

**МОДЕРНИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО
ОБЩЕСТВА: ИННОВАЦИИ, УПРАВЛЕНИЕ,
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ, ФИЛОСОФСКИЕ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ,
ПРАВОВЫЕ, ОБЩЕНАУЧНЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ

материалы международной
научно-практической конференции

(29 июня 2015г.)

Часть 2

**Армавир
Новосибирск
Саратов
2015**

УДК 338: 316:34
ББК 65+60+67
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. *М.А. Еремеев*

М74 Модернизация современного общества: инновации, управление совершенствование: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные закономерности и тенденции: материалы международной научно-практической конференции (29 июня 2015г.). – В 3-х частях. – Ч.2. / отв. ред. Н.Н. Понарина, С.С. Чернов – Саратов: Изд-во «Академия управления», 2015. - 137 с.

ISBN 978-5-9905719-5-2

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, управления 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 и рекламного менеджмента Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Кублин Игорь Михайлович

ISBN 978-5-9905719-5-2

УДК 338: 316:34
ББК 65+60+67

© ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный технический университет», кафедра «Производственный менеджмент и экономика энергетики», 2015

© Армавирский институт социального образования (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», 2015

© Академия управления ООО, 2015

© Авторы статей, 2015

*Аванесова Н.Г., канд. юр. наук, доцент, зав. кафедрой
Муравская Е.А., канд. юр. наук, доцент, зам. директора по учебной работе
Армавирский институт социального образования (филиал) РГСУ*

К ВОПРОСУ О ДОПУСТИМОСТИ РЕКЛАМЫ АДВОКАТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются допустимость правомерность рекламы адвоката и адвокатской деятельности.

Адвокатской деятельностью является квалифицированная юридическая помощь, таким образом, адвокатская деятельность - это деятельность по предоставлению юридических услуг. Поэтому, как и любая другая услуга, требует продвижения на рынке с использованием различных приемов, наиболее действенным из которых является реклама.

Вопрос о правомерности рекламы адвоката и адвокатской деятельности относится к числу дискуссионных и имеет большое практическое значение, поскольку ни Федеральный закон от 31.05.2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», ни Кодекс профессиональной этики адвоката не предусматривают понятия «реклама адвоката и адвокатской деятельности».

В ст. 17 Кодекса профессиональной этики адвоката, говорится о допустимости информации об адвокате и адвокатском образовании, но, несмотря на это, дискуссии о правомерности рекламы адвоката и адвокатской деятельности продолжаются [1], причем мнения ученых и юристов-практиков чаще противоположны. Одни выступают за фактический запрет рекламы в деятельности адвокатов, другие, наоборот, не видят особого отличия адвокатской деятельности от иных рыночных услуг. Но цель у всех одна - поиск степени дозволенности, допустимой в рекламе юридических услуг адвоката.

Нужно отметить, что российская адвокатура стояла на позиции недопустимости рекламы и саморекламы деятельности адвоката. Это правило исходило из обычаев и традиций отечественной адвокатуры [2].

Современное российское адвокатское сообщество в большинстве случаев также считает, что реклама для адвокатов недопустима и противоречит этическим правилам профессии адвоката.

И.Л. Трунов справедливо признает допустимой информацией об адвокате упоминание об имеющихся у него ученых званиях, научных степенях, почетных званиях, государственных наградах и профессиональных премиях [3]. По мнению Г.П. Падвы, адвокатская деятельность - такая же, как и любая другая, и она может рекламироваться [4]. М.Ю. Барщевский считает, что реклама для адвоката запрещена, а информация разрешена и, более того, необходима и полезна [5].

С данными юристами нельзя не согласиться. Однако для решения этого вопроса необходим поиск критерия допустимости рекламы адвоката и адвокат-

ской деятельности. Согласно п. 4 ст. 29 Конституции РФ каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом.

В п. 1 ст. 3 Федерального закона от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе» содержится легальное понятие рекламы, под которой понимается информация, распространенная любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованная неопределенному кругу лиц и направленная на привлечение внимания к объекту рекламирования, формирование или поддержание интереса к нему и его продвижение на рынке [6].

Законодательство рассматривает рекламу как средство продвижения товаров, работ и услуг на общий рынок Российской Федерации и, следовательно, она призвана содействовать формированию единого экономического пространства.

Основной задачей рекламы адвоката и адвокатской деятельности является наработка популярности имени адвоката или адвокатского образования, в котором он состоит. Имя адвоката - основа для его финансового благополучия. Адвоката должны узнавать его потенциальные клиенты, и это может достигаться любыми способами.

Фактор узнаваемости адвоката, который в последствие будет способствовать его известности, начинает работать тогда, когда он часто появляется на телевидении, или когда дает какие-либо комментарии по тому или иному вопросу. В этом случае адвокат не нуждается в особых затратах, так как интерес к нему со стороны журналистов возрастает автоматически.

В настоящее время роль сети «Интернет» возрастает, вместе с этим растет популярность предоставляемых адвокатами услуг. Большинство адвокатских образований имеют свою страницу в сети «Интернет», где клиенты получают достоверную информацию о предоставляемых услугах, о членском составе данного адвокатского образования, информацию о месте его нахождения, о прейскуранте на оказываемые услуги. Вместе с тем, практикуются on-line-консультации, на которых адвокат незамедлительно отвечает на поставленные вопросы посетителей, также дает им какие-либо рекомендации и комментарии на соответствующие правовые темы. Некоторые адвокаты, пользуясь ресурсом сети «Интернет», отправляют сообщения на электронную почту пользователя, которые носят рекламный характер. Таким образом, адвокаты «рекламируют» свою деятельность различными способами, только, к сожалению, не все способы корректны [7].

При разрешении вопроса о допустимости и правомерности рекламы адвоката и адвокатской деятельности необходимо учитывать следующее:

- распространение рекламы о деятельности определенного адвоката и его услугах должны соответствовать не только общественным интересам, но и этическим и профессиональным правилам;

- для разрешения вопроса о правомерности рекламы нужно сделать замену понятия «реклама» услуг адвоката на понятие «информация» по осуществлению адвокатской деятельности, при этом такая информация не будет содержать сведений рекламного характера;

- необходимо выработать рекомендации по поводу формы распространения сведений и информации об адвокате и его услугах, поскольку такая информация ограничивается лишь размещением на сайте адвокатских палат субъектов РФ справочных сведений.

Библиографический список:

1. Кодекс профессиональной этики адвоката (принят первым Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 г.) (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс», 2015.
2. Аванесова Н.Г., Муравская Е.А. Правовая культура в общественной системе современного общества Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 85-90.
3. Трунов И.Л. Об информационном обеспечении адвокатской деятельности // Журнал российского права. 2012. № 7. С. 44-48.
4. Мельниченко Р.Г. Нужна ли реклама адвокатам? // Адвокат. 2013. № 18. С. 18-20.
5. Барщевский М.Ю. Адвокатская этика. М.: Профобразование, 2011. 312 с.
6. О рекламе: федеральный закон от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс», 2015.
7. Богданова И.С. К вопросу о допустимости «рекламы» адвокатской деятельности // Адвокат. 2012. № 8. С. 20-25.
8. Понарина Н.Н. Глобализация и информационное общество // Общество: политика, экономика, право. 2012. № 1. С. 19-24.

***Аглиева В.Ф., к.э.н., старший преподаватель**
Набережночелнинский филиал ЧОУ ВПО
«Институт экономики, управления и права» (г. Казань)*

УПРАВЛЕНИЕ ЗАПАСАМИ ПРИ ПОМОЩИ КОНЦЕПЦИИ «ТОЧНО В СРОК (JIT)»

В данной научной статье на основе исследования управления запасами в ООО «Автотехник» определены недостатки системы управления запасами организации, а также разработаны предложения по совершенствованию системы управления запасами на основе концепции JIT.

Актуальность исследования обусловлена тем, что управление запасами оказывает серьезное воздействие на деятельность организации в целом. С одной стороны, дефицит сырья или готовой продукции может привести к большим убыткам на производстве или потере доли рынка, с другой – перенасыщение складов запасами приводит к их моральному устареванию, порче, а также к неэффективному вложению оборотных средств, предприятия.

В условиях рыночных отношений потребности в материально-технических ресурсах служба снабжения должна определять на основе заказов производственных подразделений, выступающих в роли потребителей. Только производственные подразделения могут узнать: что, где и к какому времени требуется. Однако служба материально-технического обеспечения должна проверять заказы производства с точки зрения соответствия заказанных материа-

лов техническим условиям, ГОСТам, установленным требованиям качества, и кроме того, с учетом имеющихся запасов.

Ряд авторов [1, 2, 3] обращают внимание на то, что образование запасов связано с необходимостью обеспечения непрерывности процесса производства на всех его стадиях. В процессе выполнения договоров поставки продукции и при ее транспортировке могут происходить отклонения от запланированных сроков и размеров партий поставки. В тоже время питание производства должно осуществляться регулярно. Поэтому от наличия и состояния запасов в первую очередь зависит ритмичная работа предприятия.

Наличие запасов позволяет бесперебойно обеспечивать выполнение установленной производственной программы. Отсутствие на предприятии материалов вследствие исчерпания запасов нарушает ритм работы производственного процесса, приводит к простоям оборудования или даже к необходимости перестройки технологического процесса.

Организация закупок материально-технических ресурсов оказывает влияние на деятельность предприятия: качество производимой продукции, производительность труда, себестоимость продукции, прибыль.

Деятельность службы материально-технического обеспечения должна быть нацелена на конечный финансовый результат – прибыль. Закупка материальных ресурсов должна базироваться на маркетинговых исследованиях. При закупках материальных ресурсов предприятие должно изучать рынок сырья и материалов, движение цен на этом рынке, поставщиков, расходы на доставку материальных ресурсов, возможности эффективных замен одних материалов на другие.

