию можно объяснить отсутствием долгосрочной стратегии инновационного развития экономики России. Хозяйственный механизм реагирует, так сказать, «от противного». В период спада спонтанно растет сектор высокотехнологичных и наукоемких производств, но как только увеличиваются цены на энергоносители, положение в экономике выправляется, намечается рост, доля добавленной стоимости указанных производств снижается. Так, внутренние затраты на исследования и разработки в ВВП России в 2009 г. выросли до 1,25%, а затем к 2012 г. снизились до 1,12% [1]. Та-

ким образом, наметившиеся было прогрессивные структурные изменения затухают и экономика снова возвращается в свое изначально неэффективное состояние.

Пассивная позиция руководителей экономического блока Правительства РФ может быть объяснена ожиданием будущего роста цен на энергоносители. Однако улучшение мировой конъюнктуры рынка нефти таит в себе серьезную опасность снижения инновационной активности в экономике России. Как не странно положительную роль могут сыграть введенные в 2014 году экономические санкции США, Евросоюза и ряда других стран, а также ответные анти-санкции со стороны России. Ограничение поставок высокотехнологичного оборудования способно всколыхнуть стагнирующие сектора обрабатывающей промышленности России и вызвать волну реиндустриализации ее экономики на основе внедрения передовых инновационных разработок.

Необходимо преодоление сложившихся структурных диспропорций, которое невозможно осуществить без перехода к принципиально новой макроэкономической модели. Ключевые позиции в национальной хозяйственной системе должны занимать отрасли, обеспечивающие новое качество экономического роста – наукоемкие сектора и производства, базирующиеся на прорывных инновационных технологиях, в.ч. обновленное сельское хозяйство. Необходима выработка комплексной стратегии инновационного обновления экономики России.

#### **Библиографический список:**

1. По данным Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics) (дата обращения: 14.12.2016).

*Лапина Н.В., д.э.н., профессор; Жуков Я.Д., магистрант 2 курса  
Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
РЭУ имени Г.В. Плеханова*

### **К ВОПРОСУ О СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ МОТИВАЦИИ**

*В статье рассматриваются экономические категории мотивация и стимулирование, показан специфический менталитет российского работника. Доказано, что современные системы мотивации должны развиваться, чтобы соответствовать новым ценностям, и сохранить свой мотивирующий эффект.*

Под мотивацией обычно понимается процесс побуждения (человека, группы людей, коллективов и т.д.) к совершению тех или иных действий. Мотив – это то, что побуждает к действию, ради чего данное действие совершается. Мотив не только побуждает субъект к действию, но и ставит его перед выбором определенных действий, заставляет действовать, так или иначе. Основой мотивации являются потребности. Потребность это по сути дела нужда, нехватка, недостаток чего-либо для нормального развития организма, личности, социаль-

ной группы, общества в целом. Именно развивающиеся потребности являются побудителями активности, целью которой является устранение несоответствия между потребностями и возможностями их удовлетворения.

Мотивация труда в последнее время показала, что она как система претерпела негативные структурные изменения. Специфический менталитет современного российского работника доказал, что высшие потребности отступили на второй план, а поведением большинства работников стали согласно теории потребностей Маслоу, стали управлять низшие потребности. Мотивация подверглась и типологическим изменениям. В настоящее время мотивация свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и отдачи труда при достаточной его оплате.

Таким образом, в современных условиях мотивация обоснованно доказывает полную неэффективность традиционных систем стимулирования труда. Безусловно, в современных условиях в системе ценностей весьма важным для человека является денежное вознаграждение.

Конечно денежное вознаграждение, организация опыта труда должна учитывать специфику процессов, связанных с улучшением качества продукции и его обеспечением. Иначе говоря, нужно учитывать место и роль участников процесса производства в достижении конечного результата - в создании и выпуске продукции с лучшими потребительскими свойствами [1].

В первую очередь это связано с тем, что старые системы стимулирования уже разрушены, а новые еще не сформированы. Действенным принципом стимулирования коллективов, занимающихся созданием новшеств, является поддержка внутренней мотивации, которая оказывается различной для отдельных индивидов. Скажем, один сотрудник воспринимает похвалу высшего руководства как наиболее ожидаемое поощрение. Для другого же сотрудника более ценным является не похвала руководства, а оценка его работы коллегами.

Стимулирование достижения какого-либо значимого для человека результата должно быть четко увязано с его собственными усилиями и способностями, а не быть зависимым от внешнего произвола, стечения обстоятельств и т.д. Оно не должно также быть тесно связано с общегрупповыми стандартами, быть автоматическим результатом каких-то среднегрупповых показателей.

В современном российском обществе происходит кризис мотивации на современном этапе, и наступило время для создания нового подхода к развитию и удовлетворению у современных работников высших потребностей по Маслоу. Современные системы мотивации должны развиваться, чтобы соответствовать новым ценностям, и сохранить свой мотивирующий эффект. Система мотивации должна быть проста и прозрачна для сотрудников.

Современная система мотивации должна быть направлена на вовлечение в работу всего персонала для достижения самовыражения и выдающихся результатов. Ведь персонал является ведущим активом предприятия. Реальный процесс мотивации в зависимости от своего состояния, может или сохранять, увеличивать этот актив, или превращать его в пассив. В настоящее время на российских предприятиях по инициативе руководства проведены организацион-

ные изменения и впервые созданы отделы (группы) мотивации персонала. Эти позитивные изменения стали происходить под влиянием самых различных факторов таких как интуитивных ощущений необходимости изменений, зарубежных командировок, знакомства с отечественным опытом активизации персонала предприятия и информирования со стороны специалистов о передовой практике. Нужно иметь в виду, что наряду со средствами прямой мотивации может применяться и метод опосредованной мотивации. Его особенность состоит в том, что поведение человека регулируется посредством воздействия не на саму личность, а на условия ее жизнедеятельности, на внешние по отношению к личности обстоятельства, порождающие определенные интересы и потребности.

Понятно, что субъект управления должен стремиться изменить по отношению к объекту управления внешние обстоятельства таким образом, чтобы повлиять на систему предпочтений работника в желательном для целей управления направлении. Для этого используются различные средства стимулирования: материально-денежные (зарплата, премии, доплаты, надбавки и др.), материально-неденежные (организационные, санитарно-гигиенические, бытовые и др.), моральные (похвала, почетные звания и т.п.).

Как уже отмечалось, стимулирование не тождественно мотивации, так как предполагает наличие воли внешнего по отношению к человеку субъекта (руководителя, государства), который предполагает взамен на осуществление тех или иных целенаправленных действий возможность удовлетворения потребностей. Чтобы активно влиять на мотивационный процесс, стимулирование должно учитывать многие факторы: активные потребности, движущие людьми; внешние и внутренние условия функционирования человека и так далее.

В то же время нужно учитывать, что стимулирование по существу, является формой воздействия и может восприниматься как своего рода насилие над личностью. Исключить такого рода восприятие можно лишь тогда, когда сам стимул, его вид и форма, размер соответствуют желаниям людей, их представлениям, что за их счет они удовлетворяют свои потребности.

Если мотивация как выбор самого человека, представляет собой объективный механизм реализации цели, то стимулирование – это способ субъективного воздействия на соединение цели индивида и цели организации.

В мотивационном процессе используются самые разнообразные стимулы. Однако главными остаются материальные стимулы и на их основе материальное стимулирование. Это наиболее распространенный и универсальный вид стимулирования. Его главным элементом, по существу, является объем финансовых и материальных средств, которые предприятие как субъект управления, расходует на удовлетворение своих потребностей [1].

Весьма важно мотивационной эффект предприятия непосредственно приблизить к отдельным работникам. Одним из методов такого приближения является сочетание единообразного должностного оклада с участием работника в прибыли, получаемой предприятием.

Эта система стимулирования основывается на том, что кроме постоянного размера заработной платы сотрудники получают определенную часть прибыли,

которая остается за вычетом налогов, капитальных вложений и разного рода страховых и резервных фондов. При этом общий индивидуальный размер премиальных выплат зависит от результирующего коэффициента. Данный коэффициент должен устанавливаться работникам индивидуально и зависит от количества и качества выполненной работы, надежности и безопасности, числа поданных рацпредложений, умения сотрудничать, и работать в коллективе.

С этой точки зрения, материальное стимулирование сводится главным образом к тому, чтобы дополнительные доходы, получаемые в результате производства и реализации продукции с лучшим потребительскими свойствами, распределялись в соответствии с качеством и количеством затраченного работником труда. При этом главная задача управления состоит в том, чтобы применять объективный механизм определения вклада каждого работника, то есть того качества и количества труда, которое каждый работник затрачивает для достижения общей цели. При всей важности денежных (материальных) стимулов мотивация высококачественного труда и в рыночных условиях не должна ограничиваться только ими.

В настоящее время система нематериальной мотивации в российских компаниях недооценена, используется не в полной мере, или не используется вообще. Однако, в связи с кадровым голодом, многие компании в ближайшее будут вынуждены использовать систему нематериального стимулирования как один из компонентов эффективной системы мотивации персонала, с целью обеспечения высококвалифицированными работниками и снижения текучести кадров. Следует заметить, что система нематериального стимулирования как один из компонентов системы мотивации персонала, будет адекватно восприниматься сотрудниками а, следовательно, и эффективно работать только в тех случаях, когда будет справедливая рыночная заработная плата, на величину которой работник может влиять самостоятельно, в соответствии с достигнутым им результатом работы.

При внедрении системы нематериального стимулирования на предприятии и выборе определенных методов влияния на эффективность работы сотрудников, необходимо на самых ранних этапах определить, как каждый сотрудник позиционирует себя по отношению к компании.

Все сотрудников можно условно разделить на две группы:

- сотрудник-индивидуалист, который не отождествляет свои интересы с интересами компании, и ориентирован на максимальную материальную мотивацию;
- сотрудник-коллективист, который считает себя членом команды, и отождествляет свои интересы с интересами компании.

Следовательно, от того, к какой категории будет относиться конкретный сотрудник, то будет зависеть и метод нематериального стимулирования.

В настоящее время невозможно создать единую универсальную мотивационную систему для всех сотрудников. Система должна быть грамотно проработана и учитывать как «ценность специалиста», с точки зрения общих успехов компании, так и его индивидуальных достижений на своём рабочем месте.

Даже при достаточно высоком уровне денежного вознаграждения нередко решающими стимулами оказываются различные формы признания нематериального характера, то есть моральные стимулы.

К традиционным методам нематериального стимулирования можно отнести:

- обеспечение карьерного роста сотрудников;
- гибкий график рабочего времени или проектная система работы;
- приоритет при планировании отпуска сотрудников компании;
- регулярная «горизонтальная» ротация кадров;
- проведение профессиональных конкурсов среди сотрудников, с награждением дипломами;
- выпуск внутрифирменной газеты с описанием результатов работы и размещением в ней фотографий лучших сотрудников и информационных заметок о них;
- размещение рекомендательных писем клиентов на специальном информационном стенде компании, где все сотрудники имеют возможность их видеть;
- издание буклетов о компании с размещением фотографий лучших сотрудников компании;
- награждение увольняющихся сотрудников дипломами «за вклад в развитие фирмы», поддержание дружественных отношений после перехода сотрудников на другую работу;
- проведение корпоративных праздников.
- публикации об успехах в средствах массовой информации;
- награждение похвальными грамотами и государственными наградами; занесение на «Доску почета» или в «Книгу трудовой славы»;
- применение почетных званий, проведение конкурсов на лучшего работника данной профессии;
- награждение поездками на научно-практические конференции, туристическими путевками, путевками в дома отдыха и санатории;
- предоставление внеочередных дополнительных отпусков и др. [1].

Социологические обследования показывают, что высококлассные профессионалы, не получившие такого общественного признания, чувствуют определенную неудовлетворенность работой, хотя их труд хорошо оплачивается. Такое же ощущение могут испытывать и целые творческие коллективы, не получившие соответствующего общественного признания.

Отсутствие действенных стимулов к высококачественному, а стало быть и более производительному труду в рамках отдельных предприятий отрицательно влияет на результаты деятельности, их конкурентоспособность, моральный и психологический климат. Это побуждает каждое предприятие искать наиболее эффективные формы оплаты труда сотрудников, которые в максимальной мере реализуют стимулирующие возможности материального вознаграждения.

Авторы придерживаются мнения, что с точки зрения повышения эффективности максимального возможного использования стимулирования персонала являются такие мотивы трудовой деятельности как:

- широкая социальная мотивация-ориентация на общественные интересы, понимание важности и значимости своего труда;
- мотивация группы - стремление внести достойный вклад в достижение общегрупповых целей;

- мотивация аффилиации – желание принадлежать к конкретному коллективу;
- процессуальная мотивация – интерес к процессу труда по специальности, в том числе к конкретной инновационной программе;
- материальная мотивация – потребность повышения уровня своего благосостояния, стремление иметь более высокий заработок.

Указанные выше мотивы оказывают непосредственное влияние на поведение людей при осуществлении инновационной деятельности, связанной с решением проблемы качества продукции. Они отражают как действие системы материального стимулирования инновационной активности работников (роль экономического регулятора), так и действие коллектива, его состояния (роль социально-психологического регулятора).

Современный работодатель может построить эффективную систему мотивации персонала, которая позволит не покупать лишь время работников, а покупать исключительно эффективный результат их труда, а также заранее выделить возможные демотивирующие причины и минимизировать свои риски в управлении персоналом. Система мотивации персонала в современной интерпретации – это совокупность систем нематериального и материального стимулирования сотрудников.

Современные системы управления мотивацией труда основаны на следующих базовых предпосылках:

- учет мотивационных эффектов, неизбежно возникающих за счет взаимодействий вышеперечисленных пяти групп мотивов;
- максимальное упрощение применяемых критериев оценки трудовой деятельности персонала и создаваемых для ее ориентации стимулов к труду;
- обязательный прогноз влияния на трудовое поведение персонала всех мероприятий по изменению системы мотивации его труда в организации;
- постоянный мониторинг возможных отклонений от заданных менеджерами форм трудового поведения.

Таким образом, грамотно разработанная система мотивации персонала, состоящая из вышеуказанных составляющих, позволит современному работодателю:

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

Отрицательно влияет на стимулирование трудовой деятельности, творческого отношения к труду социальное неравенство, а также уровень трудовой нагрузки работников.

Прежде всего, следует отметить необоснованно большой разрыв доходов рядовых работников и высшим руководством. Одним из путей ослабления социального неравенства явилась бы отмена плоской шкалы подоходного налога. Противоречит экономической логике, справедливости, когда для всех, независимо от уровня доходов, установлена одинаковая шкала подоходного налога. Такой подход особенно недопустим, когда имеется чрезвычайно большой разрыв в доходах между бедными группами населения и теми, кто имеет сверхвысокие доходы. Вполне оправданным является переход к прогрессивной шкале подоходного налога. Конечно, дифференциация шкалы подоходного налога в зависимости от уровня доходов требует самостоятельного обоснования и специальных расчетов. Обозначим лишь принципиальный подход к решению данного вопроса: работники, имеющие доход на уровне прожиточного минимума, освобождаются от уплаты подоходного налога; работники, имеющие доходы среднего уровня, выплачивают подоходный налог по действующей сейчас ставке; работники с высокими доходами (скажем, свыше 250 тыс.руб. в месяц) уплачивают налог по более высокой ставке (вплоть до 20-25%).

Весьма важно также устанавливать приемлемые нормы трудовой нагрузки, ибо, чем выше трудовая нагрузка, тем труднее осуществлять нововведения. Неоправданно высокая трудовая нагрузка по существу не оставляет работникам времени для профессионального роста, а, стало быть, и для развития инновационного и творческого сознания.

#### **Библиографический список:**

1. Лапина Н. В. Резервы улучшения качества продукции машиностроения: теория, методика, опыт: дисс. д-ра эконом. наук: 08.00.05 / Саратов. гос. соц.-эконом. ун-т. - Саратов, 2005. - 452 с.

***Лапина Н.В., д.э.н., профессор,***

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)*

*РЭУ имени Г.В. Плеханова*

***Лапин В.Н., д.э.н., профессор,***

*Балаковский филиал РАНХиГС*

***Лапина Я.В., магистрантка 2 курса***

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)*

*РЭУ имени Г.В. Плеханова*

## **К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ**

*В статье рассматриваются вопросы, касающиеся различных аспектов развития малого бизнеса в России в условиях санкций, а так же применительно к Саратовскому региону.*

Малый бизнес в рыночной экономике – ведущий сектор, определяющий темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта (ВВП). Во всех развитых странах на долю малого бизнеса приходится 60-70% ВВП. Этот сектор по своей сути является типично рыночным и составляет основу современной рыночной инфраструктуры. Развитие малого предпринимательства имеет ряд преимуществ по сравнению с крупным производством. Он активизирует структурную перестройку экономики, предоставляет широкую свободу рыночного выбора и дополнительные рабочие места, обеспечивает быструю окупаемость затрат, оперативно реагирует на изменение потребительского спроса. Малый бизнес помогает насытить рынок товарами и услугами, преодолевать отраслевой и территориальный монополизм, расширить конкуренцию. Он обладает значительным потенциалом в сфере трудоустройства населения, вовлечения в производство резервов рабочей силы, которые не могут быть использованы в крупном производстве из-за его технологических и иных особенностей.

С начала экономических реформ в Российской Федерации малый бизнес рассматривается как важное условие становления и успешного развития рыночных отношений. Развитие малого бизнеса должно быть одним из приоритетных направлений в экономике государства, «если мы идем к цивилизованной рыночной экономике» [4]. С первых лет реформирования экономики малое предпринимательство стало активно развиваться, охватывая разные сегменты рынка, и на него возлагалось решение серьезных экономических и социальных задач. Вместе с тем, достаточно быстро большинство малых предприятий столкнулись с серьезными трудностями: руководителям организаций не хватало опыта, и они нуждались в постоянной консультационной и управленческой поддержке; не были проработаны вопросы организации их материально-технического обеспечения, сбыта продукции и оказания услуг; большие трудности были связаны с получением кредитов; не достаточно четко был прописан механизм государственной поддержки и нестабильностью налоговой политики в отношении малого бизнеса [1].

Наметившаяся положительная динамика, по мнению автора, во многом обусловлена осуществленной государственной политикой и стратегией развития малого бизнеса в РФ:

- упрощение и ускорение процедуры регистрации юридических лиц с использованием принципа «одного окна», в течение 5 рабочих дней;
- введение трехлетнего моратория на проведение контрольно-надзорных мероприятий в отношении вновь созданных малых предприятий;
- установление единых правил по всей территории России по специальным налоговым режимам (упрощенной системы налогообложения и единому налогу на вмененный доход).

Тем не менее, хотя Правительство Российской Федерации постоянно осуществляет различные меры поддержки, обеспечить качественную динамику роста общего числа субъектов малого предпринимательства и увеличения их достаточного вклада в экономику страны добиться пока не удается.