При управлении запасами на предприятии большую роль играют теории моделей управления запасами. В реальных моделях требуется решать вопросы организации запаса и пополнения соответствующего продукта/товара, в частности это выбор моментов подачи заказов на пополнение запаса; выбор объема партии заказа для пополнения запаса.

Особенно актуальным является использование новых и эффективных каналов товаропроводящей сети при закупках материальных ресурсов, развитие и увеличение объема услуг по заводу, складированию, складской обработке, предоставлению предприятиям информации в взаимодействии с транспортными организациями, способах перевозки закупаемых материальных ресурсов и других логистических услуг.

При оптимизации систем управления запасами классическая постановка задач нахождения наилучших решений формулируются, как правило, в виде задач минимизации суммарных годовых издержек, свойственных определенным звеньям цепи поставок. Вместе с тем, лицо, принимающее решение уже сегодня может ставить задачи максимизации рентабельности системы или максимизации чистого приведенного дохода для уходящих и приходящих денежных потоков, характеризующих работу системы. Требование учета временной стоимости денег делает указанную постановку одних задач не эквивалентной постановке других задач. Понятно, что возможность реализации «скрытого» резерва

для повышения эффективности работы названных звеньев цепей поставок, будет привлекать внимание менеджеров, финансовых аналитиков, в частности, лиц, принимающих решения.

Запасы и эффективное управление ими занимают одно из важных положений в управлении производственным предприятием.

Эффективное управление запасами позволяет снизить продолжительность производственного и всего операционного цикла, уменьшить текущие затраты на их хранение, высвободить из текущего хозяйственного оборота часть финансовых средств, реинвестируя их в другие активы. Обеспечение этой эффективности достигается за счет разработки и реализации специальной финансовой политики управления запасами, которая выражается в выборе и применении одной из рассмотренных ниже систем управления запасами.

Предприятиям необходима комплексная модель управления запасами сырья и готовой продукции, которая может являться основой автоматизированной системы управления запасами предприятия, которая позволит снизить влияние факторов внешней среды на предприятие и повысит его конкурентоспособность за счёт сокращения времени реагирования на изменение конъюнктуры рынка.

Снабжение играет важную роль в достижении стратегических целей компании, направленных на постоянное улучшение обслуживания потребителей, рост качества и конкурентоспособности товаров и услуг. К основным целям логистики снабжения можно отнести: обеспечение непрерывных потоков товаров и услуг в организации; формирование рациональной базы поставщиков; минимизацию совокупных затрат в процессе снабжения; обеспечение высокого качества обслуживания потребителей. Перечисленные цели носят, безусловно, стратегический характер, для достижения которых одной из приоритетных задач логистики снабжения становится управление внешними для компании источниками снабжения, что требует определения наиболее успешных форм взаимодействия с партнерами и выработки стратегии управления выбранными формами.

Использование логистического потенциала в сфере стратегического планирования процессов снабжения приводит к оптимизации количественных и качественных параметров потоковых процессов. В настоящее время необходимо понимание того факта, что качественное удовлетворение требований потребителей является неременным условием выживания бизнеса.

«Точно в срок» – оперативная система производства с нулевым уровнем запасов. Оптимальная система планирования потребности в материалах для производственного процесса, когда на производственной площадке полностью отсутствуют или имеются в незначительном количестве запасы производственных материалов. Обеспечивает снижение издержек предприятия, повышая, тем самым, прибыльность предприятия, но требует четко организованного процесса производства, высокого качества изделий на всех этапах и стабильного спроса со стороны заказчиков.

Принцип "JIT" чаще реализуется через систему «КАНБАН», которая позволяет: упростить процесс снабжения; увеличить маневренность производства, с тем, чтобы лучше реагировать на изменения потребительского спроса; координировать выпуск продукции малыми партиями и разнообразить ассортимент выпускаемой продукции; интегрировать все производственные процессы, привязав их к потребностям потребителей.

В результате анализа процесса управления материальными запасами в ООО «Автотехник» были выявлены следующие проблемы:

- отсутствует системный подход к управлению запасами. С точки зрения бухгалтера запасы должны быть минимальными, с позиции производителей запасы должны быть большими. Действующая система управления запасами и технология производства направлена на создание огромных запасов;

- не регламентирован документально процесс «Управление запасами», он не выделен в СМК из системы процессов компании, отсутствует алгоритм оценки его результативности и не определена ответственность и полномочия по данному процессу;

- организация материально-технического снабжения ведется без четкой цели бесперебойного обеспечения предприятия необходимыми материальными ресурсами;

- не проводится работа по сокращению времени нахождения товара в запасах;

- не нормирован процесс отгрузки товара, поэтому оформление расчетных документов приводит к увеличению времени расчетов, что значительно снижает оперативность поставок;

- не отработаны в практике применения различные формы безналичных расчетов;

- не проводится мониторинг потребителей о потребности и перспективах спроса;

- недостаточно эффективная организация системы учета и заказов ресурсов;

- отсутствует ответственный за управление и контроль товарных запасов и их реализацией;

- отсутствует достоверная оперативная информация о складских товарных запасах в ООО «Автотехник».

С целью совершенствования управления запасами на основе концепции JIT в ООО «Автотехник» предложено:

- разработать Стандарт процесса «Управление запасами»;

- разработать пути по сокращению сроков нахождения средств в дебиторской задолженности;

- пересмотреть систему учета и заказов необходимых ресурсов для ООО «Автотехник»;

- применять на практике различные математические модели управления запасами;

- обучить персонал использовать математические модели при управлении запасами на предприятии;
- усилить контроль за организацией материально-технического снабжения;
- ускорить процесс отгрузки, оформления расчетных документов и сокращения времени расчетов благодаря применению различных форм безналичных расчетов и применения информационных технологий;
- организовать постоянный мониторинг потребителей;
- назначить ответственного за управление товарными запасами ООО «Автотехник»;
- разработать критерии оценки деятельности ответственного за управление закупками;
- внедрить информационную систему поддержки процесса логистического планирования на предприятии и т.д.

Предложенные рекомендации позволят сократить запасы материалов и незавершенного производства, использовать оборудование с более высокой загрузкой, сократить время производства продукции, повысить производительность, улучшить отношения с поставщиками.

Библиографический список

1. Бурцев, И.В. Инновационные принципы управления внутризаводской логистикой / И.В. Бурцев, Е.Б. Чачина, Л.А. Васин // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 3-0. – С. 173–176.
2. Волгин, В.В. Логистика приемки и отгрузки товаров: Практ. пособие / В.В. Волгин.–М.: Дашков и К, 2008.–460с.
3. Дыбская, В.В. Логистика складирования: учебник для вузов / В. В. Дыбская.–М.: ИНФРА-М, 2011.–560 с.

*Акимова Л.В. д.э.н., профессор, Савинкина Л.А., к.геогр.н., доцент,
Сахарова Л.А. к.э.н., профессор, Николаев Д.В. к.э.н., доцент,
Заярная И.В. к.э.н., доцент
Дальневосточный Федеральный университет, г. Владивосток
Воликов О.А. к.э.н., доцент, Леонович В.Е., к.э.н., доцент,
ВГУЭС, г. Находка*

О ПРОБЛЕМАХ И ПЕРСПЕКТИВАХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЫБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Рассматриваются проблемы и перспективы повышения конкурентоспособности рыбопромышленных предприятий Приморского края, предлагаются мероприятия с использованием новых инвестиций.

Ключевые слова: Конкурентоспособность, рыбное хозяйство, производственные мощности, модернизация, инвестиции.

Анализ показал, что уровень конкурентоспособности рыбопромышленной продукции Приморского края является крайне низким. Рыбная промышленность Приморского края представлена многоотраслевым хозяйством. Это в основном рыбная отрасль, которая включает добывающую и обрабатывающую промышленности, аквакультуру как морскую, так и пресноводную, а также целый ряд смежных вспомогательных и обслуживающих предприятий (судостроение, судоремонт, портовые службы), предприятия по разведению рыб, по производству готовой продукции и др. [1, 5]. См. рисунок 1.

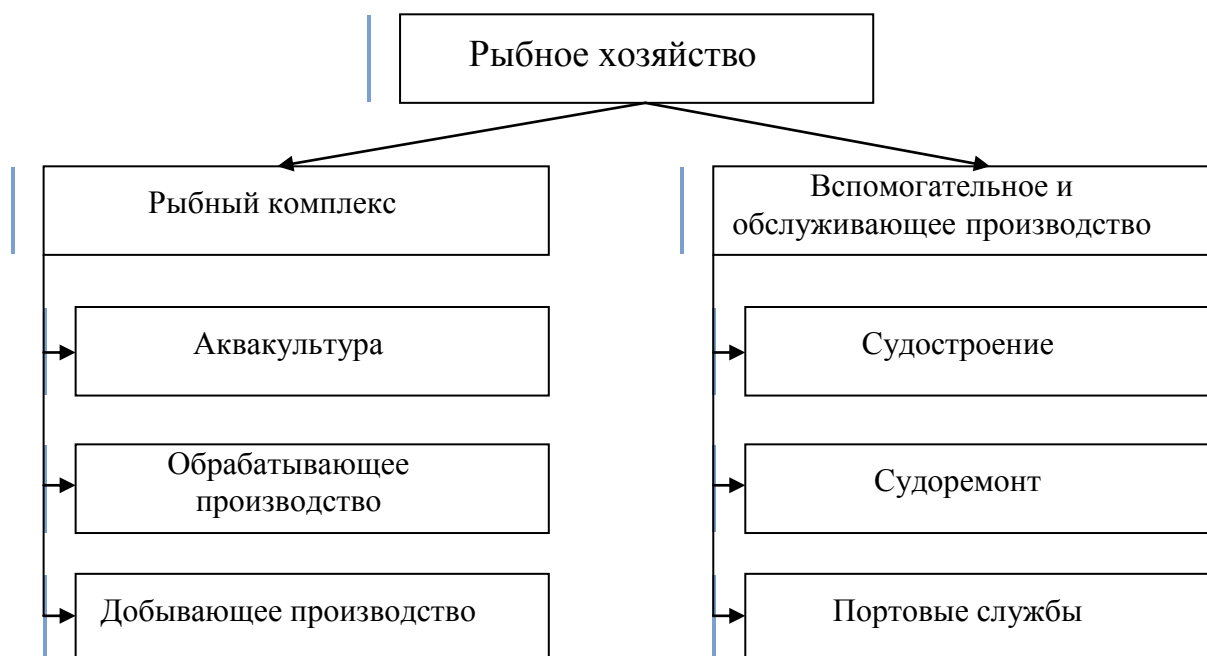


Рис. 1. Структура рыбного хозяйства Приморского края

«Рыбная отрасль относится к основным источникам обеспечения россиян пищевыми продуктами... Доля которых составляет около 30 %» [2, 5]. Анализ показал, что в Приморском крае ежегодно возрастает доля валового регионального продукта. Так, этот рост за 2012 г. по сравнению с 2009 г. составил 100,8%, а удельный вес добавленной стоимости – 5,5%. При этом рост числа занятых в организациях рыбохозяйственного комплекса края в 2013 г. составило – 14,9 %. Однако удельный вес занятых в рыбохозяйственном комплексе был представлен только 2,5 %. По сравнению с 2009 г. он уменьшился на 0,4 % или на 3, 0 тыс. человек. И, в то же время, основные фонды рыбохозяйственного комплекса в 2013 году составили 11291 млн. руб. или возросли по сравнению с 2009 годом на 3411 млн. руб. Удельный вес основных фондов рыбохозяйственного комплекса в основных фондах края составил всего 1,5 %, что недостаточно, тем более, что их стоимость по сравнению с 2009 г. уменьшилась на 1,3 %, т.е. почти на 50 % . Это явилось результатом того, что в 2013 г. значительно увеличилась стоимость всех

основных фондов на 448740,0 млн. руб. А на развитие РХК (рыбохозяйственного комплекса) было выделено только (11291,0 – 7880,0) = 3411,0 млн. руб. [3, 6]. При этом индекс производства в % по рыболовству в 2013 г. составил только 88%, а по переработке и консервированию рыбы и морепродуктов – 99,8 % против 80,2 % в 2009г.[4, 6].

Но несмотря на это «рыбохозяйственные предприятия края являются градообразующими, а рыбный промысел – одним из источников обеспечения жизнедеятельности населения» [5, 8].

Кроме этого большое внимание в крае уделяется мариккультуре, т.е. выращиванию морских организмов (гребешка, мидии, ламинарии). Этим в крае занимаются 56 хозяйств. А под «выращивание морских гидробионтов» действует более 23 тыс. га морской акватории. Это в основном ЗАО научно-производственная компания «Нереда» и ООО «Зарубинская база флота» в Хасанском районе Приморского края.

Анализ показал, что почти по всем видам продукции в крае были достигнуты достаточно высокие показатели. Так, если в 2011 г. было выращено такой продукции 1530,2 т., то в 2013 г. – 2737,0 т. При этом по всем видам продукции, кроме морского ежа, планы были перевыполнены [6, 10].

Анализ структуры производства рыбных консервов за 2013 г. показал хорошие результаты. Так, индекс производства, переработки и консервирования составил 99,8 %, общий объем которых был равен – 667,7 тыс. руб.

Анализ итогов работы предприятий по переработке и консервированию рыбопродукции свидетельствует о том, что их производственные мощности были использованы не полностью, а лишь «в пределах от 21% до 88% - из-за устаревшего оборудования». Более высокий уровень использования мощностей имел место при производстве сельди мороженной – 87,5 % [7, 12]. По сравнению с 2009 г. наиболее загруженными в 2013 г. были производственные мощности при производстве:

- а) филе рыбное мороженное – на 64,8 %;
- б) консервы рыбные – 79,7 %;
- в) икра – на 75,1%;
- г) рыба мороженная (кроме сельди) – на 69,9 %;
- д) сельдь мороженная – на 87,5 %.

Однако для работы предприятий в условиях конкуренции этого недостаточно. Необходимо, чтобы все мощности были полностью загружены [8, 12].

Анализ показал, что одной из причин недогрузки производственных мощностей явилось отсутствие достаточного объема инвестиций. Так, если в целом по краю инвестиции в основной капитал по крупным и средним организациям в 2013 г. составил 728761,4 млн.руб. и по сравнению с 2000 г. они выросли в 3 раза, то объем инвестиций в рыбохозяйственный комплекс снизился в 3,2 раза. Так, если в 2009 г. на эти цели было направлено инвестиций по сравнению с 2000 г. 334,3 млн. руб. – 20,6 %, то в 2012 г. – 2104,4 млн руб. - 98 %, а в 2013 г. – только 31,2 % или 681,6 млн руб. [9, 13].

Таким образом, рыбное хозяйство крупных и средних организаций на конец 2013 г. располагало основными фондами стоимостью почти 11,3 млрд. руб., в т.ч. рыболовство и рыбоводство почти 19,0 млрд руб., переработка и консервирование рыбы и морепродуктов – 2,3 млрд руб. [10, 15].

«А по оценке в динамике основных фондов рыбохозяйственного комплекса в сравнении с основными фондами края имеет место «тенденция существенного сокращения их удельного веса. Так, если в 2009 г. удельный вес основных фондов РХК в общем объеме основных фондов края составлял 2,8 %, то в 2013 г. он снизился до 1,5 %. Это обусловлено увеличением основных фондов других видов экономической деятельности» [11, 15].

Если, в 2009 г. в структуре фондов РХК наибольший удельный вес принадлежал машинам и оборудованию (45,8 %), транспортным средствам – 37,6 %, то в 2013 г. доля машин и оборудования в структуре основных фондов составила только 31,1 %, а транспортных средств – 55,9 %. Поэтому в 2013 г. коэффициент обновления основных фондов снизился по сравнению с 2012 г. и составил 7,7 % [12, 16].

Все выше изложенное свидетельствует о том, что в Приморском крае руководители предприятий рыбной промышленности, имея свой рыбопромысловый флот, рыбообрабатывающие предприятия, не предпринимают действенных мер к обновлению производственного оборудования, продолжая работать в основном на изношенном, применяя старые приемы и методы труда. Все вышеизложенное приводит к значительному снижению конкурентоспособности рыбообрабатывающей и рыбодобывающей отрасли рыбной промышленности.

Нам представляется, что для повышения уровня конкурентоспособности рыбной промышленности Приморского края необходимо:

1. Провести глубокую модернизацию производственного рыбообрабатывающего и рыбодобывающего оборудования как за счет ремонтных работ, замены узлов, агрегатов машин и оборудования, так и приобретения нового оборудования, средств обработки.

2. Провести ревизию готовности действующих рыбодобывающих судов (в т.ч. плавбаз) к новому сезону добычи рыбы.

3. Модернизировать вспомогательные и обслуживающие производства, применяя более совершенные приемы и методы стимулирования труда.

4. Укрепить систему подбора и повышения квалификации кадрового состава портовых служб, вспомогательного и обслуживающего производства, используя передовые приемы и методы труда, а, главное, внедрив систему соревнования и стимулирования труда для достижения более высоких показателей конкурентоспособности рыбной продукции как на внутренних, так и мировых рынках.

Библиографический список

1. Рыбохозяйственный комплекс Приморского края, 2013 г.: сборник с аналитической запиской. Владивосток: Приморскстат, 2014. 34 с. – С. 5.

2. Там же. С.5.
3. Там же. С.6.
4. Там же. С.6.
5. Там же. С.8.
6. Там же. С.10.
7. Там же. С.12.
8. Там же. С.12.
9. Там же. С.13.
10. Там же. С.15.
11. Там же. С. 15.
12. Там же. С.16.

Анненкова Е.Н., к.э.н., доцент, Кондрашова Е.С., Панюшкина М.В.
*Саратовский технический государственный университет
 имени Гагарина Ю.А.*

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА САРАТОВА

Статья посвящена анализу системы материальной мотивации в саратовских организациях здравоохранения на примере одной из районных поликлиник города Саратова.

В основе системы мотивации труда в организациях здравоохранения, как и всех бюджетных организациях, лежит тарифная ставка или оклад. Их размер зависит от типа бюджета, финансирующего больницу или поликлинику, уровня квалификации работника, количество рабочих часов.