На взгляд авторов, подобная нестабильная динамика доли малых предприятий в российской экономике свидетельствует о противоречивом характере проводимых в стране реформ. С одной стороны, на всех уровнях государственного управления декларируется необходимость всесторонней поддержки малого бизнеса, как социальной основы формирования среднего класса, создается мощная инфраструктура. В то же время с другой стороны, наблюдается ухудшение общей макроэкономической ситуации:

- короткие кредиты под достаточно большой %;
- рост инфляции;
- бюрократизация аппарата управления и увеличение административных барьеров наличие административных экономических и организационных барьеров;
- нехватка квалифицированных кадров;
- недостаточность финансовых и инвестиционных ресурсов для предпринимателей, особенно на начальном этапе деятельности;
- низкая конкурентоспособность местных товаропроизводителей;
- недостаточный уровень развития инфраструктуры поддержки предпринимательства;
- низкий уровень заинтересованности населения, в том числе молодежи, ведения предпринимательской деятельности;
- недостаточная работа муниципалитетов по развитию бизнеса на территории районов области. и др.

Все это, несомненно, оказывает существенное влияние на снижение стимулов и препятствует развитию предпринимательской деятельности. Изменения, происходящие в России, и в Саратовской области в частности, все больше предъявляют требования к предпринимателям уметь видеть перспективу развития своего бизнеса, принимать обоснованные решения. Все окружающее меняется настолько быстро, что многие предприятия не успевают реагировать на малейшие изменения в законодательстве, во власти, на рынке и не выдерживают жестких условий конкурентной борьбы за свое место на рынке. Это относится, прежде всего, к малым предприятиям, которые вынуждены ежедневно бороться «за право присутствовать на рынке» наравне с крупными и средними фирмами. Актуальность данной темы состоит в том, что из всех газет, журналов, телевидению мы постоянно слышим про поддержку малого бизнеса, но как на самом деле состоят дела в этой сегменте бизнеса [2].

В настоящее время в ситуации развития малого бизнеса в РФ произошли позитивные изменения. Так, Президентом России был подписан 29 июня 2015 года ФЗ №156-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Согласно этого закона создана рабочая группа по разработке Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в РФ до 2030 года, где обозначены достаточно четкие ориентиры. Кроме того, следует отметить, что каждый регион имеет свои специфические особен-

ности развития малого бизнеса и государственная Стратегия обязательно должна учитывать особенности развития регионального малого бизнеса.

В настоящее время у регионов появилась возможность уточнять общие установки государства, прописанные в законах и переделать их под свои региональные условия. Исследование ресурсного потенциала области помогает органам власти региона разработать законодательство, определить приоритетные направления экономического стимулирования, обозначить сферы поддержки и помощи малым предприятиям с помощью предоставления налоговых льгот, путем кредитования или государственного заказа, целевого финансирования, а также усовершенствования предпринимательской активности населения [3].

Саратовская область входит в перечень областей, где установлены законом специальные зоны, их суть состоит в том, что на территории данных субъектов малому предпринимательству предоставляются налоговые льготы в части, зачисляемой в областной и местный бюджеты. Только на деле оказывается все совсем не так, это говорит о большом количестве несоответствий между нормами права. К примеру, множество таких противоречий видно при сравнении гражданского и налогового законодательства, норм арбитражного процесса административного процессуального законодательства, трудового и гражданского законодательства [2].

В этих условиях достаточно ярко действует разработанная региональная программа, позволяющая кардинальным образом улучшить сложившуюся ситуацию в малом бизнесе, а не пытаться разрешить ее отдельными предложениями. В настоящее время на территории Саратовской области первостепенное значение придается стратегии развития малого бизнеса. По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области в регионе в 2014 году осуществляли деятельность 30,9 тыс. малых (включая микропредприятия). Количество малых предприятий в 2014 году увеличилось на 261 единицу к уровню 2013 года. 36,0% малых предприятий в Саратовской области - это предприятия, осуществляющие оптовую и розничную торговлю, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования и 10,8% предприятий, работающие в сфере обрабатывающих производств. Общий оборот в 2015 году составил 338 млрд.руб., в региональный бюджет поступило около 4 миллиардов рублей налоговых платежей.

Саратовская область в 2014 году стала лидером по темпу роста численности работников малых предприятий, среднесписочный состав составил 128,6 тыс. чел. В Саратовской области уровень софинансирования мероприятий поддержки малого и среднего предпринимательства в 2014 году 93,1 млн.руб. – за счет средств федерального бюджета, 33,8 млн. рублей и 3,4 млн. рублей – за счет средств областного и местных бюджетов. Получившие поддержку из бюджетов субъекты малого бизнеса осуществляют свою деятельность в приоритетных для Саратовской области таких видах деятельности как сельское и лесное хозяйство (32,9%) обрабатывающие производства (21,4%) и т.д. За счет предоставленной поддержки было создано 840 новых рабочих мест.

На территории Саратовской области наиболее перспективными формами развития традиционно становятся малые крестьянские (фермерские) хозяйства. В 2015 году на территории области было зарегистрировано 3630 крестьянских (фермерских) хозяйств. На долю фермерских малых предприятий приходится 49% посевной площади.

На территории Саратовской области в последние 4 года для субъектов малого бизнеса приняты законодательные акты, в частности Закон Саратовской области № 167-ЗСО от 13 ноября 2012 года - патентная система налогообложения для ИП, Закон № 57-ЗСО от 28 апреля 2015 года - двухлетние «налоговые каникулы» для впервые зарегистрированных ИП, Закон Саратовской области №152-ЗСО от 25 ноября 2015 года -упрощенная система налогообложения. 83 вида предпринимательской деятельности с 0% налога попадают под «Налоговые каникулы» до конца 2020 года. 64 вида предпринимательской деятельности попадают под патентную систему налогообложения для ИП, которые могут получить его с любой даты, на период от 1 до 12 месяцев; вести учет доходов от реализации в книге учета доходов; не предоставляется налоговая декларация в налоговые органы; цена патентов одна из самых низких в России и зависит от места ведения предпринимательской деятельности.

Упрощенная система налогообложения устанавливает пониженные налоговые ставки 5%, 6% и 7% вместо 15% для ЮЛ и ИП, которые выбрали в качестве объекта налогообложения «доходы минус расходы», и осуществляющие инновационную деятельность, деятельность в сферах производства товаров и услуг для детей, обрабатывающих производств и строительства. Кроме того установлена пониженная налоговая ставка в размере 1% вместо 6% для ЮЛ и ИП, которые выбрали в качестве объекта налогообложения «доходы» и осуществляют деятельность в области ремесел и народных художественных промыслов, научных исследований и разработок, в сферах дошкольного образования детей и дополнительного образования детей и взрослых, дневного ухода за детьми, предоставления социальных услуг.

Поддержка малого бизнеса на территории Саратовской области продолжается и в настоящее время. В апреле 2016 года в Саратовской области утверждена и реализуется «дорожная карта» по развитию малого и среднего предпринимательства на 2016 год. «Дорожная карта» способствовала созданию в области сети из 65 организаций инфраструктуры поддержки бизнеса, в том числе 4 бизнес-инкубаторов, 14 лизинговых компаний, фонда микрокредитования и гарантийного фонда, 5 центров коллективного пользования, 9 центров молодежного инновационного творчества, 2 учебно-деловых центров.

На взгляд авторов, использование на современном этапе в Российской Федерации ограниченного количества инструментов налоговой политики не может способствовать качественным изменениям и преобразованиям в сфере развития малого бизнеса, так как в данном случае успех работы зависит в основном от умелого руководства, т.е. от корпоративного налогового планирования. Тем самым происходит занижение роли государственной налоговой политики в налоговом стимулировании деятельности малого бизнеса. Однако, в сложившейся си-

туации, когда малый бизнес испытывает трудности в различных областях, не следует занижать роль государства в налоговом регулировании деятельности малого бизнеса. С большим сожалением приходится констатировать, что в ходе экономического кризиса именно больше всего не повезло малому бизнесу. Действенной системы стимулирования образования малых предприятий пока не существует, как и нет хозяйственного механизма их поддержки.

#### **Библиографический список:**

1. Егорова Е.Н. Совершенствование форм и методов налогового менеджмента на малых предприятиях сферы услуг. Автореферат на соискание ученой степени канд.экон.наук. – М., 2004. С. 3.
2. Лапин В.Н., Лапина Н.В. Малые предприятия в рыбной отрасли: проблемы, перспективы развития», III-я международная научно-практическая конференция «Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы» //Научный журнал «CHRONOS». Москва. 13 июня 2016. С. 66-71.
3. Лапина Н.В., Лапин В.Н., Лапина Я.В. К вопросу о критерии отнесения предприятий к малым. В сб.: Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые основы. Материалы международной научно-практической конференции. В 5-ти частях. Ответственные редакторы: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. 2016. С.57-61.
4. Примаков Е.: развитию малого бизнеса в России мешает Минфин // Источник: интернет сайт <http://www.newspb.ru>.

*Лаптева А.М., к.э.н., доцент*

*Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова*

### **СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

*Социальная защита является системой мер, осуществляемых как государством, так и предпринимателями. Для первого наличие социальной защищенности является критерием эффективного функционирования. Поскольку, от того, насколько защищено общество, зависит благосостояние государства, степень конфликтности и степень уязвимости со стороны внешней среды. Для предпринимателя социальная защита необходима как один из способов мотивации к труду, поскольку позволяет удовлетворить не только физиологические, но и социальные потребности.*

Под влиянием научно-технического прогресса и других кардинальных изменений социально-экономической жизни происходит эволюция труда как фактора производства. Технический прогресс предполагает вытеснение человека с непосредственного процесса производства, переход преимущественно от физического к умственному труду. Рост сложности труда требует от работников повышение профессиональной и общеобразовательной подготовки, развития широкого спектра личных и деловых качеств. Происходит социализация трудовых отношений, развиваются новые формы занятости. Процесс перехода к но-

вым ценностям в жизни общества осуществляется непросто. Постоянно дает о себе знать острое противоречие между необходимостью проведения жесткой экономической политики, раскрепощения рыночных механизмов и недостаточным запасом прочности социальной защиты людей. Социальная защита работников является показателем социальной ответственности предприятий, учреждений, профсоюзных организаций и государства. Развитость системы социальной защиты работающего населения формирует авторитет государства внутри страны и на международном уровне. Только социально защищенные работники способны эффективно работать в интересах государства и субъектов хозяйствования. В последнее время, вопросы социальной защиты работников стоят особенно остро, что связано с развитием международных стандартов и требований к ведению предпринимательства. Обеспечение достойных условий труда и отдыха, адекватного, затраченным усилиям, заработка и формирование доверия работников к руководству, уверенность в завтрашнем дне являются не менее важными вопросами, чем получение прибыли и оптимизация затрат.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т.е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой - институциональную, т.е. систему институтов, которые ее обеспечивают (суд, государство, профсоюзы и другие общественные организации). Современные тенденции в создании государственной системы социальной защиты работающих, определяют особенности систем социальных гарантий персонала на предприятиях. Система социальной защиты работников в России имеет несколько уровней регулирования: государственный (федеральный), на уровне субъектов федерации (краевой, региональный, областной, муниципальный и пр.), отраслевой, уровень субъектов предпринимательской деятельности (предприятий — работодателей) и уровень профессиональных организаций (профсоюзов) [2]. Социальная защита осуществляется в различных организационно-правовых формах, включая такие, как индивидуальная ответственность работодателей, страхование, социальное страхование, адресная социальная помощь, государственное социальное обеспечение и др. Использование тех или иных организационно-правовых форм социальной защиты может иметь различные социальные и экономические последствия, которые необходимо учитывать при осуществлении управления данной отраслью.

Усиление социальной ответственности работодателей носит характер мировой тенденции. Рассматривается организация социальной защиты персонала на предприятиях (защита трудовых прав работников в ходе разрешения трудовых споров; создание инфраструктуры, направленной на эффективное обеспечение труда и свободного времени работников; заключение коллективных договоров и соглашений; система компенсаций; охрана и безопасность труда; подготовка персонала; забота о молодежи и так далее) [4]. Немаловажную роль для работников при реализации политики социальной защиты играет социальный пакет, наличие которого формирует как хороший имидж предприятия в целом на рынке, так и благоприятную обстановку внутри предприятия. Социальный пакет представляет собой набор бесплатных льгот на предприятии, выраженный

как в материальной, так и в нематериальной форме [1]. Также социальный пакет рассматривается как инструмент для решения целого ряда задач, таких как повышения привлекательности работодателя, удержания работников и сохранения контролируемого уровня текучести кадров, повышения мотивации и управления производительностью труда, снижения уровня отсутствия на рабочем месте, обеспечения благоприятного социально-психологического климата, формирования в сотрудниках положительного отношения к организационным изменениям, повышения лояльности к компании.

С точки зрения лица, предоставляющего социальный пакет, он бывает государственным и «частным». Государственный социальный пакет – это такой пакет, который предоставляется государством, имеет обязательный характер и регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации. В обязательный или государственный социальный пакет входят: оплата больничных листов; предоставление очередного оплачиваемого отпуска; обязательное социальное страхование (отчисления в пенсионный фонд, уплата подоходного налога); возмещение расходов, связанных с командировками сотрудников (ст. 167-168 ТК РФ); возмещение транспортных расходов сотрудникам, работа которых имеет разъездной характер (ст. 168.1 ТК РФ); целый ряд гарантий предоставляется сотруднику при исполнении им государственных или общественных обязанностей (сдача донорской крови, участие в судебном разбирательстве в роли присяжного заседателя и прочее) (ст. 170 – 172 ТК РФ) и т.д. [5]. «Частный» социальный пакет – это пакет, который предоставляется работодателем и носит необязательный характер. В «частный» пакет можно включить: добровольное медицинское страхование - наиболее привычный и частый элемент социального пакета. Для работодателя здесь выгода прямая, хотя и не очевидная: это профилактика серьезных заболеваний и сезонных эпидемий на производстве; льготы на питание. Собственная столовая или бесплатные обеды в офисе работают в первую очередь на сокращение времени обеденных перерывов. С одной стороны, вроде бы, благо для сотрудника, с другой — выгода для работодателя: если столовая располагается в здании, то сотрудники тратят на обед меньше времени. Следовательно, увеличивается фонд рабочего времени; оплата мобильной связи; оплата обучения; предоставление ссуд и кредитов; подарки на различные праздники; частичная или полная оплата отпуска; предоставление жилья; предоставление автомобиля; оплата бензина; корпоративные мероприятия; оплачиваемый иностранный языки и т.д. [3].

В свою очередь «частный» социальный пакет можно разделить на компенсационный и мотивационный. К компенсационному социальному пакету относятся меры, которые предпринимает работодатель, для возврата личных средств работника, затрачиваемых им во время исполнения должностных обязанностей. Это, например, такие возвратные выплаты, как оплата мобильной связи, компенсация бензина и амортизации при использовании личного автомобиля, оплата/покупка жилья для работника, место работы которого находится в другом населенном пункте, возврат части или 100% затрат на обучение и т. д. - в зависимости от уровня предприятия. Мотивационный пакет - это то, что и яв-

ляется конкурирующим фактором среди разнообразных предложений о работе. Включает в себя все дополнительные блага, которые работодатель предоставляет сотрудникам по своей инициативе и за свой счет. Сюда можно отнести и медицинскую страховку, и корпоративный транспорт, и обучение сотрудников [6].

Мотивационный пакет можно подразделить на 3 блока: забота о здоровье, развитие корпоративной культуры, отдых и развлечение. К заботе о здоровье сотрудников можно отнести медицинскую страховку. Предложения, направленные на развитие корпоративной культуры, подразумевают под собой наличие системы премий, выделение и награждение сотрудников ценными подарками, присвоение разнообразных грейдов и воздание почестей. Данные меры способствуют росту производительности труда сотрудников и поддерживают творческий интерес к труду. Организация отдыха и досуга сотрудников: сплачивает коллектив и помогает восполнить силы сотрудников после периода плодотворной работы. Очевидно, что к этому блоку можно отнести корпоративные мероприятия, походы в театр или кино, пикники и экскурсии [2].

Формирование социального пакета и размер отчислений на социальный пакет определяет руководство фирмы и на его решение влияют следующие факторы: прибыль организации; размеры организации; отраслевая принадлежность; текучесть кадров; развитость социальной и кадровой политики и т.д. Преимуществами социального пакета для работодателей являются: экономическая выгода; повышение мотивации персонала; улучшение имиджа компании; возможность удержания высококвалифицированных специалистов; повышение работоспособности и самоотдачи работников; профилактика серьезных заболеваний и сезонных эпидемий на производстве; гарантия стабильности для сотрудников; сплоченность коллектива, улучшение микроклимата в коллективе; развитие корпоративной культуры.

Таким образом, социальная защита является системой мер, осуществляемых как государством, так и предпринимателями. Для социальной политики российского государства присущи множественность, не системность и противоречивость нормативных правовых актов, регулирующих деятельность системы социальной защиты населения, их несоответствие тенденциям развития отечественной и международной практики; дефицит ресурсов в бюджетах всех уровней для финансирования мероприятий по социальной защите; организация социальной защиты населения преимущественно на началах социального обеспечения; неразвитость систем социального страхования и социальной самозащиты граждан. Данные черты социальной политики породили ряд проблем.

Проблемой для России является то, что механизмы экономического управления поведением работодателей в области охраны труда не действенны на уровне малых предприятий, которые не включены в отраслевую систему управления охраной труда. Для большинства российских предприятий характерна направленность на максимизацию прибыли, что не предполагает мер по совершенствованию социальной защиты населения, скорее наоборот, максимальная экономия на трудовых ресурсах. Последние годы в России наблюдается нестабильность экономического положения. Многие предприятия в растущей

конкурентной борьбе вынуждены менять свои цели, пересматривать кадровую политику, в частности совершенствовать работу по социальной защите работающих.

#### **Библиографический список:**

1. Адамчук, В. В., Романов, О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов/ В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
2. Девисиллов, В.А. Охрана труда./ В.А. Девисиллов. - М.: Форум: ИНФРА,2004. 400 с.
3. Тонких, В.Ф. Гуманизация условий труда в системе социально-трудовых отношений: Автореф. дис. канд. экон. наук/ В. Ф. Тонких. - М., 2003.
4. Травин, В. В., Дятлов, В. А. Менеджмент персонала предприятия: Учебно-практическое пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 3-е изд. – М.: Дело, 2000. – 272 с.
5. Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ.
6. Экономика предприятия: Учебник для вузов / под ред. проф. В. Я. Горфинкеля, проф. В. А. Швандара. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 718 с.

*Лаптева А.М., к. э. н., доцент; Заварина Е.А., студентка 4-го курса  
Костромской государственной университет*

### **ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТОРГОВЛИ КОНСАЛТИНГОВЫМИ УСЛУГАМИ В РОССИИ**

*Статья посвящена вопросам и проблемам, которые связаны со становлением нового, значимого и эффективного в современный период России в условиях экономического роста, института консультирования, т.е. консалтинга.*

Процесс глобализации вносит существенные изменения во все сферы деятельности. Из-за расширения области бизнеса на всех рынках происходит внедрение современных технологий и методов управления организацией. Это становится неотъемлемой частью в изменениях развития экономики России. Повышение конкурентоспособности компании, в результате воплощения теории в практику является одним из существенных моментов в деятельности любой компании. При модернизации России возникли экономические трудности, когда нужно было передать в товарной форме определенные знания и опыт. Это способствовало созданию национальных и международных консалтинговых услуг.

Консалтинговая деятельность представляет собой теоретические и практические знания в различных сферах жизни. Консалтинг помогает хозяйствующим субъектам решать вопросы любой сложности. Разного уровня компании в различных странах пользуются консалтинговыми услугами.

Спрос на консалтинговые услуги растёт, и становится более востребованным. Во многих странах консалтинговые услуги являются фактором для эффективного функционирования субъектов хозяйствования в рыночных условиях. В России в отличие от других стран рынок консалтинговых услуг находится на

стадии становления. На сегодняшний день консалтинговые компании в России ориентированы на предоставление обязательного аудита и ИТ-консалтинг.

Целью исследования является анализ состояния современного рынка консалтинговых услуг в России, выявление его особенностей и перспектив развития.

Исходя из цели, поставлены следующие задачи:

- охарактеризовать состояние рынка консалтинговых услуг в современной России;
- проанализировать тенденции развития рынка консалтинговых услуг в России;
- выявить перспективы развития рынка консалтинговых услуг в России.

В рамках исследования для решения поставленной цели были использованы общенаучные методы исследования: экономический анализ, синтез, дедукция, индукция, научное наблюдение, классификация.

Российские консалтинговые компании интенсивно развиваются. Причинами являются множество факторов таких как: развитие бизнеса; приобретение зарубежных инвестиций; модернизация бизнеса для достижения максимального экономического результата от производственной и торговой деятельности предприятий [1].

На Российском рынке в сфере консалтинга представлены мировые организации: "Большая четверка"(Deloitte & Touche, KPMG, Price Waterhouse Coopers, Ernst & Young), а также McKinsley & Company, Boston Consulting Group. Именно они приносят большую часть выручки, тем самым являясь лидерами на российском рынке консалтинговых услуг. Международные консалтинговые компании вошли на российский рынок в середине 90-х в период становления рыночной экономики в России и следовательно рынка консалтинговых услуг [2].

Конкуренция между российскими и международными организациями присутствует в сфере услуг стратегического и стратегического консалтинга. В большинстве случаев выбор оказывается в пользу международных компаний.

Российский рынок консалтинговых услуг имеет тенденцию меняться. Происходит проникновение международных компаний на региональный консалтинг. Расширяются региональные крупные компании. Крупные компании вытесняют мелкие.

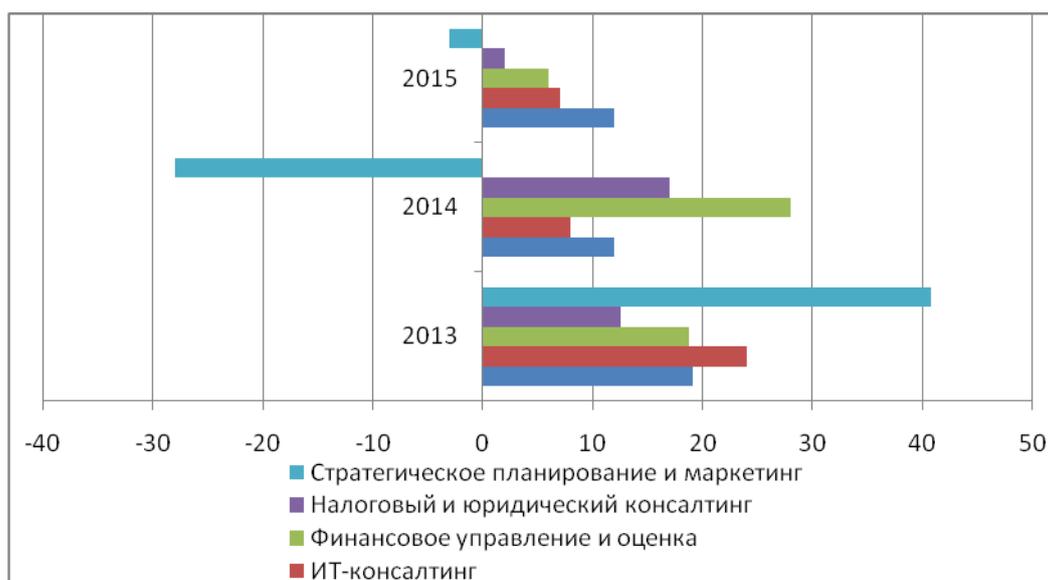
В целом за последние годы консалтинг в России прошел большой путь. Рынок консалтинговых услуг стал более организованным.

Российский рынок консалтинга действует в следующих сферах: консалтинг в области производства товаров и услуг, ИТ-консалтинг, финансовое управление и оценка, налоговый и юридический консалтинг, стратегическое планирование и маркетинг [3].

Проанализировав выручку консалтинговых компаний за 2013-2015 годы можно увидеть следующую тенденцию (рис.1).

Суммарная выручка по итогам 2015 года составила 126 млрд. рублей, что на 7% больше, чем в 2014 году (116,4 млрд. рублей), и на 9% меньше, чем в 2013 году (137,4 млрд. рублей). Торможение роста доходов у ведущих консуль-

тантов происходит второй год подряд: по итогам 2014 года их рост, по сопоставимым данным, составлял 9%, а за 2013 год – 14%. Большую часть суммарной выручки в 2015 году (60%) заработали на услугах ИТ-консалтинга – 65,2 млрд. рублей, из которых 18,7 млрд. рублей принес управленческий консалтинг, а 46,5 млрд. рублей – разработка и системная интеграция. Темпы роста по сектору ИТ-консалтинга – 7% Это меньше, чем в 2014 (8% ), в 2013 году (24%). В 2015 году отличились направления, как налоговый и юридический консалтинг(2%), финансовое управление и оценочная деятельность(6%), а также консалтинг в сфере производства товаров и услуг(12%). В 2014 году 17, 28, 12% соответственно и 2013 году 12,5, 18,7, 19,1 % соответственно [3].



**Рис.1: Выручка по видам услуг за 2013-2015 г.г.**

**Источник:** Составлено автором по данным рейтингового агентства "Эксперт РА" [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.raexpert.ru>.

Для развития российского рынка консалтинговых услуг выделяют такие факторы как: развитие комплексного оказания услуги кадрового потенциала, создание мощного бренда, изменение отношений клиентов к потребляемым услугам, рост информационной открытости консалтинга.

По словам лидеров сегмента, экономия бюджетов приводит к тому, что вместо комплексных систем, покрывающих одновременно все бизнес-процессы компании (работа с клиентами, финансовый и бухгалтерский учет, логистика и закупки, персонал и так далее), заказчики выбирают специализированные решения, которые автоматизируют конкретную задачу.

В ближайшее время существенных изменений на рынке консалтинговых услуг не произойдет. Многие специалисты предполагают, что увеличится давление крупных консалтинговых фирм. Это произойдет благодаря возрастанию деятельности и усилению их профессионализма. Российские консультационные компании будут улучшать свои технологии, будут пытаться внедриться в международные консалтинговые организации. Так или иначе в ближайшие 5-10 лет рынок консалтинга в России потерпит изменения и вырастет на порядок [4].

Таким образом, консалтинговые услуги в России в сравнении с западной практикой являются новым явлением, но активно развивающимся. Так как все сферы деятельности развиваются, то на предприятия создаётся ситуация при которой происходит нехватка информации и профессиональных навыков для принятия решений, чтобы быстро реагировать на изменяющиеся положения в мире. То есть возникает потребность в данной услуге.

Проведенное исследование затрагивает не все аспекты консалтинговой деятельности. В связи с этим возможно дальнейшее продолжение работы по исследованию консалтинга в России и на мировом рынке. В перспективе возможно изучение этапов становления консалтинга в России и сравнение их с западным рынком, разработка стратегии по модернизации консалтинговой деятельности в России и выхода её на внешний рынок.

#### **Библиографический список:**

1. Евстигнеева, Т.В. Маркетинговое консультирование/Т.В Евстигнеева, С.А. Рыбченко. - Ульяновск: УлГТУ, 2007. - 170 с.
2. Экономическая стратегия фирмы ; под ред. А. П. Градова. - СПб., 2003.- 958 с.
3. Консалтинговые услуги в России [ Электронный ресурс].- Режим доступа : <http://www.expert.ru>.
4. Обзор и оценка перспектив развития мирового и российского рынков ИТ [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.pikconsulting.ru>.

*Лантева А.М., доцент; Кавун А.И., магистрант*

*Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова*

### **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ**

*Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Именно поэтому изучение проблем формирования рынка труда является наиболее важной задачей экономики.*

Формирование и регулирование рынка труда – одна из ключевых и наиболее острых проблем рыночной экономики. Рынок труда представляет собой базовый элемент рыночной экономики. В его рамках реализуются процессы купли-продажи важнейшего фактора производства – рабочей силы. Исходя из этого, рынок труда определяет эффективность использования труда наемных работников.

Целью данной работы является изучение проблем формирования рынка труда в России. Для достижения цели в работе были поставлены и решались следующие задачи: рассмотреть основные подходы к определению понятия рынок труда, выявить основные проблемы формирования рынка труда в России, изучить государственные меры в отношении рынка труда.

Большинство российских авторов не подвергают сомнению положения теории К. Маркса о сущности рабочей силы и труда, о товарности именно рабочей силы, но одновременно отдают предпочтение термину «рынок труда». При этом подразумевается, что главным товаром, который обращается на данном рынке, является рабочая сила. В современной российской экономической науке в целом сформировался взгляд на рынок труда, как на систему социально-экономических (общественных) отношений между его субъектами. Например, А. Кашепов определяет рынок труда как систему общественных отношений, социальных (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по цене, зависящей от соотношения спроса и предложения, и использование труда [2, с. 89]. В. Буланов определяет рынок труда как товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, с использованием и вознаграждением работника, отработанным рабочим временем [1, с. 46]. Некоторые авторы (В. Буланов, С. Карташов) вводят в оборот понятия «рынок трудовых ресурсов», «рынок рабочей силы», обосновывая необходимость расширения терминологической базы сложностью и многогранностью отношений, формирующихся в рамках социально-трудовой сферы, а также различиями в содержании терминов «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы». Нередко встречаются и другие определения рынка труда, базирующиеся на анализе его составных компонентов. Например, А. Котляр трактует рынок труда как совокупный спрос и предложение рабочей силы, взаимодействие которых обеспечивает размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, секторальном, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах [3, с. 35]. Таким образом, точкой пересечения различных позиций можно считать признание существования системы социально-экономических отношений между субъектами рынка труда как одного из его ключевых факторов.

Из вышеизложенного вытекает, что в более широком смысле рынок труда это совокупность правовых, экономических и социальных отношений, возникающих между собственником рабочей силы и ее покупателем (предпринимателем) по поводу конкретного рабочего места, на котором будет производиться товар или услуга. Рынок труда охватывает, все категории трудоспособного населения, претендующего на работу по найму – мужчин и женщин разного возраста, профессий, квалификаций, желающих трудоустроиться не только по найму, но и на условиях предпринимательства. Это специфический механизм распределения и перераспределения трудоспособного населения по регионам, секторам и отраслям экономики, формам собственности, видам и формам деятельности.

В России в течение последних лет ситуация на рынке труда меняется, вследствие чего он полон особенностей и проблем. Во-первых, ежегодно сокращается численность трудоспособного населения вследствие неблагоприятной демографической ситуации, так численность рабочей силы (экономически активного населения) в возрасте 15-72 лет (занятые + безработные) в августе

2015г. составила 77,4млн.человек, или 53% от общей численности населения страны, то в марте 2016г. составила 76,1 млн.человек, или 52% от общей численности населения страны.[7]. Возрастная структура населения движется в сторону старения, увеличивается численность населения старше трудоспособного возраста. Согласно демографическим прогнозам данная тенденция продолжится, и в ближайшие пять лет Россия столкнется с резким сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, что увеличит нагрузку на трудоспособное население [6]. Во-вторых, в стране крайне низкая производительность труда, так, за час в России производится продукта на \$ 25,9, что значительно ниже среднего показателя стран еврозоны (\$ 55,9) и США (\$ 67,4). Во многом это объясняется большой долей рабочего времени в году и снижением материальной мотивации за счет замедления темпов роста заработной платы в рублях и ее падения в иностранной валюте. На сегодняшний день зарплаты в постоянных ценах ниже уровня 2007 г. [7]. В-третьих, на российском рынке труда существует проблема неравномерности распределения занятых в экономике. Данная проблема характеризуется разностью в заработных платах, а также в несбалансированности спроса и предложения на рабочую силу по регионам и отраслям экономики. Так, официальная среднемесячная заработная плата работников в зависимости от отрасли экономики различается более чем в 5,2 раза.

Учитывая коммерциализацию системы образования и высокую престижность диплома, имеется тенденция бума в сфере высшего образования. В результате этого в стране появилось множество специалистов с высшим образованием, не имеющих должного опыта работы и обладающих навыками и квалификацией, не соответствующего уровня. В свою очередь работодатели не готовы принимать на работу людей с образованием, но без опыта работы. Данная ситуация приводит к росту социальной напряженности среди молодого поколения, результатом которой может явиться политическая нестабильность и революционная напряженность, ярким примером являются страны ближневосточного региона и Украина [6]. В последнее время можно заметить, что преобладающей сферой труда стала сфера услуг, сокращается численность населения, занятого в материальном производстве. Таким образом, на российском рынке труда складывается следующая ситуация: с одной стороны он – трудодефицитный по структуре, а с другой стороны – избыточен по объёму.

Для улучшения существующего положения на рынке труда правительство использует ряд средств для его поддержания. Так, в текущем году из федерального бюджета несколько раз распределялись субсидии на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Также государство применяет меры по отношению к молодым специалистам, посредством реализации социальных проектов с участием молодежи [4]. В ближайшем будущем среди национальных планов по занятости государство собирается предпринять меры, среди которых выделены программы переподготовки для женщин с детьми, желающих вернуться на рынок труда. Реализация данных программ облегчит процесс воз-

вращения женщин с маленькими детьми на рынок труда после трехлетнего отпуска по уходу за ребенком. Также выделяют меры содействия занятости молодежи, к числу которых относятся: предоставление работодателям стимулов к найму молодых специалистов, развитие программ стажировок и ученичества для выпускников образовательных учреждений профессионального образования, сокращение периода перехода выпускников образовательных учреждений от получения образования к трудовой деятельности. Для поддержки граждан с ограниченными возможностями здоровья, желающих работать, но по какой-либо причине имеющих проблемы с трудоустройством, в планах государства создать доступную инфраструктуру и предоставить инвалидам доступ к образовательным услугам и более качественным услугам в сфере поиска работы. Еще одним направлением в сфере занятости является поддержка структурных экономических изменений путем создания условий, облегчающих трудовую мобильность населения в сочетании с развитием эффективных программ обучения и переобучения [7].

Таким образом, наряду с поддержкой государства на рынке труда для стабилизации ситуации необходимо преодоление кризисных процессов в экономике, нужна эффективная экономическая политика и растущая национальная экономика, что позволит динамично развивать не только рынок труда, но и обеспечить высокий уровень благосостояния населения страны.

#### **Библиографический список:**

1. Буланов В. С. Рынок труда - М.: Экзамен, 2010.-479с.
2. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. — М.: Научный эк- сперт, 2008. — 232 с.
3. Котляр А. О понятии рынка труда / А.Котляр // Вопросы экономики. - 1998. - № 1.- С.33-41.
4. Министерство труда и социальной защиты [Электронный ресурс] URL: [www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru).
5. Одегов Ю., Руденко Г. Проблемы занятости на российском рынке труда // Российский экономический журнал. 2003. № 3.
6. Российская газета [Электронный ресурс] URL: [www.rg.ru](http://www.rg.ru).
7. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

*Лаптева А.М., доцент; Калашиников И.А., магистрант  
Костромской государственной университет*

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

*Одно из главных предназначений общественных институтов, особенно государства, - социальное обеспечение и социальная защита различных слоев населения. Для этого необходимо знать социальный состав населения - совокупность всех больших социальных групп. Статистик должен знать чис-*

*ленность разных групп в разное время. Пенсионеров в обществе может быть 20%, а может быть 5%. Когда уменьшается численность пенсионеров, говорят об омоложении общества, но одновременно и о том, что люди не доживают до глубокой старости, умирают раньше. Когда число пенсионеров растет, говорят, что растет число иждивенцев. Следовательно, в зависимости от того, какова численность этих групп, меняются социальная политика и социальное управление. Итак, понятие «социальный состав населения» тесно коррелирует со следующими частными понятиями: социальная статистика, социальное управление, социальная политика, социальная защита, социальное нововведение [6].*

Целью данной статьи является исследование социальной политики государства и системы социальной защиты.

Для достижения цели работы поставлены следующие задачи: - исследование теоретических аспектов понятия социальная политика государства и система социальной защиты; -изучить сущность и функции социальной политики государства; - изучить сущность и функции социальной защиты; - выявить пути решения проблемы социальной политики государства.

Социальная политика – деятельность государства, политических и социальных институтов, направленная на прогрессивное развитие социальной сферы общества, совершенствование условий, образа и качества жизни людей, обеспечение определенной части их жизненных потребностей, оказание гражданам необходимой социальной поддержки, помощи, защиты с использованием для этого имеющегося финансового и иного общественного потенциала. Эффективной социальной политике практически воплощается функционирование социального государства [2].

Социальная защита — совокупность практических мероприятий, проводимых государством для поддержания материального благополучия социально не защищенных слоев, слоев населения, которые по объективным причинам не могут самостоятельно зарабатывать деньги для поддержания среднего для данного общества уровня жизни (например, инвалиды, многодетные матери, сироты, безработные, малоимущие) [5]. Социальная защита — важнейшая область социальной сферы жизнедеятельности общества; система мер осуществляемых государством, объединениями предпринимателей и работников, общественными организациями и движениями с целью гарантировать определенный уровень и качество жизни населения, соблюдение соответствующих прав и привилегий граждан, страхование их от риска оказаться в затруднительном материальном положении. В качестве всеобщей нормы признается право каждого человека на такой жизненный уровень, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение в случае безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иных случаев утраты средств к существованию по не зависящим от человека обстоятельствам.

Социальная помощь — одна из основных форм социальной защиты, ориентированная преимущественно на материальное обеспечение престарелых и нетрудоспособных граждан, а также семей, в которых есть дети. Конституция РФ (ст. 39) устанавливает: каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, при потере кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, предусмотренных законом [5]. Система социальной помощи включает: пенсии, устанавливаемые нетрудоспособным членам семьи в случае потери кормильца, инвалидам, в том числе инвалидам с детства, пожилым людям, достигшим 60 (мужчины) и 55 (женщины) лет и не имеющим по каким-либо причинам трудового стажа; пособия и другие выплаты многодетным, неполным и малообеспеченным семьям; социальное обслуживание через стационарные учреждения для престарелых, инвалидов и детей-сирот, центры социального обслуживания на дому и службы срочной социальной помощи; протезирование; профессиональное обучение и трудоустройство инвалидов.