Согласно Постановлению Правительства Саратовской области № 151 – п от 22.03.2012 года устанавливаются должностные оклады по всем категориям персонала. Должностные оклады медицинского персонала районной поликлиники г. Саратова представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Должностные оклады медицинского персонала *

Наименование должностей	Должностные оклады в зависимости от квалификационной категории (рублей)			
	без категории	вторая	первая	высшая
Медицинская сестра процедурной; перевязочной; врача общей практики (семейного врача), участковая.	4764	4991	5264	5536
Врач – специалист	5264	5536	5834	6131
врач – терапевт участковый; врач – педиатр участковый; врач общей практики (семейный врач);	5786	6081	6307	6647
Врач – специалист хирургического профиля	5834	6131	6364	6693

*Примечание: Источник: Постановление Правительства Саратовской области № 151 – п от 22.03.2012 года

Как видим, заработная плата медработников не слишком высокая, особенно если посмотреть на график работы врачей и расчетные нормы обслуживания для врачей амбулаторно-поликлинических учреждений. Они представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Расчетные нормы обслуживания для врачей амбулаторно-поликлинических учреждений

Наименование должности врача	Число посещений на 1 час работы		
	Прием в поликлинике	Профосмотры	Помощь на дому
Акушер – гинеколог	5	8	1,25
Дерматолог	8	12	1,25
Инфекционист	5	–	2
Невропатолог	5	8	1,25
Онколог	5	–	1,25
Кардиолог	4	–	2
Отоларинголог	8	10	1,25
Офтальмолог	8	16	1,25
Педиатр, педиатр участковый	5	7	2
Терапевт, терапевт участковый	5	7,5	2
Уролог	5	–	1,25
Хирург	9	15	1,25
Эндокринолог	5	–	1,25

Дополнительные выплаты в организациях здравоохранения могут быть двух типов - компенсирующие и стимулирующие. Первые особенно часто встречаются в начислении заработной платы медицинских работников. К ним относят компенсации за вредные условия труда (например, у лаборантов при работе с реактивами, у врачей рентгенологов), за переработку больше положенного количества часов в месяц, работа в выходные и праздничные дни и другое. Стимулирующие выплаты существуют, в основном, в регионах, где проводят программы по модернизации системы здравоохранения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, выделенных на эти цели. К выплатам стимулирующего характера относят: выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы (выслугу лет) и выплаты в виде премии по итогам работы.

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы формируются с учетом специфики учреждения и могут быть различны.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации на срок не более чем до конца года.

В соответствии с п. п. 6.1, 6.2 Положения об оплате труда N 462 размер выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

для работников здравоохранения устанавливается следующим образом. В размере 30% - за первые три года и по 25% - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80%. Дополнительно к этим выплатам за выслугу лет поликлиника может выплачивать работникам до 30% от заработной платы в зависимости от стажа работы.

Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы в большинстве случаев не ограничен.

На основе вышеизложенного, были произведены примерные расчеты заработной платы по должностям (табл. 3).

Таблица 3 - Примерные заработные платы по должностям в районной поликлинике г.Саратова

Наименование должности	Наименование оплаты	Сумма, руб.
Врач с высшей категорией, имеющий стаж работы 4-8 лет	оклад	6131
	доплаты за вредные условия труда 15% от оклада	919,65
	доплаты за стаж 15% от оклада	919,65
	стимулирующие выплаты 80% от оклада	4904,8
	компенсационные выплаты 20% от оклада	1226,2
Итого		14101,3
Врач с первой категорией, имеющий стаж работы 4-8 лет	оклад	5834
	доплаты за вредные условия труда 15% от оклада	875,1
	доплаты за стаж 15% от оклада	875,1
	стимулирующие выплаты 70% от оклада	4083,8
	компенсационные выплаты 20% от оклада	1167,8
Итого		12835
Врач со второй категорией, имеющий стаж работы 4-8 лет	оклад	5536
	доплаты за вредные условия труда 15% от оклада	830,4
	доплаты за стаж 15% от оклада	830,4
	стимулирующие выплаты 50% от оклада	2768
	компенсационные выплаты 20% от оклада	1107,2
Итого		11072
Врач – педиатр с первой категорией, имеющий стаж работы 9-15 лет	оклад	6131
	доплаты за вредные условия труда 15% от оклада	919,65
	доплаты за стаж 15% от оклада	919,65
	стимулирующие выплаты 215% от оклада	13181,65
	компенсационные выплаты 20% от оклада	1226,2
Итого		22378,15
Медицинская сестра, имеющая стаж работы 1-3 года	оклад	4549
	доплаты за вредные условия труда 15% от оклада	682,35
	доплаты за стаж 15% от оклада	682,35
	стимулирующие выплаты 150% от оклада	6823,5
	компенсационные выплаты 20% от оклада	909,8
Итого		13647

Расчеты показывают, что средней зарплате по Саратовской области (21025,5 руб. в январе 2015 г.) соответствует только зарплата врача -педиатра со стажем не менее 9 лет.

Результаты проведенного исследования показали, что существующая система материальной мотивации в организациях здравоохранения малоэффективна и нуждается в совершенствовании.

*Анненкова Е.Н., к.э.н., доцент, Кондрашова Е.С., Панюшкина М.В.
Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.*

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ ВРАЧЕЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Вопросы мотивации труда всегда находятся в центре внимания, особенно если это касается традиционно низкооплачиваемых профессий в нашей стране, к которым несомненно относится профессия врача. В статье рассматривается опыт мотивации врачей за рубежом, который, в определенной степени, мог бы использоваться и в отечественной практике.

В медицине обычно клиническая практика индивидуализирована, а ее оценку осуществляет только сам пациент. В тех случаях, когда результаты лечения все же анализируют, то это часто означает только привлечение другого мнения, но никак не систематический сбор информации о состоянии пациентов, способах и результатах медицинского вмешательства.

Всегда есть опасность, что преобладающие в этой сфере внутренние механизмы оценки результатов деятельности недостаточно эффективны, поэтому в последние годы все чаще используют явные стимулы мотивации работы врача (как финансовые, так и нематериальные).

В течение многих лет основными методами оплаты труда медицинских работников как в Европе, так и в США были гонорар за оказанную услугу (fee for service) и/или зарплата (salary), представляющие собой соответственно сдельную оплату труда в здравоохранении и повременную.

Гонорарный метод пользуется большой популярностью у врачей, поскольку он дает им большую свободу в принятии решений, а также увеличивает объемы помощи, оказываемой пациенту. Недостаток же гонорарного способа оплаты проявляется в том, что не всегда можно выделить вклад конкретного врача в лечение больного, так как медицинские услуги становятся все более сложными и диверсифицированными и врачи часто работают командами.

Зарплата как повременная форма оплаты труда имеет в здравоохранении все те же недостатки, что и в других сферах. Так, возникает побудительный мотив к сокращению времени консультаций и процедур, «перекладыванию» своих обязанностей на других (переадресации пациента к узким специалистам,

в стационар), нежелание заниматься тяжелыми случаями и т.д. Мотивация врача при оплате его труда на повременной основе минимальна.

В то же время у этого метода есть и неоспоримые преимущества, например автоматический контроль издержек и рабочего времени. Метод повременной оплаты очень прост в применении, поэтому получил широкое распространение во многих общественных системах здравоохранения на западе.

В последние годы пытаются внедрять более современные способы оплаты труда, например, оплату услуг в расчете на каждого прикрепленного к врачу пациента - capitation fee (может дополняться гонорарами, то есть не имеет верхнего предела). Это, в общем-то, модифицированный гонорарный метод, так как оплата услуг врача зависит от числа пациентов. Главное достоинство такого способа в том, что он не создает побудительных мотивов для перепроизводства (как в случае гонорара) и в то же время связывает вознаграждение с числом фактически обратившихся к врачу пациентов, то есть с объемом услуг.

Кроме того, у врача возникает стимул использовать превентивные меры, не допускать заболевания или его дальнейшего развития. Специалисты также отмечают, что метод capitation fee может способствовать более равномерному географическому распределению врачей по территории страны, поскольку утрачивается стимул для работы врачей в местах сосредоточения богатого населения.

Недостатки у этого метода тоже есть. Во-первых, риск оказания недостаточной помощи пациенту, а, во-вторых - необходимость контроля качества лечения (как и в случае повременной оплаты труда). Кроме того, возникает опасность того, что врачи будут стараться обслуживать только наиболее здоровых пациентов, что не требует излишних сил и времени. Чтобы исключить этот недостаток, приходится вводить корректировку размера подушевого финансирования на факторы рисков обслуживаемого населения (это требует затрат и усложняет систему).

Таким образом, ни одна из существующих схем не является идеальной. Поэтому сегодня в разных странах мира используют смешанные системы оплаты. Они могут сочетать в себе и повременную оплату (фиксированный уровень оплаты труда, который, как правило, учитывает должность, квалификацию и т.п.), и элементы гонорара: надбавку за результаты, которая становится дополнением к базовому уровню. Часто для разных категорий медицинских работников используют различные системы оплаты.

Применение тех или иных комбинированных систем оплаты труда требует соблюдения следующих важных условий:

- любое повышение оплаты труда (надбавки, бонусы, премии) должно сопровождаться увеличением трудовых усилий со стороны работника;
- результат должен быть принципиально измерим и соотнесен с действиями конкретного работника;

- нельзя впоследствии рассматривать возросшую трудовую активность работника в качестве нового минимального стандарта.

В противном случае повышение оплаты труда либо вообще не будет иметь никакого мотивационного эффекта, либо эффект этот будет кратковременным.

Помимо зарплаты есть и другие возможные формы компенсаций и поощрений, которые часто принимают неденежные формы. Например, многие врачи могут быть сильно мотивированы либо возможностью карьерного роста внутри организации, либо предложениями лучшей работы со стороны других медицинских учреждений.

Сегодня в общественных системах здравоохранения по всему миру наблюдается крайне примитивный профиль заработка: после достижения определенного уровня его дальнейший рост резко замедляется. Между тем стимулом для работника может быть не сегодняшняя зарплата, а принципиальная возможность ее увеличения в будущем и карьерные перспективы.

Работа важна в жизни человека не только в качестве источника дохода, но и как средство самореализации, возможность творчества, общения с коллегами и т.п. Удовлетворение этих потребностей становится сильнейшей мотивацией для работника.

Следует подчеркнуть, что профессия врача является очень престижной и высокооплачиваемой на западе. Средняя годовая зарплата стоматолога в Германии - 53 021, хирурга - 70 344, психиатра - 63 026, врача общей практики (семейного врача) - 54 612 евро.(1) При этом считается, что в Германии зарплата медиков не самая высокая в ЕС. В целом, зарплата европейских врачей находится в диапазоне 7-15 тысяч евро в месяц. Врачи в США - самые высокооплачиваемые профессионалы. Вне конкуренции здесь анестезиологи, чей годовой доход равен 200000 долларов, а в среднем американский врач получает в год около 150000 долларов.(2)

Контроль за деятельностью врачей в основном производится самими потребителями данных услуг. Широко распространена практика обращений в суд пациентов в связи с некачественным лечением, врачебными ошибками. В зарубежных странах подобные жалобы часто ведут к лишению лицензий неквалифицированных врачей. Безусловно подобная ситуация является дополнительным стимулом быть ответственным и аккуратным в своих решениях.

Как видим, идеальной системы оплаты труда в здравоохранении просто не существует. Выстраивая современные комбинированные системы оплаты, сочетающие явные и неявные, внутренние и внешние стимулы, надо учитывать, что любые подобные стратегии нуждаются в изменениях. Совершенствование систем оплаты труда должно быть постоянным.

Библиографический список

1. Мотивация врачей в Европе (Электронный ресурс). Режим доступа: businessplace.info/172-kakaja-zarplata.html. 18.06.2015.
2. Сколько получают врачи в США (Электронный ресурс). Режим доступа: <http://www.kakprosto.ru/kak-821749-kakaya-v-ssha-srednyaya-zarplata>. 18.06.2015.

*Арутюнов Э.К., д.и.н., профессор
ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»*

В ПОИСКАХ НЫНЕШНЕЙ И СВОЕВРЕМЕННОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ТЕРМИНА «ЮРИДИЧЕСКИЕ ФАКТЫ»

В статье рассматриваются проблемы определения термина «юридические факты». Исследуется вопрос, насколько важен критерий «истинности» для существования юридического факта в действительности.

Юридические факты являются центральным объектом исследования многих ученых-правоведов, так как с ними связано построение всех теоретических и практических отраслей наук с области юриспруденции. Традиционное понимание юридических фактов связано с тем, что они обуславливают возникновение, изменение и прекращение определённых правовых явлений и юридических феноменов. В последние годы в науке сформировалась четкая позиция, когда юридические факты рассматривают в контексте трех плоскостей, оставляющих их – персонативной, нормативной и коммуникативной. В соответствии с этим можно классифицировать юридические факты на персонативные, нормативные и коммуникативные. Персонативные юридические факты направлены на возникновение, изменение и прекращение жизненных обстоятельств в реальной действительности в зависимости от действий субъектов права или правовых лиц. Нормативные юридические факты непосредственно связаны с возникновением, изменением и прекращением действия отдельных правовых норм и нормативно-правовых актов. Коммуникативные юридические факты являются отражением жизненных обстоятельств, в которых важнейшую роль играют правовые связи между субъектами и строящиеся на их основе правоотношения.

Проблема юридических фактов выражается в том, что жизненные обстоятельства различного характера не вызывают изменения в правовой реальности мгновенно. Чтобы изменения произошли в правовой среде, правотворческие органы должны осознать сам факт изменения жизненных обстоятельств, зафиксировать данное обстоятельство с помощью правовой процедуры в качестве значимого события для всей правовой сферы. Пока право «считает необходимым», оно не обозначит жизненный факт в качестве юридического факта. Для примера можно привести ситуацию, когда человек считается родственниками пропавшим и погибшим, однако пока они не

добьются признания его без вести пропавшим через судебную процедуру, то правовая сфера будет его считать до этого момента действующим субъектом продолжающихся правоотношений. Также свидетельство о смерти прекращает все правоотношения по отношению к умершему лицу только с тех пор, пока соответствующий документ не будет выдан. Поэтому жизненный факт должен изначально обрести правовую форму из трех обозначенных выше, обозначить правовые последствия, определить изменения в правовой действительности, а уже только потом стать юридическим фактом. И в данном случае ряд теоретиков полагает, что критерий истинности должен быть обязательно присущ юридическому факту. Предполагается, что истинность отражает специфику самого юридического факта. Только истинное жизненное обстоятельство сможет стать юридическим фактом.

Юридические факты отражают развитие реальных жизненных ситуаций. Следовательно, будет ли для юридических фактов иметь важное значение критерий истинности? Юридический факт по своей природе имеет две характеристики: материальную и идеальную. Материальное значение заключается в том, что юридические факты обусловлены общественными тенденциями и являются объективно существующими в действительности. Идеальное значение юридических фактов кроется в том, что они отражают только жизненные ситуации, закрепленные в правовой области - в нормах права. По факту, материальное и идеальное в жизни могут не найти точек для соприкосновения, а, следовательно, не совпасть, поэтому юридические факты принято разделять на истинные и ложные.

Современное понимание теории правоотношений наталкивает на мысль, что деление юридических фактов на ложные и истинные не представляется оправданным, так как юридические факты не всегда могут быть урегулированы нормами права изначально. Ярким примером в данном случае будут выступать пробелы в праве, когда материальное содержание присутствует, а идеальное – отсутствует. На основе этого не возникнут правоотношения, поскольку актуальное понимание правоотношений заключается в том, что они являются общественными отношениями, урегулированными нормами права.

Юридические факты, а точнее их дефиниция, до настоящего времени являются объектом для ожесточенных дискуссий. Так, В. М. Розин отмечает, что «юридические факты – это не привычное знание естественного типа, объективно и однозначно отражающее реальное событие, а скорее, проекция сложной юридической деятельности, несущей на себе печать и личности юриста, и особенностей меняющейся ситуации в общественной юриспруденции». Однако его содержание – уже другой элемент, по отношению к которому стоит говорить об истинности. Если явление в реальной действительности не существует, то оно ложно, а сам факт является отражением реальной действительности, что означает его существование.

Библиографический список:

1. Алексеев С. С. Общая теория права. В 2-х т. Т. 2. М., 1982 г.

2. Боруленков Ю. П. Юридический факт как образ обстоятельства реальной действительности. // Бизнес в законе. 2013 г., № 1.

*Арутюнов Э.К., д.и.н., профессор
ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»*

ВЫСОКОЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТИРОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА

В статье рассматриваются актуальные проблемы повышения эффективности правового регулирования в России. Приводятся критерии для повышения качества правового регулирования. Эффективность правового регулирования рассматривается через призму социальной роли права.

Эффективность правового регулирования отражает успешное функционирование государственной власти и реализацию основных функций государства в целом, реализующего политику в области обеспечения и охраны прав и свобод человека и гражданина, закрепленных в Конституции. Эффективность правового регулирования, в первую очередь, принято оценивать с позиций достижения поставленных целей субъектами государственной власти. Соотношение поставленных целей и достигнутых результатов будет непосредственно свидетельствовать об эффективности правового регулирования. Указанный подход отражает позиции современных исследователей права в области эффективности права - В. М. Баранова, С. А. Жинкина, А. С. Пиголкина, чьи идеи можно считать традиционным подходом в изучении эффективности права и правового регулирования. Ряд авторов, в том числе Воронцов С. Г., предлагают свои «формулы» для определения эффективности правового регулирования. Эффективность работы механизма государства и всей властной структуры можно исследовать с точки зрения массовой коммуникации субъектов правового регулирования, имеющей конкретные информационно – технические характеристики.

Постепенное усложнение общественной жизни и структуры социума, усиление роли социологии и социологических методов в юриспруденции приводит к мысли о «необходимости нового осмысления проблем эффективности правовых норм и права в целом».

Эффективность правового регулирования должна восприниматься властвующими субъектами и всем обществом не в контексте успешной государственной политики и в качестве соответствующих указаний сверху, а результатом последовательного и реального общественного развития. Эффективность правового регулирования – это не просто цель, к которой необходимо стремиться, это очевидный признак современного правового государства. Без эффективного правового регулирования общественных отношений невозможно полноценное развитие права, а вместе с ним усложнение юридической жизни всего общества, а как следствие и построение

правового государства. Если право выступает в качестве социального регулятора, то правовое регулирование, как последующий его структурно-функциональный элемент, следует также расценивать с точки зрения его социальной значимости.

Действительно, на практике возникает проблема, что в эффективности правового регулирования не заинтересованы субъекты правотворческой деятельности, так как в условиях слабого развития общественных институтов они не испытывают соответствующего давления или отдачи от реализации правовых норм, которые должны исходить от самого общества. Следовательно, возникает другая острая дилемма – пассивность социальных групп ввиду развитого правового нигилизма будет оказывать влияние на общественные институты. В результате, не развитое гражданское общество не будет своей первостепенной целью считать полноценное и эффективное развитие правового регулирования. Общество должно быть заинтересовано в осуществлении именно эффективного правового регулирования, а не просто правового регулирования, поскольку это позволит полноценно развиваться и процветать непосредственно общественным институтам.

В современной науке выработаны подходы, которые в комплексе позволяют повысить эффективность правового регулирования. Если обобщить данные идеи, то можно прийти к следующим критериям повышения общего уровня эффективности реализации права, а в следствии этого и правового регулирования:

- Стабильная и последовательная политика государства, направленная на укрепление прав и свобод человека и гражданина в России;
- Усиление роли и авторитета закона в общественной жизни;
- Формирование полноценной комплексной системы правового образования, начиная с самых ранних этапов социализации индивида;
- Укрепление действующих норм путем создания стабильного права;
- Закрепление в законодательстве соответствующих механизмов для реализации общесоциальных целей субъектами правотворчества.