Виды расходов	Объем расходов, млрд руб.			Доля в расходах по разделу «Социальная политика», %		
	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
1. Пенсионное обеспечение	1321,8	1398,0	1567,1	34,2	36,5	45,4
2. Меры социальной поддержки	1062,4	1099,0	1199,7	27,5	28,7	34,7
3. Межбюджетные трансферты общего характера государственным внебюджетным фондам, из них	1444,5	1301,9	639,4	37,4	34,0	18,5
- ПФР	1337,5	1272,9	624,5	34,7	33,2	18,1
- ФСС	107,0	29,0	14,8	2,8	0,8	0,4
4. Софинансирование расходных обязательств субъектов РФ	19,4	19,0	28,9	0,5	0,5	0,8
5. Социальное обслуживание	7,9	9,9	10,4	0,2	0,3	0,3
6. Другие расходы	3,7	5,4	6,9	0,1	0,1	0,2
Всего по разделу	3859,7	3833,1	3452,4	100,0	100,0	100,0

**Рис.1. Расходы федерального бюджета на «Социальную политику»**

Состояние социальной помощи в России остается неудовлетворительным. Помимо общих социально-экономических условий одна из причин такого положения в том, что многочисленные льготы, компенсации и социальные выплаты, выполняющие функции социальной поддержки, невелики по размерам (см. рис. 1); кроме того, они устанавливаются и выплачиваются без учета доходов и реального благополучия семей, т.е. безадресно. Поэтому значительная часть социальных выплат достается обеспеченным группам населения (например, дотация на оплату коммунальных услуг в муниципальном секторе жилья), для которых они не имеют сколько-нибудь существенного экономического смысла;

при этом ограничиваются возможности оказания социальной помощи действительно в ней нуждающимся. Для исправления сложившейся ситуации требуется усилить адресность социальной поддержки на основе учета материального положения семей и заявительного принципа назначения пособий. Это позволит сконцентрировать средства на оказании помощи социально уязвимым группам населения, увеличить размеры пособий реально нуждающимся в них семьям и отдельным гражданам [4].

Таким образом, социальная защита в любом государстве – это комплексная система социально-экономических отношений, предназначенная для оказания разносторонней помощи нетрудоспособным или ограниченно трудоспособным лицам, а также семьям, доходы трудоспособных членов которых не обеспечивают общественно необходимого уровня жизни семьи.

Одна из главных задач социальной политики на современном этапе – социальная защита населения от воздействия негативных последствий рыночных отношений в экономике. Это предполагает поддержание баланса между денежными доходами населения и товарными ресурсами; создание возможностей для улучшения жилищных условий граждан; развитие сферы услуг для населения, удовлетворение его спроса на качество товаров и услуг; расширение материальной базы укрепления здоровья населения, роста его образованности и культуры. Также, важное место в политике государства принадлежит обеспечению социальной справедливости в обществе.

Сущностью социальной политики является деятельность государства и других общественных институтов, направленная на прогрессивное развитие социальной сферы, совершенствование условий, образа и качества жизни людей, обеспечение определенной части их жизненных потребностей, оказание гражданам необходимой социальной поддержки, помощи и защиты. Социальная политика имеет несколько направлений: социальное страхование, социальная защита работников, политику в области заработной платы, социальные меры на рынке труда, жилищную политику.

Функциями социальной политики является регулирование воспроизводства рабочей силы, поощрение прогрессивных мотиваций к труду, социальная защита населения. А также к функциям можно отнести: - Интеграция различных сфер общественной жизни, обеспечение целостности и стабильности общества. - Выражение интересов социальных групп и слоев общества, отдельных граждан. - Управление и руководство политическими и общественными процессами в интересах наиболее влиятельных слоев и групп населения и (или) общества в целом. - Обнаружение и рассмотрение социально политических конфликтов, разрешение их цивилизованными способами и методами. - Социализации личности, включение её в сложный мир общественных отношений.

Сущностью социальной защиты является предоставление социальных и юридических гарантий на достойный уровень жизни.

Принципами социальной защиты является гуманизм и социальная справедливость. Функции социальной защиты - экономическая, хозяйственно-

бытовая, психолого-педагогическая, социально-медицинская, юридическая, культурно – досуговая, организации труда и другие.

Социальная политика и социальная защита тесно взаимосвязаны между собой, по сути говоря, одна без другой просто невозможна. С одной стороны, социальная защита представляет собой форму, способ реализации социальной политики [3]. С другой стороны, социальная политика раскрывается в социальной защите.

Одним из механизмов реализации социальных программ является разработка и превращение в жизнь различного рода социальных программ.

Социальные программы в нашей стране реализуются посредством трех уровней: федерального, регионального и местного. Основной проблемой реализации данных программ является их недофинансирование.

Таким образом, социальная политика и социальная защита, - это одни из самых важнейших составляющих жизни любого общества, но уровень их развития напрямую зависит от уровня развития этого общества и для нормального функционирования социальной политики государства являются следующие конкретные шаги, как незамедлительное принятие и неукоснительное претворение в жизнь нормативно-законодательных актов, направленных на повышение занятости и обеспечение государством социальной поддержки населения; оказание государственной помощи в создании и поддержке таких новых, присущих рыночной экономике институтов, как биржи труда, рынок рабочей силы, центры занятости и повышения квалификации.

#### **Библиографический список:**

1. Постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222 «О Программе социальных реформ в Российской Федерации».
2. Социальная политика: Учебник / Под ред. Н.А. Волгина. Москва. 2002.
3. Смирнов С.Н. Региональные аспекты социальной политики. Москва. 1999.
4. Швецова Л. Строим гражданское общество // Власть. 1996. № 10.
5. [http://studopedia.ru/9\\_142274\\_sotsialnaya-politika-i-sotsialnaya-zashchita.html](http://studopedia.ru/9_142274_sotsialnaya-politika-i-sotsialnaya-zashchita.html)

*Лаптева А.М., доцент; Калашикова А.О., магистрант  
Костромской государственной университет*

### **ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

*Занятость, являясь важнейшим показателем рынка, характеризующим участие населения в общественном труде, через непосредственное воздействие на формирование доходов населения влияет на уровень и качество жизни населения и на платежеспособный спрос, следовательно, и на состояние предпринимательства. Таким образом, в кризис управление занятостью населения является ключевым направлением в формировании государственной политики,*

*и это требует разработки новых подходов в решении насущных задач территориального управления.*

Государственное управление рынком труда – это целенаправленное, планомерно организованное воздействие государства на рынок труда с целью его оптимального функционирования и развития.

Целью работы является исследование законодательной базы управления занятостью и ее совершенствования на современном этапе.

В соответствии с данной целью, задачами при написании работы являются: - изучение теоретических аспектов понятия занятости и ее управления; - исследование функций и форм государственного регулирования рынка труда; - выявление основных стратегических направлений деятельности государства по созданию новой модели занятости; - анализ государственной информационной системы «Работа в России».

Занятость - это не запрещенная законом деятельность граждан, которая, как правило, приносит им заработок (доход). В частности, такая деятельность может осуществляться на основе трудового договора, членства в коллективных предприятиях, договора гражданско-правового характера (подряда, поручения, авторского и др.), а также предпринимательской деятельности и других не запрещенных законом видов трудовой деятельности. В соответствии со ст. 1 Закона «О занятости населения в РФ», занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [6].

Социально допустимый уровень безработицы определяется по двум критериям [4]: - финансовому, в соответствии с которым средства внебюджетного государственного Фонда занятости вместе с целевыми ассигнованиями из бюджетной системы обеспечивают финансирование программ содействия занятости населения; - социальному, в соответствии с которым общество устанавливает порог естественного уровня безработицы (складывающегося за счет ее структурной и фрикционной форм), превышение которого должно стать целью государственной политики занятости.

Функции государственного управления рынком труда заключаются в обеспечении государством нормальной работы его институтов, инфраструктуры, а также современной корректировки действий внутренних рыночных механизмов и внешних факторов с учетом складывающейся ситуации.

В связи с этим государство осуществляет на рынке труда следующие основные функции: - гарантии занятости населения; - активное противодействие безработице; - социальная защита безработных.

Основными формами государственного регулирования рынка труда являются: - сохранение, поддержание и создание рабочих мест; - регулирование и регламентация высвобождения рабочей силы; - предоставление государственных гарантий занятости.

Инструментом реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральная, территориальные и местные (городские, районные) программы содействия занятости населения.

Регулируемый рынок труда предполагает проведение гибкой государственной политики занятости, которая должна быть направлена на создание новой модели занятости.

Основными стратегическими направлениями деятельности государства по созданию новой модели занятости должны стать: - содействие становлению многосекторного хозяйства, расширяющего масштабы занятости и возможности выбора работниками соответствующих видов занятости, отвечающих способностям и интересам каждого; - целенаправленное формирование государственного сектора экономики, его предпринимательского и непредпринимательского сегментов для сохранения рабочих мест; - реальная и повсеместная поддержка малого и среднего предпринимательства; - становление и развитие муниципальной собственности; - совершенствование законодательства в сфере занятости; - разработка комплексной и региональных программ создания и сохранения рабочих мест, подготовка организационных и нормативно-правовых основ для их реализации; - введение обязательной социальной экспертизы всех разрабатываемых программ для оценки их влияния на условия занятости и смягчения социальных проблем регионов; - совершенствование отношений социального партнерства за счет включения в договоры всех уровней мероприятий по созданию и сохранению рабочих мест, содействие адаптации персонала к изменению их структуры и качества, расширение практики общественных работ.

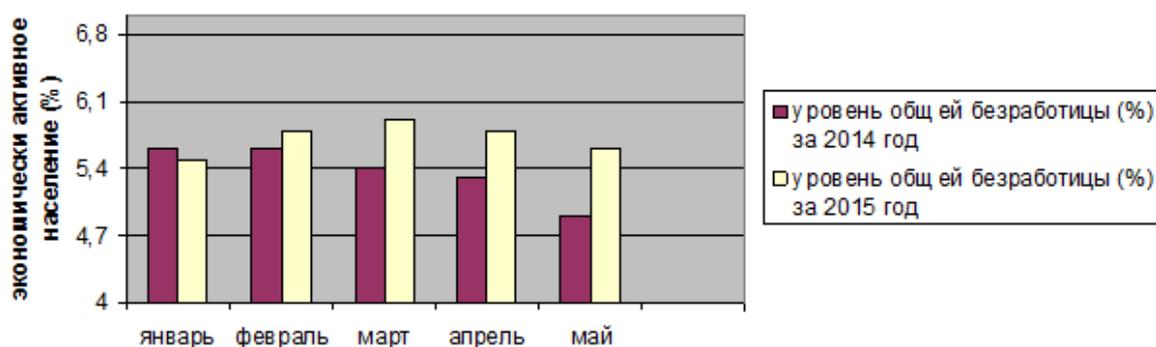
Государственный фонд занятости распределяется по следующим основным программам: профессиональное обучение и социальная адаптация; содействие созданию и сохранению рабочих мест; компенсационные выплаты и субсидии к зарплате; общественные работы и временная занятость; пособие по безработице и материальная помощь безработным. Однако эта политика недостаточно учитывает региональную социально – демографическую структуру безработных.

В целях обеспечения максимально возможной занятости разрабатываются федеральные, отраслевые, общественные, территориальные и местные программы занятости. На федеральном уровне следует направлять усилия на обеспечение минимальных гарантий занятости для всего населения, а также на выделение приоритетных групп (женщин, молодежи, многодетных и глав неполных семей) и формирование общих принципов и подходов к ним через специальные программы занятости. На федеральном уровне разрабатываются общие программы переподготовки и трудоустройства безработной молодежи, родителей с детьми (дошкольниками, детьми – инвалидами), многодетных [4].

С 1 января 2015 года в России начала работать Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий "Работа в России". Это – федеральная государственная информационная система, направленная на обеспечение граждан и работодателей полной и оперативной информацией о со-

стоянии рынка труда, о вакансиях и предложениях рабочей силы. Весь перечень государственных услуг утвержден органами государственного управления. Построение системы по фрагментам федерального и регионального уровней. Она дает возможность быстро и эффективно найти информацию о возможности трудоустройства Система обеспечивает: сбор, хранение и обработку информации о возможностях трудоустройства, о количестве и качестве предлагаемых рабочих мест. Такая система предоставления государственных услуг относится к инновациям в государственном управлении и соответствует основным направлениям Административной реформы. Введение системы значительно повысит и качество государственного управления сферой занятости за счет постоянного мониторинга и анализа информации, содержащейся в системе. Это снизит сложности и бюрократические процедуры для работодателей. Размещение работодателями информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей станет минутным делом. Граждане, ищущие работу, смогут разместить информацию об уровне своей квалификации, о стаже работы и иной информации и др. Для тех и других большое значение имеет и бесплатность услуги, и возможность простого доступа через Интернет. Начало работы информационно-аналитической системы в полномасштабном режиме в современных условиях должно частично ослабить кризисные проявления на рынке труда, способствовать мобильности рабочей силы, снизить напряженность в регионах. Программа рассчитана на 2013–2020 годы, ее цена на 2015 год составляет 79,8 млрд. руб. [2].

**Уровень общей безработицы 2014-2015 гг.  
в Российской Федерации**



**Рис. 1**

Проведем анализ воздействия данной программы на занятость населения. По собранным данным государственной службы занятости населения можно сделать вывод, что на российском рынке труда в 2014-2015 гг. общий уровень безработицы повысился с 5,5% в 2014 г. до 5,9% в 2015 г. (см.рис. 1) , что свидетельствует о слабой вере граждан страны в способность государственных служб занятости обеспечить их достойной работой и соответственно низких стимулах к регистрации в данных органах. Нельзя положительно оценить и вы-

сокую долю преобладающей части экономически активного населения на крупных и средних предприятиях и низкую динамику уменьшения данного показателя, что подтверждает низкий уровень развития и роль малого бизнеса в стране. Здесь опять же ситуация обратная сложившейся во многих экономически развитых странах.

На основе проведенного анализа видно, что нет прогресса и в выравнивании уровня безработицы по территории страны. Высокая степень дифференциации регионов по уровню безработицы, сложившаяся еще с советских времен в результате неравномерного и «очагового» развития экономики, за 2014-2015гг. продолжает увеличиваться. Все это в целом показывает низкую эффективность деятельности госорганов занятости, а соответственно и низкую эффективность государственной политики на рынке труда.

#### **Библиографический список:**

1. Федеральный закон от 19.04.91 № 1032-1-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».
2. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения".
3. Болтенкова Юф.В. Современные вызовы и проблемы устойчивого развития службы занятости населения // Научный потенциал: работы молодых ученых. – 2010. - №1. – С. 217-221.
4. Ильин В.В., Шедько Ю.Н. Подходы к оценке социально-экономической эффективности развития регионов России // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2012. - № 11-12. – С. 14-15.
5. Калганова Л.А. Европейские и российская модели государственного управления: сравнительный анализ // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2010. - № 2. – Т. 3.

*Лаптева А.М., к.э.н., доцент; Курилова В.А., студентка 4 курса  
Костромской Государственный Университет*

### **ПОСЛЕДСТВИЯ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО ДЛЯ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

*В данной статье рассмотрены наиболее важные последствия вступления России в ВТО не в целом для всей страны, а конкретно для Костромской области, т.к. на современном этапе важно понимать не только как государство приспособляется к новшествам, а что происходит с отдельными областями, отраслями и предприятиями.*

Страны, вступающие на современном этапе во Всемирную Торговую Организацию, сталкиваются с серьезными барьерами при создании благоприятной комфортной среды для торговли. Россия, создавая выгодные условия для предпринимателей других стран, снижая таможенные барьеры и подстраивая экономику страны под требования организации, несет значительные потери в сфе-

ре отечественного производства. Поэтому на первых этапах важно знать, что ждет стране, какие потери она понесет, и в чем будет выражаться выгода.

Конкуренция – одна из самых распространенных форм взаимодействия субъектов экономики в современных условиях. Поэтому, на фоне усиливающихся процессов глобализации и интеграции, большое внимание уделяется развитию конкурентных преимуществ не только товаров и услуг, но и стран мира. Страны для своего развития ставят на первое место вопросы, связанные с повышением конкурентоспособности, так как они напрямую влияют на экономическое развитие и связанное с этим повышение уровня жизни её населения.

Россия, определяя свои преимущества и повышая конкурентоспособность своей продукции на мировых рынках, начала активно развивать связи с другими странами. Вступление России в ВТО определило степень потенциальных выгод для страны и возможность повышения прибылей от либерализации торговли товарами и услугами.

Главной целью данной работы является раскрыть положительные и отрицательные стороны развития российской экономики в рамках вступления в ВТО, выявить главные преимущества для страны, а также рассмотреть значительные выгоды и потери в связи с участием России в системе мировой торговли.

Для достижения поставленных целей исследования были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать плюсы и минусы вступления России во Всемирную торговую организацию;
2. Определить последствия вступления России в ВТО для Костромской области.

В рамках исследования были использованы общенаучные принципы исследования, предполагающие изучение экономических отношений и процессов в их взаимосвязи. Для оценки выводов по поставленным задачам применялись методы экономического анализа: синтеза, классификации, системного подхода и сопоставления различных расчетов отечественных и зарубежных исследовательских институтов экономического профиля по исследуемой теме.

Когда Россия вступала в ВТО, одной из основных целей присоединения было получение новых возможностей для дальнейшего развития экспортных поставок отечественных товаров на зарубежные рынки, значительное увеличение качества этой продукции и повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг.

Первые, кто смог ощутить плюсы от вступления страны во Всемирную торговую организацию, это население страны. Сначала россияне наблюдали постепенное снижение цен на товары импортного производства и на похожую продукцию российских производителей, а также товары, произведенные из импортного сырья и комплектующих, из – за снижения таможенных пошлин и сборов при ввозе импортной продукции в Россию.

В результате снижения цен произошел мощный скачок в показателях конкурентоспособности предпринимателей. Из – за увеличения спроса на импортную продукцию, российские производители были вовлечены в конкурент-

ную борьбу за потребителя. Они поднимали свои позиции с точки зрения качества продукции, и, тем самым, завоевывали голоса покупателей как на внутреннем рынке, так и на внешнем.

Однако, Россия по многим отраслям оказалась не готова к вступлению в Организацию. Для регионов, которые в значительной мере не обладают нужным уровнем подготовленности к конкурентной борьбе, вступление России в ВТО принесло огромный убыток. Такая же резкая поляризация произошла между предприятиями различных отраслей, которые в силу ограниченных возможностей и более жестких требований, предъявляемых нормами ВТО, оказались не готовы к большому наплыву иностранных предпринимателей и еще большей бюрократизации.