Необходим комплексный подход, который позволяет в полной мере повысить заинтересованность общества и субъектов правотворчества в эффективном правовом регулировании, так как это принесет пользу всем заинтересованным субъектам правового регулирования.

Библиографический список:

1. Воронцов С. Г. К вопросу о проблеме эффективности правового регулирования в современной России. // Вестник Пермского университета. Серия: «Юридические науки». 2012 г., №3.
2. Пунченко С. И. Вопросы исследования социальной эффективности права и его норм. // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011 г., №10.

*Арутюнов Э.К., д.и.н., профессор
ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»*

НОВЕЙШИЙ ВЗГЛЯД НА ТЕОРИЮ РАЗДЕЛЕНИЯ ВЛАСТЕЙ В АКТУАЛЬНЫХ РЕАЛИЯХ

В статье рассматривается классическая теория разделения властей с учетом современных реалий развития Российского государства. Теория разделения властей Ш. Монтескье в обществе требует глубоко переосмысления. Дается оценка реализации данной теории в России.

Теория разделения властей, предложенная Ш. Монтескье в XVIII веке, неоднозначно была воспринята обществом несколько столетий назад. Моментально была подвергнута жесткой критике известными общественными и государственными деятелями того времени еще с момента своего первого публичного освещения. Однако спустя небольшой промежуток времени теория разделения властей успешно вошла в правовую сферу подавляющего большинства демократических стран мира благодаря четко сформулированным и определенным механизмам «сдержек и противовесов». В Российском государстве о самом известном учении Ш. Монтескье стало известно научному сообществу во времена правления Екатерины II. Критики в своих публичных выступлениях просто безжалостно обрушивались на теорию разделения властей. К примеру, Б. А. Кистяковский был твердо уверен, что теория Монтескье вообще не применима в Российском государстве. Она была отвергнута и придана забвению на долгие годы. Теория разделения властей не нашла своего воплощения и в годы советской власти, так как по своей сути была противна во многих идеях самой сути социалистического строя.

Однако прошли годы, и нынешняя Конституция Российской Федерации закрепляет принцип разделения властей в качестве основополагающего принципа, присущего всему государственному управлению. Государственная власть в России осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную власть.

При внимательном чтении Конституции Российской Федерации и буквальном толковании с применением законов логики становится не совсем очевидно, а вписывается ли ряд государственных органов, закрепленных в Конституции России, в систему разделения властей? И если какой-либо государственный орган не подходит не под одну из трех закрепленных ветвей власти, то может ли он являться государственным, так как выпадает из императивного требования ст. 10 Конституции Российской Федерации?

В российской науке права принято считать, что Президент РФ – единоличный государственный орган, который не относится к законодательной, исполнительной или судебной власти. Напрашивается вывод, что создатели Конституции сами себе противоречат, разделяя государственные органы на три группы, при этом, не включая в них определенные

государственные органы. Такая же проблема возникает и с определением правового статуса Центрального Банка РФ, который, фактически, нельзя отнести к той или иной системе государственных органов. Статус Банка России является актуальной дискуссионной темой, однако нельзя игнорировать тот факт, что по своей сути он является государственным органом с особым статусом. К данной мысли можно прийти, если исследовать компетенцию Центрального Банка РФ.

Ввиду этого возникает дискуссионный вопрос, являются ли данные органы государственными? И если они таковыми являются, то в какую ветвь власти они входят, исходя из своего конституционно-правового статуса. Получается, что классическая теория разделения властей Монтескье не была в полной мере воспринята и интегрирована в правовую систему современного российского государства. Исходя из современных реалий с учетом правил толкования закона, то можно сказать, что, по сути, Конституция Российской Федерации закрепляет законодательные, исполнительные, судебные и «иные» органы государственной власти. Но данная точка зрения полностью идет вразрез со ст. 10 Конституции Российской Федерации. Выход из этой теоретической проблемы найти не так просто.

Данную проблему можно разрешить следующим образом. Ввиду отсутствия четких границ и легальных дефиниций таких терминов, как «законодательная», «исполнительная» и «судебная» ветви власти, то, условно, любой государственный орган, исходя из закрепленных за ним полномочий, можно приобщить к одной из данных групп.

Главная ценность теории разделения властей заключается не в количестве выделения самих ветвей власти, она заключается в обособлении и разделении властей на отдельные независимые и самостоятельные группы, что исключает узурпацию власти и позволяет стремиться к построению правового государства и демократического общества. Российская Федерация находится лишь в начале данного пути, однако все тенденции и результаты развития государства за последние 20 лет позволяют нам смело говорить о том, что закрепление теории разделения властей имеет значительный вклад в формирование позитивной правовой среды в Российском государстве.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 77-ФЗ "О парламентском контроле" // Российская газета от 14 мая 2013 г. № 100 (с изм. и доп. от 4 ноября 2014 г.).
2. Курмаз А. И. теория разделения властей, ее развитие и воплощение в России как феномен будущего. // Теория и практика общественного развития. 2012 г., №3.

*Арутюнов Э.К., д.и.н., профессор
ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»*

ОСОБЕННАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРАВА И МОРАЛИ, КАК ВЗАИМОДОПОЛНЯЕМЫХ СОЦИАЛЬНЫХ РЕГУЛЯТОРОВ

В статье рассматриваются проблемы соотношения морали и права. Автор пытается определить, какой из социальных регуляторов наиболее эффективно и результативно выполняет свою роль в современном обществе. Анализируются сильные и слабые стороны морали и права в регулировании общественных отношений.

Право и мораль, казалось бы, являясь абсолютно разными явлениями нашей жизни, выступают мощнейшими мотиваторами в общественном сознании для соблюдения правил, установленных в обществе. Стоит отметить, что право и мораль являются эффективными механизмами для установления границ в свободе личности, тем самым регулируя общественные отношения в положительном направлении и их постепенном развитии. Право и мораль универсальны в том отношении, что адресуются всем членам общества и призваны выражать интересы большинства людей. Между тем, встает актуальный вопрос, а какой же из общественных регуляторов способен наиболее эффективно упорядочивать общественные отношения?

Для морали важно всеобщее благоденствие, счастье, мир, благо всех и каждого, а право имеет своими целями обеспечение безопасности, защищенности, правопорядка, реализации личностных и коллективных возможностей. Во-вторых, мораль подразумевает «необходимое действие», а право – «должное действие». Моральный идеал или нравственная ценность не требуют определенного времени для реализации, данные чувства возникают моментально и также моментально реализуются, достигая или не достигая своей цели. Право же – процесс познания общественного развития и действующих правил, которое в последующем подразумевает совершение или не совершение определенного, заранее известного действия. Право воспринимают как диктат или принуждение, тогда как мораль выступает в качестве «доброй воли». Право всегда подразумевает выбор в отличие от морали, в этом и проявляется его важнейшая черта. Однако если моральная дилемма возникает в сознании индивидуума и не реализуется, то она не будет являться нравственной ценностью или идеалом. В – третьих, свобода действий никак не сочетается с нравственными убеждениями, в отличие от юридически необходимых действий. «Закон суров, но это закон», - правило, которое соответствует общепризнанным типам правопонимания, а в особенности позитивистскому типу правопонимания. Тогда как понимание морали и той свободы, что она очерчивает, присуще единое и цельное структурное восприятие. В – четвертых, необходимое в морали исходит с точки зрения реального момента, который происходит в данную единицу времени.

Учитывается ситуация, которая должна произойти с конкретными людьми, с которыми контактирует лицо в реальности. Право же призывает нас к более отдаленным и перспективным действиям, к контактам с абстрактными лицами. К примеру, преамбула Конституции РФ гласит, что «мы, многонациональный народ Российской Федерации, ...стремясь обеспечить благополучие и процветание России, ...принимая Конституцию Российской Федерации». Интересы социальных групп в праве всегда превалировали и превалируют над интересами конкретного лица, а в морали все воспринимается иначе. В – пятых, целесообразность в праве всегда важна, тогда как в морали играет довольно посредственную роль. Казалось бы, это не преимущество морали над правом, а явный недостаток данного социального регулятора. Но на практике получается так, что нецелесообразность в праве может выступать нарушением самого права. Примеров в данном случае может быть бесконечное множество. Так, бесполезное и бессмысленное расходование средств бюджета на цели, которые не являются первоочередными и необходимыми в данный промежуток времени, будет являться нецелесообразным действием. Моральное поведение не подразумевает выгоду, оно по своей природе бескорыстно, потому что оно ориентирует на результат.

Возможно, праву следовало воспринять в себя некоторые положительные черты и признаки морали, чтобы иметь большую эффективность в достижении своих целей, ведь право выступает наиболее современным и гибким инструментом в регулировании общественных отношений. Праву не нужен длительный период времени или всеобщая осведомленность, чтобы начинать свое действие в случаях необходимости. В то же время нельзя не отметить, что исторически сложившиеся нормы нравственности влияют на состояние законности и самого права.

Ответ на этот вопрос дать весьма сложно. Оба регулятора общественных отношений проявляют как слабости, так и чересчур сильное давление на общество. Отсюда следует, что идеи достижения правового или нравственного государства весьма абстрактные, однако к ним необходимо стремиться, ведь эти стремления вполне благородны, а значит имеют нравственный характер. Возникает «замкнутый круг», в котором мораль и право должны «идти бок о бок», а не стремиться вырваться вперед. Только тогда мы получим два эффективных социальных регулятора, которые, несомненно, слишком сильно взаимосвязаны.

Библиографический список:

1. Бойко А. И. Нравственно – религиозные основы уголовного права: монография. М.: Юрлитинформ, 2010 г.
2. Иконников Г. И., Ляшенко В. П. Основы философии права. М.: Инфра – 2001 г.