Костромская область – регион, который специализируется преимущественно на лесном и сельском хозяйстве и текстильной промышленности. К сожалению, именно эти отрасли экономики страны в первую очередь пострадали от высокой конкуренции со стороны иностранных производителей.

Местные предприниматели, потеряв свои позиции на рынке в результате снижения таможенных барьеров, оказались в плачевном положении: порядка десяти компаний, как в сельском, так и в лесном секторе, стали банкротами, а остальные имеют задолженности по кредитам порядка 60 млн. руб. и по заработной плате 3,6 млн. руб. Владельцы компаний остались без обещанных субсидий, которые в связи со вступлением в ВТО были ликвидированы.



**Рис. 2: Объем разрешенных субсидий в РФ, млрд. долл. Источник: ВТО ИНФОРМ//Последствия присоединения России к Всемирной Торговой Организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://wto-inform.ru>**

Наряду с другими сельскохозяйственными регионами, область, из-за резкого увеличения импортной продукции и в силу некоторых условий, принятых в соответствии с правилами ВТО, не может успешно конкурировать с зарубежными товарами и услугами, в результате чего очень много предприятий и орга-

низаций закрывают свою деятельность, а область не может успешно развиваться и привлекать инвестиции.

Таким образом, данная проблематика является крайне важной для развития отстающих регионов, так как равномерное их развитие наряду с крупными развитыми конкурентными регионами несет в себе ключевую причину неготовности России к ведению торговли с другими странами. Данная тематика может быть дальше развита в различных научных исследовательских и магистерских диссертационных работах.

#### **Библиографический список:**

1. Агасиев М. Конкурентоспособность малого бизнеса России / М. Агасиев // Риск: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. - №3, ч. 1. – С. 154-157.
2. Анисимов Е.Д. Вступление России в ВТО: проблемы сельхозпроизводителей / Е.Д. Анисимов // Справочник экономиста, - 2012. №2.
3. Василкова Т.М., Суворова К.В. Инвестиционная стратегия развития сельскохозяйственных предприятий Костромской области/ Василкова Т.М., Суворова К.В. //Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». - №6. – с. 35-38
4. Мамиконян М. Мясная отрасль РФ после присоединения к ВТО / М. Мамиконян // Таможенное регулирование. Таможенный контроль. - 2012. - № 11. - С. 32-39
5. Титунин А.А., Каравайков В.М. Потенциал лесопромышленного комплекса Костромской области и задачи повышения эффективности деревоперерабатывающей промышленности//Вестник Московского государственного университета леса – Лесной вестник. – 2008. - № 4. – С. 89 – 94.

#### ***Лесная Ю.В., 1 курс***

*Филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке*

### **КОНФЛИКТЫ В ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ**

*Обществу присуще неизбежное социальное неравенство, постоянная психологическая неудовлетворенность его членов, вследствие чего и возникают различные конфликты. В статье рассмотрено понятие конфликта, конфликт в юридической практике, причины его возникновения и пути разрешения.*

Конфликты возникают в любой сфере человеческой деятельности. Конфликт-столкновение противоположных взглядов, мнений, интересов индивидов и социальных групп. Высшая стадия развития противоречий. Конфликт нельзя сводить только к фактору разрушения, его функции вполне могут быть и позитивными: создание социально-правовых групп; возникновение способов регулирования конфликтных отношений; конфликт, как источник изменений и преобразований.

Само слово «конфликт» имеет в литературе ряд определений: психологическое противоборство сторон; противоречие между людьми вследствие решения каких-то проблем; столкновение противоположных интересов и целей; противоречие, связанное с эмоциональными переживаниями и др.

Различают основные виды конфликтов: межличностные, международные, региональные, групповые, экономические, политические, культурные, семейно-бытовые. Структура конфликта, как и структура любого явления, состоит из элементов: объекта конфликтной ситуации, субъекта конфликтной ситуации, цели, субъективные мотивы участников конфликтной ситуации, непосредственный повод. В основном, как правило, участниками любого конфликта являются: оппоненты, подстрекатели, пособники, посредники. Разумеется, юридическая практика не свободна от конфликтных ситуаций. Попытаемся рассмотреть подробно, что же такое «юридический конфликт».

Юридический конфликт - ситуация в которой две или более сторон противостоят друг другу, спорят по поводу юридических прав и обязанностей. Является разновидностью социального конфликта. Юридический конфликт может возникать между индивидами, личностью и обществом. Важной характеристикой юридического конфликта является наступление юридически значимых последствий, а также специальные формы и процедуры фиксации и разрешения юридических конфликтов.

Основным предметом юридической конфликтологии являются правовые нормы. Не могу не согласиться с В.Н. Кудрявцевым, который считает, что юридическим является любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правовыми отношениями сторон и, следовательно, субъекты либо мотивация их поведения, либо объект конфликта обладают правовыми признаками, а конфликт влечет юридические последствия.

Юридический конфликт происходит в форме юридической дискуссии, противопоставления разных точек зрения и юридической аргументации. Местом юридического конфликта являются разные виды и уровни судов. Участниками юридического конфликта являются: истец, ответчик, судьи, заседатели и свидетели. Разрешение юридического конфликта происходит в форме судебного решения, в котором одна из сторон признается виновной в нарушении закона, а другая – невиновной и правой.

Причиной юридических конфликтов являются, прежде всего, экологические, демографические, экономические, социально-политические, межнациональные и идеологические конфликты. В результате эти конфликты приобретают форму юридических. Все эти конфликты в какой-то степени оказываются связанными с правом. Поэтому в развитом государстве многие экологические, производственные, экономические и другие действия субъектов имеют юридическую форму, которой они либо соответствуют, либо противостоят. Так же юридические конфликты становятся причиной и содержанием политических, экономических, национальных конфликтов. Единственный способ преодоления таких конфликтов – их правовое регулирование.

Задача любого предприятия или общественной организации заключается в переводе какого-либо конфликта в форму юридического противоборства, основанного на законе, с его публичными процедурами и средствами. В результате такой операции социальный конфликт институционализируется, а затем разрешается и гасится.

Имеется несколько стилей поведения при конфликтных ситуациях (стилей решения конфликтов). Стиль решения конфликтов - мера, в рамках которой одна из сторон стремится удовлетворить собственные интересы при пассивном действии и интересы другой стороны при совместном действии. Рассмотрим несколько стилей.

Стиль конкуренции или стиль соперничества - возможен только для профессионала-юриста, обладающего силой воли, властью, авторитетом, который полностью уверен в правильности своего решения и настаивающего на нем.

Стиль сотрудничества - так же возможен для профессионала-юриста, который может активно отстаивать свои интересы, но при этом и принимает интересы другой стороны, пытаясь с ней сотрудничать.

Стиль уклонения - возможен при рассмотрении проблемы, не очень важной для какой-то стороны, и она уклоняется от разрешения конфликта.

Стиль приспособления – стиль при котором сторонам важнее не разрешение конфликта, а восстановления согласия и спокойствия в коллективе.

Таким образом, нельзя не согласиться с высказыванием Виктора Губарева «Конфликтные ситуации неизбежны, но умный ищет выход из них, а глупец - вход».

#### **Библиографический список:**

1. Понарина Н.Н. Социальный феномен глобализации как результат человеческой деятельности // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2010. № 1. С. 43-46 с.
2. Понарина Н.Н. Воздействие глобализации на коммуникации // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 36-38.
3. Кузнецова Н.А., Прущак О.В., Санинский С.А., Еремеев М.А. Формирование конкурентной среды в аграрном секторе экономики // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2014. № 12 (72). С. 16.
4. Понарина Н.Н. Глобализация как системное социальное изменение: основные тенденции: научное издание / Н. Н. Понарина; М-во образования и науки РФ, Российский гос. социальный ун-т, Армавирский ин-т социального образования. Москва, 2010.
5. Шилина Е.Б., Ярмонова Е.Н. Понятие правовой системы: теоретический и историко-правовой аспекты // Новое слово в науке: перспективы развития. 2015. № 2 (4). С. 472-473.
6. Вирясова Н.В., Коробко Т.Д. Особенности реальной и идеальной совокупности преступлений // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 41. С. 44-48.
7. Понарина Н.Н., Хлыстова А.Г. Глобализация и социальные противоречия // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2015. Т. 14. С. 1-5.

*Лобанова А.С., Шиндряева А.П., студенты магистратуры  
Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»*

## **МАРКЕТИНГОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ RFID**

*В данной статье рассматривается технология RFID и маркетинговые направления ее применения на этапах жизненного цикла товара. Раскрывается*

*понятие системы RFID и составляющих ее элементов, а также описывается процесс передачи данных посредством RFID-технологии и «умных этикеток». Особое внимание в статье уделяется сферам применения RFID. В работе показаны положительные и отрицательные примеры использования технологии RFID такими лидерами рынка FMCG как Unilever, Procter and Gamble, Gillette. Авторы делают вывод о необходимости перенимания российскому бизнесу зарубежного опыта, системного изучения подходов в данной инновационной сфере, которые позволят быстрее и качественнее расширить области применения технологии радиочастотной идентификации в России.*

Глобальная информатизация общества в России и за рубежом сопровождается активной компьютеризацией и автоматизацией внутренних и внешних бизнес-процессов различных предприятий и учреждений. Данные процессы также затрагивают и рынок транспортно-логистических услуг. Так, применение технологии RFID предоставляет ряд преимуществ компаниям-производителям потребительских товаров.

Что собой представляет технология RFID? Какие задачи и проблемы ведения бизнеса она помогает решить? Каковы преимущества и недостатки данной технологии? На эти и другие вопросы мы постарались дать ответы в данной статье.

Радиочастотная идентификация (RFID – Radio Frequency Identification) – это стремительно развивающаяся технология, позволяющая производить бесконтактную передачу информации об объекте, хранящейся в памяти прикрепляемой к нему радиочастотной метки (так называемой «умной этикетки») [1]. Данные, передаваемые меткой, могут служить для идентификации объекта, определения его местоположения (при совместном использовании с GPS), для определения специфики маркированного объекта и т.п. RFID открывает широкие возможности по созданию автоматических систем на производстве, в цепях поставок и хранения товаров, розничной торговле, системах контроля доступа и оплаты и многих других сферах современной жизни.

Осуществив интеграцию RFID-технологии в информационные управляющие системы, можно автоматизировать процессы сбора и обработки больших объемов данных. Это одно из главных преимуществ технологии радиочастотной идентификации обуславливает ее эффективное применение в задачах складской логистики. Сферы применения RFID можно условно разделить на две большие группы: средства контроля и управления доступом (СКУД) и системы маркировки объектов. RFID в системах контроля доступа применяется относительно давно. Идентификация здесь осуществляется с использованием бесконтактных карт, передающих сведения считывателю по радиоканалу. Системы доступа на основе бесконтактных карт внедрены на многих объектах в России и в мире. Применение RFID для идентификации и контроля объектов – инновационный рынок. В настоящее время технология идентификации и контроля проходит процесс становления, вырабатываются стандарты, постоянно

модернизируется аппаратура. Во всем мире реализуются пилотные проекты, анализируются первые практические результаты [2].

Наиболее эффективным примером использования RFID технологии является её применение на протяжении всего жизненного цикла товара: от изготовления комплектующих до эксплуатации конечным пользователем и утилизации. Многократный ручной учет одного и того же товара на различных этапах его существования приводит к увеличению стоимости товара и времени поставки конечному потребителю, росту количества ошибок, связанных с человеческим фактором. Таким образом, использование RFID позволяет значительно сократить расходы на учет товарно-материальных ценностей [3].

В складской логистике RFID активно замещает технологию штрихкодирования. Это связано с тем, что RFID-технология имеет целый ряд преимуществ в использовании. Так, например, компания Gillette активно применяет технологию RFID на всех этапах товародвижения. Сотрудники компании могут отслеживать с помощью меток передвижение продукции от производства до склада и со склада на прилавок магазина. Также Gillette используют «умные этикетки» и «интеллектуальные полки», которые оснащены считывателями меток. По оценкам компании Gillette, розничные продавцы и производители потребительских товаров в США недополучают около 30 млрд долларов от продаж ежегодно, потому что товар на полках заканчивается, и они пустуют. В целях предотвращения таких проблем промаркированная продукция Gillette и «умные полки», на которых она находится, отправляют сообщение персоналу магазина о необходимости пополнить запас товаров. Кроме того, «умные этикетки» сканируются автоматически, когда поддоны с продукцией проходят по конвейерной ленте через отгрузочную площадку. Представители компании Gillette считают, что таким образом вероятность различного рода ошибок и краж сокращается. По этой причине производители могут быть уверены, что доставят необходимое количество товара в нужное место в нужное время, при этом компании могут сократить имеющиеся материальные запасы в случае ошибок [4].

Технология RFID получила широкое распространение во всех сферах бизнеса. Одним из самых перспективных направлений является её внедрение на предприятиях торговли. Ведущие компании производители товаров массового потребления, владельцы брендов и ритейлеры используют технологию RFID чтобы улучшить свой бизнес. Так, например, использование RFID позволит повысить эффективность рекламных технологий и программ лояльности. Сопряжение программ лояльности с технологией RFID даёт возможность анализировать маршруты перемещения покупателей в торговых залах, позволяет анализировать список покупок держателя карты лояльности. Это делает возможным предоставление таргетинговой рекламы непосредственно в торговом зале магазина конкретному покупателю, основываясь на его предпочтениях; помогает разрабатывать индивидуальные программы лояльности под конкретного покупателя. К примеру, покупатель только поднимает товар с полки, а сотрудники компании уже ассоциировали этот товар и подняли статистику предыдущих

покупок и предпочтений этого покупателя. В это время на ближайший к покупателю монитор выводится информация о продукте, который он, возможно, захочет купить, но еще не положил в свою корзину.

Таким образом, проанализировав приведенные в данной статье примеры использования технологии RFID, можно выявить ряд ее преимуществ:

- сокращение производственных издержек, увеличение качества обслуживания, а также снижение цены товара вследствие сокращения накладных расходов на приемку, хранение, инвентаризацию и отгрузку;

- обеспечение контроля влажности, температуры, давления, опасных ускорений и иных параметров при хранении и транспортировке каждой единицы продукции;

- совершенствование процесса учета материальных ценностей, таких как материалы, комплектующие, полуфабрикаты и готовая продукция;

- улучшение прослеживаемости происхождения товара: в памяти RFID-метки может содержаться информация о дате производства, прохождении ОТК или его аналогов, об условиях хранения и т.д.

- автоматическая сверка принимаемого товара с накладными документами непосредственно во время процесса загрузки/разгрузки, не отвлекая на это персонал;

- сокращение времени проведения инвентаризации и снижение трудоёмкости процесса в несколько раз по сравнению с ручными методами и штрихкодированием, что значительно уменьшает простои и отвлечение сотрудников от выполнения своих основных обязанностей;

- антикражные системы на основе RFID позволяют дифференцировать оплаченный и неоплаченный товар, выносимый из магазина без процедуры деактивации метки;

- информирование покупателей о характеристиках товара, выдача контекстной рекламы;

- контроль за перемещением персонала и клиентов создает огромные возможности для оптимизации и развития бизнеса.

И это далеко не весь список преимуществ от использования технологии радиочастотной идентификации. Тем не менее, существуют и отрицательные моменты внедрения RFID в бизнес-процессы. В первую очередь, потребители могут расценить использование данной технологии как нарушение их личного пространства, поскольку данная технология раскрывает историю покупок и предпочтений покупателей компаниям-производителям. Однако существует функция деактивации чипа «умной этикетки» сразу после покупки. Но в случае деактивации клиент может лишиться предоставления таких услуг, как продлённый гарантийный срок или возможность возврата товара. Кроме того, наличие автоматических касс означает сокращение рабочих мест, что, определённо, является негативным фактором.

Несмотря на длительную историю развития RFID технологии, ее внедрение в России до сих пор находится на начальной стадии. Активное продвижение технологии на отечественном рынке началось в 2005-2006 годах, когда

компании интеграторы стали не только предлагать решения на базе RFID, но и вести активную маркетинговую политику по их продвижению: публикации статей, создание интернет-порталов, участие и организация выставок и семинаров. Несмотря на повышение осведомленности потребителя о технологии, уровень ее внедрения оказался ниже, чем ожидали производители и интеграторы. В результате, если проанализировать активность продвижения технологии после 2006 года, то следующий пик наблюдался лишь в 2012 году, когда компании-потребители стали постепенно выходить из кризиса и искали новые пути повышения конкурентоспособности на рынке.

Оценить объем российского рынка RFID технологии достаточно сложно, основными причинами являются: во-первых, нежелание компаний-производителей и интеграторов делиться информацией во избежание дополнительной конкуренции; во-вторых, сложность в идентификации импортного оборудования, в связи с широким классификатором кодов ТН ВЭД, которые могут использоваться при ввозе комплектующих и готовых изделий для RFID систем. Однако по словам экспертов объем рынка в 2012 году превысил показатели 2010 г. на 45% [5].

В настоящее время на рынке наблюдается спад, в связи со сложившимися экономическими обстоятельствами. Часть планируемых к реализации проектов, пока заморожена до лучших времен. Несмотря на активную деятельность компаний производителей и интеграторов RFID технологии стоит отметить, что на рынке существует большое количество проблем, препятствующих ее продвижению: высокая стоимость оборудования; низкий уровень государственной поддержки (обеспечение компаний рыночными нишами по сбыту); низкий уровень технологической базы, используемой на предприятиях потребителя; нехватка российских стандартов; низкая осведомленность потребителей.

В завершении хотелось бы отметить, что западные компании положительно настроены на работу с российскими по совместной разработке новых решений. Безусловно, отмечается отсталость отечественного рынка RFID приблизительно на 7-10 лет. Данный факт позволяет утверждать, что, может быть, стоит оглянуться на зарубежный опыт, изучить их подходы как к разработке инновационных решений, так и к их продвижению, что позволит быстрее и качественнее расширить области применения технологии радиочастотной идентификации в России.

#### **Библиографический список:**

1. Попов А.Л. Планарные конструкции антенн для систем радиочастотной идентификации. Диссертация. Санкт-Петербург. 2012. С.1-3.
2. RFID центр [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://rfidcenter.ru/page/rfidtechnology>. (accessed 7 March 2016)
3. Lahiri S. RFID Sourcebook. 1st edition. IBM Press. 2006. P.32.
4. The Economist. The best thing since the bar-code. Cambridge, Massachusetts. 2003. P.45-47.
5. Григорьева А. Обзор европейского и российского рынков RFID: сферы применения, реализованные проекты. Журнал «Технологии защиты» №8. 2014. С. 27-29.
6. Кублин И.М., Санинский С.А. Маркетинговые подходы к организации информационных процессов / Наука и общество. 2015. № 2(21). С. 31-35.

**Малиновская О.В., аспирант**

*Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет» Республика Беларусь, г. Минск*

## **ИНТЕГРИРОВАННАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ**

*Значимость информации для управления современными предприятиями растет, на первый план выступает информация, определяющая возможности бизнеса на стратегическую перспективу, приращение его стоимости. Интегрированная отчетность призвана решить вопрос актуальности отчетов.*

Интегрированная отчетность – это краткое отображение того, как стратегия, управление, результаты и перспективы организации в контексте внешней среды ведут к созданию стоимости в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе [1]. Интегрированная отчетность отличается от финансовой тем, что содержит информацию, важную для управления не только финансовым, но и другими видами капитала. Она имеет более высокий уровень прозрачности и раскрывает, помимо сведений, относящихся к отчетному периоду и краткосрочных перспектив, также возможности, связанные со среднесрочной и долгосрочной перспективой деятельности организации. Интегрированная отчетность призвана «уровнять информированность» руководства организации, которое может судить о подлинном положении дел, и внешних пользователей, несущих повышенные риски при принятии инвестиционных решений. Целью интегрированной отчетности является предоставление информации о всех видах капитала (финансовом, производственном, интеллектуальном, природном, человеческом, социально-репутационном), которые использует и на которые влияет данная организация. При этом организации, готовящие интегрированный отчет, не обязаны использовать именно такие категории [1]. Таким образом, интегрированная отчетность – это индикатор открытости и прозрачности организации, ее способности анализировать не только финансовую, но и нефинансовую составляющую своей деятельности. Из этого следует, что составление интегрированной отчетности требует развития в организации адекватных систем сбора и учета информации, поскольку для ее составления требуется информация и по социальным, и экологическим, и маркетинговым и прочим аспектам. Если рассматривать систему бухгалтерского учета и отчетности, систему внутренней управленческой отчетности, систему отчетности в области устойчивого развития и анализ как совокупность взаимосвязанных элементов интегрированной системы информации, то необходимо учитывать и элементы, позволяющие дать оценку угроз и рисков. Организации необходима количественная оценка рисков событий, идентифицируемых как допустимые показатели, не оказывающие отрицательного влияния на устойчивое развитие и сохраняющие запланированный уровень экономической безопасности. Также необходимо найти правильный баланс между тем, какие риски действительно являются существенными, а какие нет. Данное положение свидетельствует о бли-

зости понятий устойчивое развитие и экономическая безопасность. Переход на интегрированную отчетность, как правило, проходит наиболее удачно, если он проводится при активном участии как руководства компании, так и совета директоров. Успешность проведения таких нововведений в организации зависит от удачного согласования их с бизнес-моделью, а также наличия налаженного процесса подготовки внутренней и внешней отчетности. При переходе на интегрированную отчетность многим организациям удалось выявить недостатки внутренних ключевых процессов, общие показатели оценки эффективности и управления эффективностью в согласовании с выполнением выбранной стратегией [2]. Переход на формирование интегрированной отчетности требует:

- внесения изменения во все элементы учетных систем: методологию, методiku, организацию учетного процесса, процедуры обработки учетной информации;
- актуализации информационных систем;
- координации деятельности функциональных подразделений, вовлекаемых в процесс составления отчетности;
- планирования процесса подготовки отчетности;
- развития интегрированного мышления;
- внедрения в практику управления принципов социально ответственного ведения бизнеса.

Таким образом, проблемы, возникающие при интеграции информации требуют понимания всех теоретико-методологических вопросов, проявленных в обосновании стратегии управления и развития бизнеса. Организациям необходимо развивать свои собственные системы отчетности до уровня, на котором они смогут подготавливать внешнюю отчетность о показателях эффективности операционной деятельности.

#### **Библиографический список:**

1. Международный стандарт ОИ. [Электронный ресурс].-Режим доступа:[http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx\\_en-US\\_ru-RU.pdf](http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf).
2. Подготовка корпоративной отчетности: международное исследование КПМГ. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/07/kz-scg-business-reporting.pdf>.

***Мишукова К.А., студентка магистратуры 2 курса;***

***Научный руководитель: Рябов В.Н., к.э.н., доцент***

***ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь***

## **МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АЛЬЯНСЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ**

*В статье автор рассматривает основы формирования международных стратегических альянсов с целью формирования конкурентной среды и обеспе-*

*чения эффективности функционирования однородных предприятий в различных регионах мирового сообщества с учетом использования конкурентных преимуществ территориальной инфраструктуры и ресурсов.*

Формирование международных стратегических альянсов обеспечивает стабилизацию становления и развития корпоративного сектора в экономике как на национальном, так и международном уровне. Кризисные ситуации, связанные с антироссийскими санкциями Запада, несомненно отрицательно влияют как на экономику Российской Федерации, так и негативно отражается на взаимовыгодном сотрудничестве стран ЕС. Наметившиеся признаки перемен после прошедших в Соединенных Штатах выборов, создают предпосылки для интеграционных процессов и создания транснациональных корпораций на позициях использования конкурентных преимуществ размещения производительных сил на территориях различных регионов мирового сообщества, при этом участием капитала разных стран в ведении бизнеса занимает приоритетное значение. Как следствие, международные стратегические альянсы выступают весомым фактором развития мировой экономики, так как они формируют конкурентную рыночную среду и влияют на национальный потребительский рынок в целом.

В тоже время следует отметить, что формирование конкурентной среды международными стратегическими альянсами неоднозначен и требует дополнительного исследования. На наш взгляд, наиболее глубокое понимание механизма взаимосвязи рассматриваемых процессов может быть получено на основе использования системного подхода, который основывается на двояком обосновании: с одной стороны, формирование международных стратегических альянсов и формирование конкурентной среды не связаны между собой с учетом формирования партнерских отношений между бизнес-элитами.

С другой стороны, конкурентная среда формируется с учетом возникновения конкурентных отношений на основании таких направлений как:

- возникновения конкурентных отношений внутри альянса между фирмами – конкурентами;
- возникновение конкурентных отношений между фирмами, входящими в альянс и другими, самостоятельно существующими фирмами;
- возникновение конкурентных отношений между отдельными стратегическими альянсами [1, с. 117].

В тоже время механизмы коллективной конкуренции, применяемые стратегическими альянсами, постоянно совершенствуются, среди которых выделяются такие стратегии функционирования как:

- уход фирм конкурентов, входящих в международный стратегический альянс от жестких методов соперничества;
- стратегия «айкидо» связана с переходом от силовой конкуренции к конвергенции; другими словами, организация сотрудничества фирм внутри международного стратегического альянса на основании заключения соглашения с учетом интересов конкурентов и создания партнерских условий ведения бизнеса.

— организация сотрудничества участников международного стратегического альянса в форме инвестиционного проектирования, при этом инвестиционный проект альянса строиться на основе аккумуляции финансовых, материальных, интеллектуальных и других ресурсов, а также работы над созданием и реализацией новых инвестиционных проектов на взаимовыгодной основе [2, с. 89].

Формирование конкурентной стратегии альянса, как и любая другая методика, обладает определенной структурой, включающей определенные элементы, среди которых выделяются: принципы, цель и задачи, инструменты, структуры.

По-нашему мнению, конкурентная стратегия международного стратегического альянса должна строиться на принципиальной основе с целью достижения позитивных направлений в деятельности. Наиболее важными из них можно назвать следующие:

— возможность формирования стратегии конкурентной борьбы с учетом внесения некоторых корректировок в процессе функционирования альянса, то есть обеспечения гибкости в работе;

— затратная конкуренция внутри альянса должны компенсироваться соответствующими результатами эффективности ее деятельности;

— требуются соответствующие организационные механизмы, включающие в себя и систему контроля деятельности альянса, тем самым обеспечивая ее управляемость партнерами;

— обеспечить скоординированность действий альянса в процессе ведения бизнеса с целью обеспечения высоких результатов функционирования;

— - необходимо стремиться к использованию высокотехнологичных инновационных технологий в организации деятельности альянса;

— выбор оптимальных конкурентных стратегий, отвечающих в наибольшей мере возможностям и особенностям альянса.

#### **Библиографический список:**

- 1 Бобина, М.А. Международный бизнес. Стратегия альянсов. – М.: Дело. 2013. – 240 с.
- 2 Куракова Л.П. Стратегические альянсы: теория и зарубежный опыт– М.: Пресс – сервис, 2011. – 127 с.

*Могушкова Т.Р., 1 курс*

*Филиал ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке*

### **ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НАЦИОНАЛИЗМА**

*В статье раскрываются понятие, виды и признаки национализма, подчеркивается необходимость решения проблемы для предотвращения национализма в нашей многонациональной стране.*

Мы, многонациональный народ Российской Федерации, соединенные общей судьбой на своей земле, утверждая права и свободы человека, гражданский мир и согласие, сохраняя исторически сложившееся государственное единство, исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов, чтя память предков, передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и справедливость Исходя из преамбулы Конституции РФ. следует, что Россия многонациональная страна объединяющая нас общей историей и территориями.

Национализм – идеология и направление политики, основополагающим принципом которых является тезис о ценности нации как высшей формы общественного единства, её первичности в государствообразующем процессе. Как политическое движение национализм стремится к отстаиванию интересов определенной общности в отношениях с государственной властью. В своей основе национализм проповедует верность и преданность своей нации, политическую независимость и работу на благо собственного народа, культурное и духовное возрастание, объединение национального самосознания для защиты условий жизни нации, её территории проживания, экономических ресурсов и духовных ценностей.

Основные виды национализма. Гражданский национализм утверждает, что легитимность государства определяется активным участием его граждан в процессе принятия политических решений, т.е., степенью, в которой государство представляет «волю нации». При этом принадлежность человека нации отождествляется с гражданством. Формой гражданского национализма является либеральный национализм, который делает акцент на либеральных ценностях, в особенности на правах человека. Государственный национализм утверждает, что нацию образуют люди, подчиняющие собственные интересы задачам которого является укрепления и поддержания государства.

Органический национализм фокусирует своё внимание на «органическом единстве» образующих нацию людей, которое может иметь культурную или генетическую природу. Сторонники этого течения утверждают, что границы государства должны совпадать с территорией проживания нации. Культурный национализм определяет нацию общностью языка, религии и культуры. Легитимность государства исходит из его способности защищать нацию и способствовать развитию её культурной и общественной жизни.

Этнический национализм отождествляет нацию с этносом, т.е., с генетической общностью. Основные признаки национализма. В зависимости от преобладания националистической направленности можно выделить следующие признаки разновидности национализма: социокультурный, языковой, экономический, политический, социально–бытовой и др. Проблему национализма России позволяет решить прививающие толерантность с детства школьные программы, повышение мобильности граждан внутри страны и создание общественного движения за гражданское единство.

Причиной национализма является наша неэффективная власть. Важно отметить еще одну глобальную причину национализма в России. После развала

СССР в отколовшихся республиках Средней Азии и Кавказа произошла абсолютная деградация социально – экономических условий проживания граждан. Граждане стран СНГ согласны работать на рабских условиях в разных частях России лишь потому, что в их республиках нет даже нормальных условий для развития. Это касается и некоторых республик Северного Кавказа России. Поэтому многие граждане Кавказа и стран СНГ уезжают за пределы своей родины. Так как многие мигранты являются выходцами из российских республик, визы за въезд в нашу страну неуместны.

В итоге следует отметить, что решение проблем, связанных с этническими конфликтами, столкновениями, основанными на национальной вражде, небезнадёжно, и выход из этих проблем возможен при последовательной политике государства. Люди разных национальностей вполне могут уживаться друг с другом, если одна нация не ставит себя выше другой, или национальная принадлежность человека не является, как основная характеристика. Если язык и культура каждой нации могут свободно развиваться, то люди разных национальностей уважительно будут относиться к обычаям и традициям друг друга.

#### **Библиографический список:**

1. Понарина Н.Н. Современный человек перед проблемами глобализации // Историческая и социально-образовательная мысль. 2010. № 4. С. 29-35.
2. Понарина Н.Н. Глобализация и проблемы культуры // Общество: философия, история, культура. 2012. № 1. С. 11-14.
3. Понарина Н.Н. Глобализация: общий вектор мирового развития XXI в. // Теория и практика общественного развития. 2011. № 4. С. 25-28.

*Мордвинкина М.А., студентка 2 курса магистратуры  
Саратовский социально-экономический институт РЭУ им. Г.В. Плеханова*

### **СНИЖЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ РИСКОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

*В статье обоснована необходимость технологических, организационных и управленческих инноваций. С учетом повышенного риска, сопутствующего инновационной деятельности, проведен анализ возможностей и угроз развития инновационной деятельности предприятия.*

В настоящее время большая часть средних и крупных предприятий российской промышленности, которые в результате модернизации экономики изменили организационно-правовую форму, практически полностью сохранили формы, принципы и механизмы организации производства и управления, утвердившиеся во время их функционирования в качестве государственных предприятий. Подтверждением того, что прогрессивные формы организации производства и управления недостаточно распространены, является низкий удельный вес (около 10%) инновационно-активных предприятий. На фоне слабой пред-

ставленности предпринимательского сектора в сфере НИОКР и низкой конкурентоспособности большинства отраслей отчетливо видны угрозы реализации стратегии инновационного развития и устойчивому росту отечественной экономики [1].

Несмотря на то, что все предприятия ощутили трудности переходного периода, вызванные нестабильностью внешней среды хозяйствования, несбалансированностью государственной промышленной политики, многими другими отрицательными факторами, влияние этих факторов на результаты деятельности предприятий оказалось неодинаковым. Некоторые организации смогли перейти от «выживания к развитию», добиться конкурентоспособности как на внутреннем и внешнем рынках, нарастить стратегический потенциал. Успешность адаптации предприятия к нестабильной среде функционирования во многом определяется возможностями организации системы управления, в частности, умением вовремя обнаружить проблему, находить и реализовывать решения. Потенциал системы управления предприятием связан с восприимчивостью руководства к новым идеям и методам ведения бизнеса, к внедрению как технологических, так и организационно-управленческих инноваций. Поскольку инновационная деятельность связана с повышенным риском, результаты инновационного процесса зависят от эффективности деятельности предприятия и надежности системы риск-менеджмента. Поэтому необходим серьезный анализ достижений и возможностей, трудностей и рисков развития инновационной деятельности [2].

В отличие от индустриального общества, которое характеризуется технологическим детерминизмом, в постиндустриальную эпоху к факторам роста добавляются еще культурные, социальные, организационно-управленческие и информационные ресурсы. Инновации на основе знаний втягиваются в процесс практической переработки ресурсов и представляются как источник стоимости. Это предъявляет некие требования к построению системы управления организацией, требует новых инновационных подходов к ее развитию.

Существует связь между технологическими и управленческими инновациями, которая и задает динамику роста предприятия. Прогресс на уровне техники, технологии, выпускаемой продукции должен быть согласован с изменением задач, функций, систем управления. В то же время, зачастую проблемы, которые связаны с реформированием системы управления, решаются через много лет после своего возникновения и выявления. Реализация управленческих новаций чаще всего сталкивается с более сильным сопротивлением, чем нововведения технологические. Управленческие инновации при прохождении пути от разработчика к пользователю зачастую превращаются в псевдоинновации, так как инерционная система управления приспособливает их под себя, лишая собственного содержания. Инновационный процесс нередко разделен, а интересы участников несогласованны. Для отечественной практики типичен также имитационный порядок введения инноваций. Появляется мода на те или иные зарубежные нововведения, что зачастую является вопросом престижа, а не способом решения проблемы.

Большинство методов управления, усваиваемые российскими организациями, это устаревшие американские, европейские или японские разработки[1]. Многие из этих приемов требуют адаптации к современным российским условиям. Догоняющий способ внедрения инноваций не всегда эффективен. Подразделений, вовлеченных в научную подготовку управленческих нововведений, в российских организациях практически нет. Не развит и рынок управленческих инноваций, возможности информационного обмена для менеджеров в этой сфере во многом сжаты. Процесс реальной диффузии инноваций, анализ их эффективности, причины отказа от тех или иных новшеств мало изучены. Положение усугубляет неблагоприятный климат на многих предприятиях, недоверие в отношениях руководителей и подчиненных. Силовые методы внедрения резко сужают круг потенциальных инноваций, не стимулируют их самостоятельную генерацию и распространение. Стратегия модернизации российской экономики предусматривает широкое внедрение инноваций, что ослабит влияние внешних и внутренних угроз, обновит производственный потенциал и повысит устойчивость российских предприятий.

#### **Библиографический список:**

1. Стратегия модернизации российской экономики / Отв. ред. В. М. Полтерович. СПб.: Алетейя, 2010.
2. Пруцак О.В. Управление риском как фактор устойчивого развития инновационных предприятий // Вестник ССЭУ. 4014. № 2(51). С.77-81.

***Морозова Ю.Ю., Верецагина Л.С.***

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»*

### **РЕЗЕРВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*В статье рассматриваются резервы совершенствования СМК промышленных предприятий, реализация которых позволит повысить результативность и эффективность СМК, улучшить качество и конкурентоспособность продукции, упрочить рыночные позиции, создать положительный имидж*

*Ключевые слова: система менеджмента качества, резервы, предприятие, статистические методы анализа*

Предприятиям следует активнее использовать существующие резервы совершенствования систем менеджмента качества, помимо их приведения в соответствие с требованиями МС ИСО серии 9000. Ниже приведен ряд неиспользованных возможностей совершенствования СМК промышленных предприятий, реализация которых позволит повысить результативность и эффективность СМК, улучшить качество и конкурентоспособность продукции, упрочить рыночные позиции, создать положительный имидж и т.д.:

- пока отсутствует согласованное функционирование СМК с действующей системой управления предприятием добиться ее эффективного действия не представляется возможным: нельзя обеспечить подготовку и принятие решений с учетом всех аспектов и критериев деятельности предприятия. Последовательность действий при интеграции СМК в систему менеджмента предприятия включает определение состава специальных функций СМК, обеспечивающих достижение поставленных целей, их закрепление за линейными руководителями и функциональными службами предприятия. Соответствующие изменения вносятся в регламент их деятельности и должностные инструкции [1, 3, 4];

- еще одним резервом совершенствования СМК промышленных предприятий, особенно перед предстоящим внедрением положений МС ИСО или в случае формального внедрения и сертификации СМК в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001-2008, являются японские методики управления качеством. Выделяют два вида деятельности по совершенствованию управления качеством: преобразование производственных процессов в поток и кайдзен – непрерывное совершенствование. Применение «кайдзен» (прежде всего операционной деятельности) без предварительного создания потока как основного элемента философии совершенствования привлекает менеджеров потому, что использование технического преобразования элементов производства представляется более простым делом с меньшей вероятностью потерпеть неудачу;

- использование американской методики lean production [2-4]. Сохраняя необходимые технические преобразования, она ориентируется на работу команд менеджеров, а также специалистов в области «шести сигм», что позволяет надеяться на сокращение времени процесса совершенствования. В конце 80-х годов прошлого века в США Э. Голдратт разработал методику, основанную на выявлении и устранении ограничений в деятельности предприятия, позволяющую эффективно использовать ограниченные ресурсы для повышения конкурентоспособности. Эта методика стала широко применяться не только для «расшивки узких мест» производственных процессов, но и в управлении предприятием в целом. Э. Голдратт обращает внимание на то, что успех какого-либо процесса, в том числе производственного, еще не означает эффективной работы предприятия в целом. Если продукция по своим качествам отстает от продукции конкурентов и не соответствует требованиям покупателей, то внедрение японских принципов менеджмента качества (компании «Тойота»), касающихся только производства, не исправит положения. Голдратт утверждает, что в каждый момент времени в системе следует выявить один (или небольшое число) критический фактор влияния (ограничение), который не позволит ей достичь наилучшего состояния. Методика ограничений Голдратта значительно проще для практической реализации по сравнению с методикой, применяемой в производственной системе «Тойоты» [5, 6];

- необходимо шире использовать статистические методы контроля качества процессов: контрольные листы, гистограммы, диаграммы разброса, диаграмму Парето, метод стратификации, диаграмму Исикавы, контрольные карты, Кружки Контроля Качества. Для анализа не только количественных, но и

качественных данных по процессам СМК предприятиям следует использовать инструменты управления качеством: метод «шесть сигм», диаграммы сродства, диаграммы связей, древовидные диаграммы, матричные диаграммы или таблицы качества, стрелочные диаграммы, диаграммы процесса осуществления программы, матрицы приоритетов и пр.