ПРАВОВОЙ СКЕПТИЦИЗМ КАК ЗАКОНОМЕРНО ВЫТЕКАЮЩЕЕ СЛЕДСТВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

Рассматриваются факторы возникновения и формирования правового нигилизма. Невозможно искоренить из общественного сознания указанное явление, однако можно ослабить и снизить его уровень. Делается вывод, что правовой нигилизм выступает в качестве закономерного результата развития государства и права в любой период.

Правовой скептицизм является негативным последствием и опосредованным продуктом развития общественных отношений. В науке широко распространена точка зрения, в соответствии с которой правовой скептицизм выступает в качестве деформированного типа правовой культуры и правосознания, поскольку выражается в несоблюдении и игнорировании правовых предписаний, а также в убежденности в их неэффективности и бессмысленности. Однако следует сказать о том, что правовой скептицизм не возник одномоментно, он проявлялся различными способами в сознании отдельных членов общества всегда на протяжении всей истории существования и развития государства и права. Полагаем, что скептицизм является разновидностью целостного мировоззренческого образования, занявшего свое место в современной европейской и общецивилизационной культуре всего человечества.

Возможно, стоит рассматривать скептицизм как должное, неминуемое правовое явление, поскольку даже само по себе право не может удовлетворить потребности в отдельно взятых случаях всех индивидуумов, участвующих в конкретных правоотношениях. Отсюда следует гипотеза, что скептицизм не будет являться деформационным типом правовой культуры, поскольку его природа настолько многогранна и непосредственна, что данное явление необходимо принимать, как неизбежное последствие развития права. Размышляя о том, что с прагматической точки зрения право не способно удовлетворить потребности всех сторон в правоотношении, можно прийти к следующим выводам. Традиционное понимание нигилизма, в качестве несогласия или недовольства субъектами правоотношения существующими правовыми нормами и их правоприменением, приводит к трудностям в осмыслении данной категории и научному однообразию в изучении указанного правового явления. Правовой нигилизм является разновидностью общественного нигилизма, который проявляется в неправомерном или антисоциальном, преднамеренном и умышленном поведении индивида. На наш взгляд, нигилизм следует рассматривать в качестве ответной реакции индивида на действие права в конкретной жизненной ситуации. Это позволяет осмыслить предпосылки и причины возникновения подобных нигилистических

настроений в обществе и осознать специфику самого правового явления. Если индивидуум проявляет недовольство правом, то право не смогло выполнить свою основную роль – должным образом урегулировать правоотношение, тем самым удовлетворив потребности конкретной стороны общественного отношения.

Если исследовать проблему определения сущности правового нигилизма, то следует применить исторический метод, как наиболее конкретный и точный способ определения всех факторов, способствующих изменению данной категории в правовой действительности. Истоки правового нигилизма можно обнаружить в правосознании русского народа еще во времена возникновения первых основ государственности на Руси. Слабость отечественного права проявлялась в том, что оно не было тем самым стимулом к последовательному и поступательному развитию общественных отношений, в тоже время не являлось сдерживающим механизмом нарушения тех или иных запретов. Развитие российского права в период самодержавия и резкое изменение всей правовой модели в советский период привели к тому, что Россия находится на пути смешения всех прошлых правовых традиций и столкновения различных правовых культур.

Современное проявление правового нигилизма можно отчетливо проследить в официальных статистических данных о количестве совершенных преступлений и правонарушений. Правовой нигилизм является менее абстрактной категорией, которую подразумевают многие исследователи данной проблемы. В изучении нигилизма особую роль играют социологические методы, позволяющие отразить реальное состояние и уровень правового нигилизма в любом современном обществе. Однако этих методов недостаточно, так как нигилизм требует куда более комплексного подхода в исследовании.

Стоит отметить, что в современной России сложилась весьма благоприятная ситуация, когда уровень преступности постепенно уменьшается с каждым годом, обход закона становится менее реально осуществимым в виду уменьшения пробелов и коллизий в праве, совершенствования законодательства, а несоблюдение требования законов для многих государственных деятелей становится все менее возможным ввиду усиления института общественного контроля. Таким образом, можно отметить, что правовой нигилизм – правовое явление, всегда сопутствующее формированию общественных отношений в любой период развития государства и права.

Библиографический список:

1. Бугаенко Ю. Ю. Правовой нигилизм как деформированный тип правовой культуры. // 2014 г., №5.
2. Невважай И. Д. Типы правовой культуры и формы правосознания // Правоведение. 2000 г. №2.

РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Пищевая и перерабатывающая промышленность России - это часть агропромышленного комплекса страны. В настоящее время пищевая и перерабатывающая промышленность страны по-прежнему представляет собой одну из стратегических отраслей экономики, которая призвана обеспечить население России необходимыми по количеству и качеству продуктами питания.

Малая экономика – важный сектор полноценного рынка. Без малого бизнеса невозможно становление цивилизованной рыночной экономики.

Пищевая и перерабатывающая индустрия России — это часть агропромышленного комплекса страны. Пищевая промышленность представляет собой одну из стратегических секторов экономики, которая призвана обеспечить народонаселение Российской Федерации важными по количеству и качеству продуктами питания. Доля пищевой и перерабатывающей промышленности в общем промышленном производстве нашей страны составляет около 15% [1].

Пищевая промышленность считается постоянно привлекательным для малого бизнеса. Поскольку это связано в первую очередь с тем, что спрос на продукты питания имеет возможность видоизменяться, однако никогда не уменьшится. Следовательно, кажется подходящим вкладывать средства в компанию пищевого производства, позволяющего при маленькой комплектации налаживать выпуск новейших видов продукции за недлинный срок.

Производство пищевых продуктов – является основой жизни человечества. Пищевая промышленность всегда будет приоритетной в сфере материального производства.

Опыт производителей показал, что эффективней вкладывать средства в предприятия большей производительности, которые одновременно позволяют выпускать продукцию более широкого ассортимента. Эти проекты окупаются в 1,5 – 2 раза быстрее, чем более дешевые варианты. Однако для их реализации требуется вложение средств ориентировочно в 2 – 2,5 раза больше [2].

Самой востребованной среди предпринимательства считается сфера производства питания. Любой четвертый рубль в отечественном малом бизнесе оборачивается конкретно в пищевой промышленности, которая представлена предприятиями рыбопереработки, мясомолочного направления, изготовления ликероводочной и пивной продукции, мукомольного комплекса, хлебопекарни, кондитерскими, комбикормового направления, изготовление приправ и соусов [3]. Естественным превосходством считается тотальная клиентская основа, так как продукты питания и их ингредиенты относятся к группе постоянного спроса со стороны населения. Теоретически это создает хорошие перспективы для становления малого бизнеса, на практике ведь – не всё так совершен-

но. К удерживающему фактору стабильного подъема данного вида деятельности считаются большие расстояния между центрами потребления, то есть Российская Федерация занимает шестую часть территории земли, при населении в 4.6%, поэтому малый бизнес обязан ориентироваться строго на региональный спрос [4].

В настоящее время существуют следующие индустрии страны, такие как:

- 1) хлебопекарная промышленность;
- 2) макаронная индустрия;
- 3) мукомольно-крупяная промышленность;
- 4) мясная индустрия;
- 5) молочная индустрия;
- 6) плодоовощная промышленность.

Из числа перечисленных отраслей пищевой промышленности наибольшее развитие получили мукомольная, масложировая, молочная промышленности.

Необходимо подметить, что в последние годы, по данным Госторинспекции, качество российских товаров питания растет, и большая часть российских продуктов по качеству превышает импортные [4]. По данной причине, а еще во взаимосвязи со случаями ввоза и реализации низкокачественных и фальсифицированных продуктов, спрос на импортное продовольствие падает.

В январе 2000 года принят закон «О качестве и безопасности пищевых продуктов», который регулирует многие важные аспекты производства продуктов питания [5].

Данные, свидетельствующие об избыточном давлении со стороны конкурентов на пищевом рынке, отсутствуют, что, наряду с доступными исходными вложениями (экономическими и техническими), делает бизнес «на еде» привлекательным. Но есть барьеры, как для входа новых участников, так и для уже работающих предпринимателей. Наверное, прежде всего, кабальные процентные ставки и незначимые размеры банковского кредитования, излишнее администрирование, и основное – бонусная система продвижения продукта в российских супермаркетах.

Следовательно, все это становится проблемой страны, которое обязано поспособствовать «малым и средним» предпринимателям. Нужно определить приемлемый процент в банковском кредитовании, освободить рынки сбыта от преувеличенных «дружеских» сделок, аннулировать бюрократические преграды.

Если говорить о уже имеющихся предпринимателей, то по оценкам ряда профессионалов производительность труда на малых пищевых предприятиях в два раза превосходит показатель больших и средних компаний и фирм.

Таким образом, малый бизнес очень развит в пищевой промышленности и является выгодной деятельностью. Помимо этого, пищевая промышленность считается востребованной, которая создает перспективы в малом бизнесе.

Библиографический список

1. Акимов О. Ю. Малый и средний бизнес ,2008 г;
2. Джесси Р. Пищевая промышленность в России , 2013;

3. Ситников А. В. Особенности развития малого и среднего бизнеса в пищевой промышленности, 2010;
4. Краснов А.Е. Система управления в пищевой промышленности, 2009.
5. Ярмош В.И. Пищевая промышленность, 2008.

*Асланова О.А., кандидат социологических наук, доцент,
Армавирский институт социального образования (филиал) РГСУ*

ИНТЕРНЕТ КАК СПОСОБ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

В статье исследуется характер интегрированности пожилых людей в современное информационное пространство и их социальная адаптация через использование Интернета в своей жизнедеятельности.