#### **Библиографический список:**

1. Верещагина Л.С. К вопросу о развитии инновационных технологий в персоналоманеджменте //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 5 (54). С. 62-64.
2. Верещагина Л.С. О повышении эффективности системы менеджмента качества промышленного предприятия //Перспективы науки. 2013. № 2 (41). С. 102-104.
3. Верещагина Л.С., Гордашникова О.Ю. Резервы повышения качества персонала подразделений СМК //Вестник Чувашского университета. 2008. № 4. С. 358-370.
4. Версан В.Г. Менеджмент качества как подсистема матричной структуры управления предприятием. //Стандарты и качество. №8. 2008. С.56.
5. Вумек Дж., Джонс Д. Бережливое производство: как избавиться от потерь и добиться процветания Вашей компании. М.:Альпина Бизнес Букс, 2004.
6. Глудкин О.П., Горбунов Н.М., Гуров А.И., Зорин Ю.В. Всеобщее управление качеством. М.:Горячая линия – Телеком, 2001. С.160.

**Морозова Ю.Ю., Верещагина Л.С., Бредгауэр Д.В.**  
*Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»*

## **К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ СМК ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*В статье рассматриваются существующие возможности развития СМК промышленного предприятия на основе современного информационного обеспечения (ИС Business Studio), получения премий в области качества, интеграции систем управления и менеджмента качества*

*Ключевые слова: система менеджмента качества, промышленное предприятие, информационная система*

Анализ теоретических источников и фактической деятельности промышленных предприятий показал, что положительное влияние СМК на эффективность реализационной деятельности заметно лишь там, где руководитель занимает активную позицию и берет на себя роль лидера по обеспечению функционирования СМК. Важнейшим направлением развития СМК промышленного предприятия являются:

- совершенствование программного обеспечения СМК предприятия. Третья версия системы Business Studio (ГК «Современные технологии управления») позволяет поднять разработку СМК на новый уровень. В новой версии автоматизации подверглись все группы работ, трудоемкость работ существенно снижается. Business Studio 3.0 позволяет разрабатывать систему взаимосвязан-

ных целей и проводить оценку их достижения, использование для этого стратегических карт. Для *идентификации и описание основных и вспомогательных процессов* в Business Studio в качестве основы используется графическое описание процессов. Процессы верхнего уровня целесообразно описывать в нотации IDEF0, а для описания взаимодействия сотрудников на нижнем операционном уровне могут использоваться нотации Процесс, Процедура, ЕРС. Также Business Studio 3.0 позволяет спроектировать оптимальную систему показателей, связать их с целями и закрепить за определенными процессами. Система Business Studio позволяет собирать информацию о значениях показателей процессов и выявленных несоответствиях. Ответственные за регистрацию значений вносят их непосредственно в Business Studio через модуль Cockpit или с помощью отчетов в формате MS Excel.

Для анализа причин и последствий проблем в системе Business Studio можно построить причинно-следственную диаграмму Исикавы и проанализировать вероятность возникновения проблемы из-за рассматриваемых проблемы по методике FMEA. По результатам экспертного ранжирования в системе Business Studio автоматически рассчитывается приоритетное число риска появления данного несоответствия. Система Business Studio позволяет в цикле собирать информацию, анализировать ее и вырабатывать решения для оптимизации процессов и улучшения системы управления компанией в целом и СМК в частности. Подготовка к сертификации с помощью Business Studio и ее прохождение заметно упрощаются благодаря актуализации регламентирующей документации, возможности быстро найти необходимый документ или установить нужную взаимосвязь [3, 5].

- премии в области качества – это механизм, использование которого помогает компаниям понять и принять философию качества

Преимущества премий по качеству очевидны всем заинтересованным сторонам: экономика государства получает прочный фундамент для дальнейшего развития, предприятия-лауреаты – признание и мировую известность, организации-участники - эффективный инструмент управления, потребители – удовлетворение качеством продуктов. Сравнительная характеристика пяти мировых премий по качеству представлена в таблице 1 [2, 4].

Они присуждаются предприятиям за достижение значительных результатов в области качества и внедрение эффективных моделей управления качеством. Промышленные предприятия должны активнее принимать участие в программе «Российское качество». Программа дает возможность производителю, во-первых, получить объективную и доказательную информацию о качестве своей продукции, во-вторых сформировать новый, позитивный имидж, в третьих, использовать указанную информацию при маркетинге. Данная программа ориентирует потребителя на проверенное качество. Это элитная программа, самая жесткая по требованиям к качеству и методологии оценки. Если дипломантами и лауреатами конкурсов «100 лучших товаров России» за десять лет стали тысячи предприятий, то за пять лет знаком «Российское качество» отмечены товары только 162 предприятий.

Таблица 1 Сравнительная характеристика мировых премий по качеству

Наименование	ПД	НПКМБ	ЕПК	ЯПК	РПК
Год учреждения	1951	1987	1992	1995	1996
Цель	Дать оценку и признание организациям, разрабатывающим и применяющим методы управления качеством в масштабах компании	Повысить конкурентоспособность американских компаний через совершенствование текущей деятельности; облегчение поиска и обмена информацией и опытом между компаниями США; создание инструментов для управления, планирования, оценки деятельности и обучения организации	Создать в Европе систему, аналогичную премии М.Болдриджа в США и премии Деминга в Японии, которая смогла бы помочь европейским организациям в повышении их конкурентоспособности на мировом рынке за счет улучшения методов управления и качества деятельности	Повысить конкурентоспособность японских компаний, стимулируя внедрение современных принципов и методов управления, способствуя обмену знаниями и опытом между компаниями	Способствовать повышению конкурентоспособности российской экономики, поощряя российские организации, которые работают и развиваются с учетом принципов, используемых лидерами мировой экономики, и распространить их опыт среди отечественных предприятий
Организатор	Японский союз ученых и инженеров	Национальный институт стандартов и технологий, Американское общество качества	Европейский фонд управления качеством (ЕРОМ)	Японский центр производительности для социально-экономического развития	Правительство РФ; Госстандарт России (ныне - Ростехрегулирование); ВНИИС
Модель	Модель премии Деминга	Критерии премии М. Болдриджа	Модель совершенствования ЕРОМ	Модель ЯПК на базе критериев премии М. Болдриджа	Адаптированная модель EFQM
Критерии	1. Политика в области управления и ее реализация 2. Разработка новой продукции и	1. Лидерство 2. Стратегическое планирование 3. Ориентация на потребителя и рынок	1. Лидерство 2. Политика и стратегия 3. Люди 4. Партнерство и ресурсы 5. Процессы, осуществляемые	1. Лидерство и принятие решений 2. Социальная ответственность в управлении 3. Понимание	1. Лидирующая роль руководства 2. Политика и стратегия организации в области качества 3. Персонал

Наименование	ПД	НПКМБ	ЕПК	ЯПК	РПК
Год учреждения	1951	1987	1992	1995	1996
	инновация процессов 3. Поддержание и улучшение качества 4. Система менеджмента 5. Анализ информации и применение новых технологий 6. Развитие человеческих ресурсов	4. Измерение, анализ и управление на основе знаний 5. Важность человеческих ресурсов 6. Оперативное управление 7. Бизнес-результаты	организацией 6. Удовлетворение потребителей 7. Удовлетворение персонала 8. Влияние на общество 9. Ключевые результаты деятельности	клиентов и рынка и работа с ними 4. Разработка и реализация стратегии 5. Обучение и развитие персонала 6. Процесс создания ценностей 7. Информационный менеджмент 8. Результаты работы	4, Партнерство и ресурсы 5. Процессы, осуществляемые организацией 6. Удовлетворенность потребителей качеством продукции (услуг) 7. Удовлетворенность персонала 8. Влияние организации на общество 9. Результаты работы организации
Система оценки	Эффективность Совместимость Непрерывность Тщательность	Подход Внедрение Результаты	Результаты Подход Внедрение Оценка и анализ	Подход Внедрение Результаты	Возможности подхода: • совершенство подхода; • полнота подхода; • оценка и пересмотр подхода Результаты: • достижения; • полнота охвата
Лауреаты	«Хитачи», «Ниссан», «Тойота», «Мицубиси», «Фуджи-Ксерокс», «НЭК» и др.	«Ксерокс», «Моторола», «Боинг», «АйБиМ», «Кадиллак», «ФедЭкс», «Риц-Карлтон Хотел» и др.	«Сименс», «Бош», «Нокиа», «Вольво», «Йелоу». «Пайджес», «ТНТ» и др.	«НЭК», «Ри-ко», «Фуджи-Ксерокс», «АйБиМ Джипан», «Пионер» и др.	«Нарзан», «Северсталь», «Ивтелеком», Московский технологический университет (СТАНКИН) и др.

ПД - Премия Деминга; НПКМБ - Национальная премия по качеству Малкольма Болдриджа; ЕПК - Европейская премия по качеству; ЯПК - Японская премия по качеству; РПК - Премия Правительства РФ в области качества (здесь - российская премия по качеству).

Оценивает продукцию не организация, а независимый эксперт. Средняя стоимость договора на однородную продукцию (1 вид) от 75 тыс. рублей (не облагается НДС) (для предприятий, имеющих действующий сертификат на СМК по ИСО 9001 - предоставляется скидка 10%) [1, 6].

Ключевыми резервами совершенствования СМК предприятий, на наш взгляд, являются интеграция системы менеджмента и системы менеджмента качества через создание матричных структурных подразделений, японского и американского подходов к управлению качеством, статистических методов контроля и управления качеством, программных продуктов для данной системы, участие в конкурсах на получение международных и национальных премий по качеству.

#### **Библиографический список:**

1. Верещагина Л.С. К вопросу о развитии инновационных технологий в персонал-менеджменте //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 5 (54). С. 62-64.
2. Верещагина Л.С. О повышении эффективности системы менеджмента качества промышленного предприятия //Перспективы науки. 2013. № 2 (41). С. 102-104.
3. Верещагина Л.С., Гордашникова О.Ю. Резервы повышения качества персонала подразделений СМК //Вестник Чувашского университета. 2008. № 4. С. 358-370.
4. Маслов Д., Белокоровин Э. Сравнительный анализ мировых премий по качеству. //Стандарты и качество. №5. 2005. С.88.
5. 5 лет программе «Российское качество». //Стандарты и качество. №6. 2008. С.68-72.
6. <http://www.roskachestvo.ru>

***Натенров А.Р., зверовод***

*Зверохозяйство ООО «Матюшино», пос. Орел (Татарстан)*

### **ПУШНО-МЕХОВЫЕ ТОВАРЫ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОГО КАЧЕСТВА**

*В статье рассмотрено состояние и пути возрождения звероводства в России с целью повышения социального качества хозяйственной деятельности в сфере производства пушно-меховых товаров.*

Социальное качество обозначает все относящееся к межличностному, формам совместной деятельности и жизни людей, формам общения. Природа социальных качеств, прежде всего, определяется общностью социальной жизни людей, обществом в целом.

Социальное качество воплощается в условиях, средствах человеческой деятельности, проявляется через бытие индивидов (форма поведения людей, их потребностей, знания и умения), через бытие хозяйственных общностей (семейное и государственно-организационное поведение людей). Эти качества реализуются в социальном пространстве: межличностном общении, по организационному взаимодействию людей, технологических процессов получения потребительских товаров нужных социуму [2].

Важность пушно-меховых товаров в социальной деятельности человека отмечают религия, философия и наука.

В библейских текстах широко используется термин кожаные одежды как обозначение божественного установления или всеобщего устройства бытия после грехопадения первой пары человека. Библейское сказание, сохранившееся в каноническом тексте Библии, представлено в книге Бытия, повествует о том, что БОГ, прогуливаясь вечером (во время прохлады дня) по саду сделал человеку и жене его одежды кожаные и одел их.

В философской мысли пушно-меховые товары рассматриваются как проявление единого всеобщего закона «единство и борьба противоположностей» между постоянными параметрами гомеостаза человека и переменными параметрами окружающей природной среды.

В отечественной науке (товароведение непродовольственных товаров) пушно-меховые товары по сути - это экономический порядок, соотношенный с удовлетворением потребностей как с целью обуславливающей рациональную организацию поведения социума, сводимый в своем качестве к диалектической взаимосвязи экономических форм хозяйственной деятельности и одежды. [1,.6]. В России как северной стране сформировались два качественно-различных типа социальной организации хозяйственной деятельности в сфере производства пушно-меховых товаров.

Первый - естественный, когда организация хозяйства базировалась на природных условиях: работа и движение человека на открытом холодном воздухе. Для теплозащиты тела от холода использовалась одежда из шкур зверей, добытых промысловой охотой или овчины шубной, полученной из шкуры домашних животных: полушубок, шуба, тулуп с волосяным покровом, обращенным к телу человека. Наружный поверхностный слой кожаной ткани выполнял функцию надежности одежды. Данный вид одежды, главным образом, характерен был для крестьян. Знатные люди, работающие в закрытом помещении и передвигающиеся на санях в кибитках, носили шубы из шкурок пушных зверей, среди которых самым распространенным был соболь. Его ореол обитания от Северной Двины до Камчатки и Сахалина. По количеству дикого соболя дореволюционная Россия занимала первое место в мире.

Природный тип имеет ряд ограничений, обусловленных его природой: ограниченную территорию разведения зверей и животных в естественных условиях (леса, луга, степи, водоемы и т.д.), что лимитирует его возможности в реализации все новых увеличивающихся целей удовлетворения потребностей в пушно-меховых товарах. Если в советский период не каждый гражданин мог позволить себе лисью или норковую шубу, а уж тем более соболиную, то сегодня дизайнеры разрабатывают огромное количество моделей верхней меховой одежды, которые доступны среднему классу.

Второй - техногенный, когда в организацию социальной жизни начал внедряться промышленный способ ведения хозяйства, основанный на применении технических средств.

Люди стали работать в обогреваемых пространствах (фабрики, заводы) и передвигаться в отапливаемом общественном транспорте. Техногенный период характеризуется снижением температурного перепада между телом человека и

окружающей средой и как следствие, изменением конструкции пушно-мехового товара.

На авансцену выходит дубленка из овчины с коротким меховым слоем, мутоновая шуба из овчины и шуба из шкурок пушных зверей с волосяным покровом, обращенным к окружающему воздуху. Теплозащитные свойства такой одежды снизилась, но увеличилось эстетическое качество.

Такая одежда дает возможность удовлетворять широкий спектр не только эстетических, но и статусных потребностей покупателя.

Постоянно увеличивающийся спрос на пушно-меховые товары логически подвел общество к новой форме организации производства. Начиная с 1928 г. в России развивается звероводство в клеточных условиях - разведение в неволе ценных пушных зверей для получения шкурок.

Объекты звероводства - норка, голубой песец, серебристо- черная лисица, нутрия, соболь [4].

Клеточное (срубное) пушное звероводство возникло в России в 16-17 вв. На научной основе начало активно развиваться с 1928 года, когда были созданы звероводческие совхозы для производства пушнины на экспорт. За период 1945-1970 гг. в Советском Союзе была создана крупная сеть промышленного клеточного звероводства [4]. Качественной формой выражения ее была системность, которая выражалась через сложную структуру гармоничных взаимосвязей, составляющих ее элементов:

- оптимальная конструкция помещения для животных;
- выбор механизированных линий для производства и раздачи кормов;
- создание машинных холодильных установок;
- кормокухонь;
- разведение племенного стада;
- подготовка высококвалифицированных специалистов: биологов, зоотехников, звероводов и т.д.

Питание зверей было организовано на покупных кормах, поставляемых в зверохозяйства в плановом порядке с региональных мясокомбинатов, птицефабрик, рыбных и др. государственных хозяйств.

В грандиозном процессе развития звероводства в России участвовал большой отряд зверей, среди которых доминирующее положение занимала норка. У звероводов она стала королевой меха, получаемого от зверей клеточного разведения под контролем человека. Стоимость ее шкурки в 5 - 6 раз дешевле соболя [ 5 ].

В звероводческих хозяйствах России в 1992 году норка составляла более 80 процентов от общего маточного поголовья пушных зверей. Благодаря экономическим и биологическим преимуществам производства норки, в стране быстро растет прослойка людей способных не только покупать шапки и воротники из норки, но и дорогостоящие шубы с различной формой и окраской волосяного покрова. Однако следует отметить, что потребность в норке отечественным звероводством удовлетворяется только на 3-5 процентов. В основном проблемы потребности в пушно-меховых товарах осуществляется за

счет поступления импортной пушнины, что объясняется системным экономическим кризисом в России, в результате которого сократилось производство мяса, рыбы и как следствие этого уменьшилось количество отходов, поставляемых в зверохозяйства. В начале 21 века в звероводстве России наблюдался резкий спад объемов продаж клеточной пушнины. С 1990 по 2000 гг. общее производство норки сократилось в 5 раз, а количество зверохозяйств в 6 раз. Звероводством сейчас занимается около 40 хозяйств. Сегодня Россия потребляет 20 % мирового производства пушнины [ 3 ].

Для возрождения звероводства в стране необходимо принять следующие экстренные меры:

- субсидирование кредитов, которыми пользуются АПК. Пока они для зверохозяйств не доступны;
- создание надежной кормовой базы путем пересмотра перечня отходов животноводческих хозяйств и целевого направления их в звероводство;
- создание областных хозяйств на базе личных подсобных хозяйств граждан при надежной поддержке со стороны государства в кормах и племенных зверях;
- обучение населения технологии выращивания пушных зверей в домашних условиях.

Реализация указанных предложений будет способствовать не только возрождению звероводства в России, но и созданию дополнительных рабочих мест и увеличения финансовых ресурсов граждан, что будет способствовать формированию устойчивой стабильности качества жизни социума.

#### **Библиографический список:**

1. Колдаева Е.М., Милованов Л.В., Трапезов О.В. Породы пушных зверей и кроликов.- М.: КолосС, 2003.- 240 с.
2. Крянев Ю.В., Кузнецов М.А.Философия качества /Пред.Б.В. Бойцова- М.: Вузовская книга, 2004- с.35
3. Кубанский сельскохозяйственный информационно-консультационный центр. Пушное звероводство. Краснодар, 2014.- С 10
4. Милованов Л.В. История звероводства:«Салтыковский» (ОАО «Племенной зверосовхоз Салтыковский» Московской области - 70 лет) - М.: Колос - Пресс. 2001-168 с.
5. Натепров В.И., Натепров А.Р., Трубицына О.В. Метаморфоза теории товароведения в условиях конкуренции на рынке. Экономические, правовые, организационно-управленческие аспекты развития трудовых ресурсов в современных условиях глобальных рисков: Сборник материалов международной научно-практической конференции (10 февраля 2016 г. в 2-х ч. Чебоксары ЧКИ РУК, 2016,- 4.2.-292 с.)
6. Натепров А.Р., Натепров В.И. Трансформация потребностей в пушномеховых товарах. Материалы XL- й Межрегиональной студенческой конференции «Молодежь и кооперация - 2016».- Чебоксары: ЧКИ РУК, 2016-235 с.

*Неужроков А.Р., магистрант, Терещенко А.А., магистрант  
Кубанский государственный аграрный университет*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ПРИВАТИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА (НА МАТЕРИАЛАХ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)**

*В статье рассмотрены проблемы организации контроля за реализацией программ приватизации государственного имущества. На основе проведенного исследования предлагаются рекомендации по устранению недостатков программ приватизации государственного имущества.*

По разным оценкам на конец 2015 года в собственности Краснодарского края находилось около 35 - 40 % всех земельных участков, расположенных на территории данного субъекта Российской Федерации и около 200 подведомственных администрации Краснодарского края предприятий (в том числе акционерных обществ). Ввиду вышеизложенного особую актуальность приобретает вопрос повышения эффективности управления государственным имуществом Краснодарского края.

Одним из направлений эффективного использования государственного имущества Краснодарского края является его приватизация.

В соответствии с Законом Краснодарского края от 6 февраля 2015 года N 3103-КЗ «О программе приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2015 год и основных направлениях приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2016 и 2017 годы» утверждена программа приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2015 год и основные направления приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2016 и 2017 годы.

При этом программа приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2015 год и основные направления приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2016 и 2017 годы разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21 декабря 2001 года N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" и Основными положениями Государственной программы приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации после 1 июля 1994 года, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 22 июля 1994 года N 1535, Законом Краснодарского края от 13 мая 1999 года N 180-КЗ "Об управлении государственной собственностью Краснодарского края", постановлением главы администрации Краснодарского края от 2 августа 2005 года N 705 "Об утверждении Порядка планирования приватизации государственного имущества Краснодарского края".

Целями государственной политики в области приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2015 - 2017 годы являются повы-

шение эффективности управления государственной собственностью Краснодарского края и обеспечение планомерности процесса приватизации. Разгосударствление экономики предполагает преобразование государственных унитарных предприятий в хозяйственные общества с последующей продажей их акций (долей).

Приватизация государственного имущества Краснодарского края в 2015 - 2017 годах будет направлена прежде всего на решение следующих задач:

- приватизация краевого имущества, не задействованного в обеспечении выполнения государственных функций и полномочий органов государственной власти Краснодарского края, других полномочий субъекта Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 6 октября 1999 года N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации";

- продолжение структурных преобразований в экономике Краснодарского края;

- оптимизация структуры государственной собственности Краснодарского края, включая структуру участия Краснодарского края в хозяйственных обществах;

- стимулирование привлечения инвестиций в экономику края;

- пополнение доходной части краевого бюджета.

Краснодарский край является на 1 августа 2014 года собственником имущества 50 государственных унитарных предприятий Краснодарского края, акционером (участником) 142 хозяйственных обществ. Распределение государственных унитарных предприятий Краснодарского края по отраслям экономики является следующим:

Отрасль экономики	Количество государственных унитарных предприятий Краснодарского края
Непроизводственная сфера	8
Промышленность и строительство	5
Сельское хозяйство	7
Транспорт и связь	3
Прочие отрасли	27
Итого	50

Распределение хозяйственных обществ, акции (доли) которых находятся в государственной собственности Краснодарского края, по отраслям экономики является следующим:

Отрасль экономики	Количество акционерных обществ, акции которых находятся в государственной собственности Краснодарского края	Количество обществ с ограниченной ответственностью, доли которых находятся в государственной собственности Краснодарского края
Непроизводственная сфера	20	4
Промышленность и строительство	22	-
Топливо-энергетический комплекс	10	-
Сельское хозяйство	7	-
Транспорт и связь	19	2
Прочие отрасли	8	50
Итого	86	56

По размеру принадлежащего Краснодарскому краю пакета акций (доли) в уставном капитале хозяйственного общества пакеты акций (доли) распределены следующим образом:

Доля Краснодарского края в уставном капитале хозяйственного общества (процентов уставного капитала)	Количество акционерных обществ	Количество обществ с ограниченной ответственностью
100 процентов	50	49
от 50 до 100 процентов	9	6
от 25 до 50 процентов включительно	4	-
25 и менее процентов	23	1
Итого	86	56

В 2015 - 2017 годах будут предложены к приватизации государственные унитарные предприятия Краснодарского края, не обеспечивающие выполнение государственных функций Краснодарского края. В 2015 - 2017 годах к продаже будут предложены пакеты акций акционерных обществ и доли в уставных капиталах обществ с ограниченной ответственностью, созданных при приватизации государственных унитарных предприятий Краснодарского края.

Перечень государственного имущества Краснодарского края, планируемого к приватизации в 2015 - 2017 годах, будет дополняться с учетом результатов работы по оптимизации структуры государственной собственности.

Денежные средства, полученные от приватизации государственного имущества Краснодарского края, после уплаты налогов и сборов, предусмотренных законодательством о налогах и сборах, подлежат зачислению в краевой бюджет в полном объеме. Контроль за поступлением в краевой бюджет денежных средств от приватизации государственного имущества Краснодарского края осуществляют уполномоченные органы исполнительной власти Краснодарского края и Контрольно-счетная палата Краснодарского края.

Прогноз ожидаемых поступлений в краевой бюджет от приватизации государственного имущества Краснодарского края в 2015 году составляет 868802,0 тысячи рублей, затраты на организацию и проведение приватизации ожидаются в сумме 1658,0 тысячи рублей. Прогноз доходов и расходов от продажи государственного имущества Краснодарского края может быть скорректирован на стадии предпродажной подготовки после проведения процедуры по оценке рыночной стоимости имущества, проведенной в соответствии с законодательством Российской Федерации об оценочной деятельности [3].

Следует отметить недостатки в организации контроля за реализацией программ приватизации государственного имущества. Так, в частности, как свидетельствует реальная экономическая практика имеет место нарушение первоначальных условий приватизации государственного имущества Краснодарского края установленных должностными лицами или органами государственной власти, что выражается преимущественно в не обоснованном занижении стоимости приватизируемого государственного имущества [2, 4]. Другим существенным недостатком является не своевременное принятие решений о приватизации убыточных государственных предприятий, что приводит в последствии к их несостоятельности и банкротству [5].

Таким образом, совершенствование управления государственным имуществом должно заключаться в непрерывном мониторинге эффективности использования государственного имущества и принятии оперативных решений по его приватизации или продаже органами государственной власти Краснодарского края. При этом в части контрольной деятельности приоритетом должен стать постоянный надзор за исполнением региональных программ и условий приватизации государственного имущества Краснодарского края.

#### **Библиографический список:**

1. Козлова О.Ю. Направления совершенствования управления муниципальным имуществом // Современная экономика и управление: подходы, концепции, модели. Материалы II Международной научно-практической конференции. Саратов, 2016. - С. 110-114.
2. Лоскутов Н.В., Терещенко А.А. Разработка и внедрение риск-ориентированного подхода при организации государственного контроля // Современная экономика и управление: подходы, концепции, модели. Материалы II Международной научно-практической конференции. Саратов, 2016. - С. 44-46.
3. Закон Краснодарского края от 6 февраля 2015 года N 3103-КЗ «О программе приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2015 год и основных направлениях приватизации государственного имущества Краснодарского края на 2016 и 2017 годы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kubzsk.ru/kodeksdb/noframe>.
4. Лоскутов Н.В., Терещенко А.А. Проблемы организации и направления реформирования государственного контроля // Современные тенденции развития экономики и управления: проблемы и решения. Материалы международной научно-практической конференции. Краснодар, 2016. С. 266.
5. Лоскутов Н.В. Совершенствование участия органов местного самоуправления Краснодарского края в делах о банкротстве предприятий. Журнал: Символ науки. Номер: 9-1. Год: 2016 С. 206-210 Издательство: ООО "ОМЕГА САЙНС" (Уфа).

*Пасько Н.С., Бейсембаева Н.А.;  
Научный руководитель: Киселева Е.И., доцент  
Новосибирский государственный технический университет*

## **ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА**

*В статье рассматриваются виды юридической ответственности в сфере финансовой деятельности государства, и предлагается введение понятия «финансовая ответственность» как самостоятельного вида юридической ответственности.*

Финансовое право, как отрасль публичного права в целях обеспечения для публичного субъекта возможности образования, распределения и использования денежных ресурсов содержит довольно специфичные приемы и способы воздействия на регулируемые отношения.

Как следует из Конституции РФ (ст. 54), правонарушение является необходимым основанием для всех видов юридической ответственности. [1] Общеизвестно, что к классическим видам юридической ответственности относят гражданско-правовую, уголовную, административную и дисциплинарную. [2]

Вопрос о природе финансово-правовой ответственности является одним из спорных в правоведении. В связи с этим анализ проблем становления и развития финансово-правовой ответственности как самостоятельного вида юридической ответственности является одним из главных направлений финансово-правовой науки и ценен для повышения роли отрасли финансового права на современном этапе.

Ущерб от выявленных в России финансовых преступлений составил за последние три года более 20 миллиардов рублей. Об этом заявил президент РФ Владимир Путин на совещании в Росфинмониторинге, передает информационный портал «Прайм». В 2015 году в российской кредитно-финансовой сфере было совершено, по данным правоохранительных органов, свыше 42 тысяч преступлений. При этом почти 16 процентов из общего числа финансовых преступлений было совершено в крупном и особо крупном размерах. [3]

Специфика финансовой ответственности заключается в том, что нормы права, регулирующие финансовую ответственность, как правило, сосредоточены в отраслевых актах: Бюджетный кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ. Во-вторых, финансовые санкции носят только денежный характер и не ограничивают личные права и свободы. В-третьих, к финансовой ответственности привлекают финансовые органы государства, специально уполномоченные на это. В-четвертых, реализуется в специфической процессуальной форме.

В целях обеспечения выполнения указанных предписаний и возмещения ущерба, понесенного федеральным бюджетом в результате их неисполнения, законодатель устанавливает определенные меры принуждения. Такие меры могут быть как праввосстановительными, обеспечивающими исполнение нало-

гоплательщиком его публичной обязанности. Например, погашение недоимки по налогам, возврат бюджетных средств, использованных не по целевому назначению, так и карательными (штрафы, отзыв лицензии).

Вопросы ответственности за нарушения бюджетного законодательства регулируются частью IV БК РФ, «Бюджетные нарушения и бюджетные меры принуждения» [4]. В данной главе регулируются как основания привлечения к бюджетно-правовой ответственности и полномочия соответствующих органов государственной власти», так и конкретные составы бюджетных правонарушений и санкции за их совершение. За нарушения финансового законодательства наряду с финансово-правовой ответственностью за финансовое правонарушение применяются и иные виды юридической ответственности. Ответственность за ряд нарушений бюджетного законодательства устанавливается ст. 15.14-15.16 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что вопрос о природе финансово-правовой ответственности до сих пор является одним из актуальных и дискуссионных в правоведении. Финансовая ответственность, как собирательное понятие может рассматриваться как самостоятельная мера защиты государственного финансового суверенитета, имеющая собственную правовую природу и строго отведенное место в финансовых правоотношениях.

#### **Библиографический список:**

1. Конституция РФ [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/).
2. Электронный ресурс: учебник Н. И. Матузов, А. В. Малько «Теория государства и права» [http://pravo-olymp.ru/wp-content/uploads/2013/04/TGP\\_Matuzov\\_Malko.pdf](http://pravo-olymp.ru/wp-content/uploads/2013/04/TGP_Matuzov_Malko.pdf).
3. Электронный ресурс: информационный портал «Прайм» <http://ppt.ru/news/125230?fm=0>.
4. Бюджетный кодекс Российской Федерации [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19702](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702).

## Содержание

<i>Еремеев М.А.</i> Влияние дифференциации заработной платы на эффективность деятельности персонала.....	3
<i>Зайцева Е.Е., Киселева Е.И.</i> Формирование доходов местных бюджетов.....	9
<i>Зайцева Т.В.</i> Молодежь в политической жизни общества.....	11
<i>Захарова М.А.</i> Конкуренция: основные подходы в науке.....	13
<i>Захарова М.А., Всеволодова К.В.</i> Система мотивации и стимулирования труда на предприятии ООО «Концерн Медведь».....	16
<i>Захарова М.А., Герман А.А.</i> Франчайзинг в системе внешней торговли РФ, на примере ИП Молокова Ж.В.....	19
<i>Захарова М.А., Кулагина А.А.</i> Анализ эффективности обучения персонала на предприятии ООО «Концерн Медведь».....	21
<i>Захарова М.А., Осипова А.С.</i> Перспективы создания особой экономической зоны в Костромской области.....	25
<i>Захарова М.А., Савеленко Н.Н.</i> Проблемы в системе управления персоналом на предприятии АО «Костромская верфь».....	28
<i>Зиборова М.С., Рябов В.Н.</i> Совершенствование управления маркетингом с целью повышения конкурентоспособности предприятия.....	31
<i>Иноземцева Н.С.</i> Проблема формирования инфраструктуры малого бизнеса.....	33
<i>Казачкина А.Н.</i> Противостояние политики Америки и России.....	36
<i>Кайманаков А.Г., Пищинская О.В.</i> Формирование художественного образа в процессе рисования портрета.....	38
<i>Калинина А.А.</i> Актуальные направления совершенствования мониторинга спроса на банковские услуги.....	41
<i>Камынин В.В.</i> Коллекторские услуги.....	43
<i>Камынин В.В.</i> Правовой статус прокурора в гражданском судопроизводстве.....	45
<i>Карпышина Е.Ю., Киселёва Е.И.</i> Формирование доходов бюджетов Новосибирской области и города Новосибирска: правовые проблемы.....	47
<i>Касапу А.Г.</i> Анализ оценки эффективности кадрового потенциала на производстве в современных условиях.....	49
<i>Киреенко Е.Г.</i> Методологический инструментарий стимулирования развития агротуризма в Республике Беларусь.....	52
<i>Киселева Е.И., Гусейнли Р.К.</i> Резервный фонд Российской Федерации.....	56
<i>Киселева Е.И., Михайловский Е.А.</i> Общие сведения о бюджете Забайкальского края... ..	59
<i>Киселева Е.И., Никитенко О.В.</i> Финансовый контроль в Республике Казахстан.....	61
<i>Клишин А.И.</i> Риски инвестиционных проектов: классификация и систематизация.....	63
<i>Клишина К.А.</i> Влияние глобализации на культурные проблемы в современном мире... ..	66
<i>Кодилова Е.Д.; Васильева М.В.</i> Внедрение клиентоориентированного подхода в деятельность энергосбытовых компаний.....	68
<i>Кондратенко Ю.Н.</i> Особенности использования инновационного потенциала персонала для развития внешнеторговой деятельности.....	70
<i>Корсукова Е.А., Копейкина Т.В.</i> Характерные особенности этапов разработки управленческих решений.....	73
<i>Корсукова Е.А., Никифорова А.Н.</i> Понятие моделей в принятии управленческих решений и причины их использования.....	76
<i>Красильников О.Ю.</i> Экономическая динамика и инновационная активность в России.. ..	78
<i>Лапина Н.В., Жуков Я.Д.</i> К вопросу о структурных изменениях мотивации.....	80
<i>Лапина Н.В., Лапин В.Н., Лапина Я.В.</i> К вопросу о развитии малого бизнеса в условиях экономических санкций.....	86
<i>Лаптева А.М.</i> Социальная ответственность предприятий в современной России.....	91

<i>Лаптева А.М., Заварина Е.А.</i> Тенденции и перспективы торговли консалтинговыми услугами в России.....	95
<i>Лаптева А.М., Касун А.И.</i> Проблемы формирования рынка труда в России.....	98
<i>Лаптева А.М., Калашиников И.А.</i> Социальная политика государства и система социальной защиты.....	101
<i>Лаптева А.М., Калашиникова А.О.</i> Законодательная база управления занятостью и ее совершенствование на современном этапе.....	105
<i>Лаптева А.М., Курилова В.А.</i> Последствия вступления России в ВТО для Костромской области.....	109
<i>Лесная Ю.В.</i> Конфликты в юридической практике.....	112
<i>Лобанова А.С., Шиндряева А.П.</i> Маркетинговые направления использования технологии RFID.....	114
<i>Малиновская О.В.</i> Интегрированная отчетность как управленческая составляющая.....	119
<i>Мишукова К.А., Рябов В.Н.</i> Международные стратегические альянсы и их влияние на формирование конкурентной среды.....	120
<i>Могушкова Т.Р.</i> Влияние глобализации на предотвращение национализма.....	122
<i>Мордвинкина М.А.</i> Снижение инновационных рисков в условиях модернизации экономики.....	124
<i>Морозова Ю.Ю., Верещагина Л.С.</i> Резервы совершенствования систем менеджмента качества промышленных предприятий.....	126
<i>Морозова Ю.Ю., Верещагина Л.С., Бредгауэр Д.В.</i> К вопросу о развитии СМК промышленного предприятия.....	128
<i>Натенров А.Р.</i> Пушно-меховые товары в контексте социального качества.....	132
<i>Неужроков А.Р., Терещенко А.А.</i> Совершенствование контроля за приватизацией государственного имущества (на материалах Краснодарского края).....	136
<i>Пасько Н.С., Бейсембаева Н.А.; Киселева Е.И.</i> Виды ответственности за правонарушения в сфере финансовой деятельности государства.....	140

*Научное издание*

# **МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ, ФИЛОСОФСКИЕ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ,  
ПРАВОВЫЕ, ОБЩЕНАУЧНЫЕ АСПЕКТЫ**

материалы  
международной научно-практической конференции  
26 декабря 2016 г.

Статьи публикуются в авторской редакции

Ответственный редактор  
*Н.Н. Понарина*

Ответственный редактор  
*С.С. Чернов*

Компьютерная верстка  
*М.А. Еремеев*

Подписано в печать 16.01.2017

Формат 60x84 1/16

Бумага офсетная

Уч.-изд. л.

Усл. печ. л.

Тираж 500 экз.

Заказ № \_\_\_\_\_

Отпечатано в типографии