Люди «третьего» возраста не всегда согласны с тем, что процесс старения – это процесс, который длится на протяжении всей их жизни. Этот процесс тесно переплетен со степенью адаптации в молодые и средние годы. В благоприятный процесс адаптации к старению включен такой механизм, который позволяет пожилым людям активно функционировать в социальной жизни. Данный механизм обязательно предполагает постоянные физические и умственные тренировки, творческое отношение к жизнедеятельности, как главные средства для сохранения и продления молодости, нахождения смысла жизни. [1]

В пожилом возрасте человек обладает такими внутренними ресурсами, как: мудрость, нереализованные потребности духовно-познавательного, творческого плана, способность и желание к изменению, способность к социальным контактам и необходимость в них.

Активное приспособление к новой ситуации, деятельный стиль жизни в это период дает возможность дальнейшего развития человека и, в частности, развитие его личности. В данном периоде жизни важно не только поддерживать свое физическое состояние, так же важно иметь условия для психологической адаптации.

Социальная реабилитация в этом случае позволяет оказывать необходимую поддержку гражданам преклонного возраста: сохранять активный образ жизни; осуществлять организацию посильной трудовой деятельности, досуга и отдыха; восстанавливать утраченные функции и навыки, тем самым улучшая качество жизни пожилых людей, их эмоциональное благополучие и социальное самочувствие.

Одним из верных и надежных способов социальной адаптации и социальной реабилитации является компьютерная грамотность пожилых людей [2]. Сегодня компьютер и Интернет настолько прочно вошли в современную повседневную жизнь, что теперь трудно представить, как можно существовать без контакта с виртуальным миром. Однако, многие пожилые

люди стараются избегать общения с компьютером, считая, что Интернет – это исключительно для молодых. Но это их неверная позиция.

Большинство пожилых граждан занижают свои возможности адаптации к чему-то новому. Им кажется, что только молодым дано освоить большой объем информации. Но, для того чтобы пользоваться Интернетом, необязательно изучать толстые учебники. Для освоения виртуального мира достаточно лишь понять нехитрые правила: требуется с помощью нескольких тренировок освоить клавиатуру; используя, например, карточную игру, получить навык управления «мышью»; научиться запускать программы; наконец, подключаться к Интернету.

Исследование ученых доказало, что регулярное посещение Интернета не только интересно, но и полезно для здоровья пожилых людей. Это мобилизует активность головного мозга, предотвращает возрастные изменения, приводящие к слабоумию и потере памяти, помогает вылечиться от депрессии. Этот эффект превосходит даже чтение книг. Ведь при общении с компьютером решается сразу несколько задач: ввод текста, пользование «мышкой», восприятие текста и графики с экрана, анализ и запоминание информации. Для пожилых людей с минимальным веб-опытом даже кратковременный поиск в Сети может изменить структуру мозга и укрепить его функциональность. [3]

Пожилым человеком с помощью Интернета приобретает возможность новых открытий и виртуальных путешествий по миру. Жизнь не заканчивается с выходом на пенсию. Овладев компьютером и Интернетом, пожилые люди могут надолго продлить свой рабочий стаж и даже приобрести новую специальность.

Компьютер расширяет возможности общения. Граждане пожилого возраста приобретают возможность разговаривать с родственниками, находящимися на другом конце света, искать бывших одноклассников, однокурсников и коллег по работе. [4]

Интернет во многом упрощает и бытовую жизнь: оплата коммунальных услуг, заказ лекарств и продуктов с ним возможны без очередей и поездок на общественном транспорте.

Пожилые люди используют Интернет для своей пользы, а именно: читают новости, узнают о продуктах, изучают магазины и места для отдыха (в т.ч. санатории, отели), обмениваются информацией и впечатлениями о своих хобби (от кулинарии до строительства загородного дома), налаживают деловые связи без посредников и прочее.

Таким образом, компьютерная грамотность, медиаобразованность, т.е. включенность в процесс информатизации, заменяют пожилым людям привычные и традиционные вещи и используются:

- для активной деловой и личной переписки (вместо бумажных писем);
- для ведения блога, для печатания своих мемуаров (вместо печатной машинки);
- для чтения газет в электронном варианте (вместо подписки на газеты);
- для создания фотоальбома, обработки и печати фотографий (вместо фотолаборатории);

- для прослушивания музыкальных записей (вместо магнитофона);
- для многократного просмотра понравившихся фильмов (вместо видеоманитона);
- для просмотра телевизионных передач (вместо телевизора);
- для дополнительного заработка к пенсии с помощью Интернета (вместо работы ночным сторожем);
- для увлекательных игр в минуты отдыха (вместо домино или карт во дворе);
- для более дешевой связи с родственниками и друзьями за рубежом (вместо телефона).

Процесс жизни невозможно замедлить или приостановить. К нему можно лишь максимально приспособиться и проживать каждый новый день полно и интересно, получая новые впечатления и формируя новый, позитивный имидж старости в обществе.

Библиографический список:

1. Аванесова Н.Г., Муравская Е.А. Правовая культура в общественной системе современного общества // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 85-90.
2. Асланова О.А. Социальное самочувствие пожилых людей в регионе: социологическая оценка (на примере Краснодарского края): дис. ...канд. социол. наук: 22.00.04. М.: 2012. С. 113.
3. Понарина Н.Н. Глобализация и модернизация: соотношение тенденций // Инженерный вестник Дона. 2011. Т. 16. № 6. С. 286-291.
4. Крючкова О.М. Общество потребления и экономика, основанная на нравственном выборе // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. Т. 4. № 4. С. 113-121.

***Балашова И.В., к.э.н., доцент, Липкина А.В., к.э.н., доцент,
Майкопский государственный технологический университет.
Балашова Е.С., студентка экономического факультета,
Кубанский государственный университет***

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО РЫНКА РФ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье раскрыты актуальные проблемы развития финансового рынка России, рассмотрены проблемы укрепления финансового рынка, повышения его конкурентоспособности и устойчивости.

Для нормального развития экономики постоянно требуется мобилизация временно свободных денежных средств физических и юридических лиц и их распределение и перераспределение на коммерческой основе между различными секторами экономики. В эффективно функционирующей экономике этот процесс осуществляется на финансовых рынках.

В настоящее время мировая финансовая система носит глобальный характер, что дает возможность сбалансированности и координации усилий разных стран в зависимости от уровня развития политических и экономических процессов.

По мнению экспертов МВФ, глобализация это «растущая экономическая взаимозависимость стран всего мира в результате возрастающего объема и разнообразия международных сделок с товарами, услугами и мировых потоков капитала, а также благодаря все более быстрой и широкой диффузии технологий».

Положительные черты глобализации: совершенствование законодательной базы для повышения устойчивости экономики, повышение ее конкурентоспособности и преодоления социальной нестабильности, вызванной негативными внешними факторами.

Но она несет в себе определенные системные риски, которым подвержен и финансовый рынок России после интеграции в мировую экономику. В связи с недостаточной развитостью финансового рынка России, слабостью ее законодательной базы, отсутствием безопасности в защите прав собственности, особенно в инвестиционном секторе, на нем до сих пор преобладает зарубежный спекулятивный капитал.

Еще одним из существенных рисков является финансовая стабильность банковской системы, которая усугубляется большим объемом внешнего долга. Общий объем внешней задолженности банков по состоянию на 1 января 2015 г. составлял 171 млрд. долл., а небанковского сектора свыше 370 млрд. долл.

Наиболее актуальные проблемы развития финансового рынка России: система государственного регулирования финансового рынка неэффективна; отсутствует национальная платежная система; зависимость от иностранных инвесторов; низкая ликвидность и низкое количество инструментов на рынке ценных бумаг; недоступность кредитных ресурсов с приемлемой процентной ставкой; низкий уровень капитализации банковской системы; отсутствие государственной поддержки экспортно-ориентированных отраслей несырьевого сектора; высокая инфляция.

Проблемы финансового рынка отражают и другие системные проблемы государства: высокая доля импорта (свыше 350 млрд. долл.); низкая обеспеченность населения отечественными продуктами питания; экономика не диверсифицирована, половина экспортной выручки приходится на сырьевые товары; низкий уровень государственной поддержки сельского хозяйства, после вступления России во Всемирную торговую организацию создает неравную конкуренцию с зарубежными товарами [1, с. 82].

Для полноценного развития банковского сектора финансового рынка необходимо принять меры по поддержанию адекватного курса рубля и обеспечить его стабильность и не допускать превышения ставки рефинансирования выше 9 %. Кризисная ситуация 2014-2015 гг., вызванная внешним политическим воздействием, хотя и болезненна для большей части

населения, предоставляет прекрасную возможность для России изменить структуры как всей экономики в целом, так и финансового рынка.

Это позволит выработать устойчивость к неблагоприятным условиям и повысить конкурентоспособность страны.

Для привлечения значительной части инвесторов на Российский финансовый рынок следует:

- оперативно вводить меры заградительного характера для товаров и услуг (не противоречащие нормам Всемирной торговой организации), для «партнеров» способствующих изоляции России, а также торговые преференции для экономических союзников;

- выделить приоритетные отрасли экономики и методы поддержки национальных экспортеров и прежде всего из сырьевых секторов;

- совершенствовать таможенно-тарифную политику, особенно со странами Таможенного союза, не позволяя паразитировать на временных трудностях.

Библиографический список:

1. Бобылаева О.В., Липкина А.В. Управление финансовой устойчивостью предприятия/Инновационная наука и современное общество: сборник статей Международной научно-практической конференции. 2014. С. 80-82.

***Безруких А.П., аспирант, Кулькова И.А., доктор экон. наук, доцент,
профессор, Зырянова И.М., бакалавр
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»***

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА РЕКРУТИНГОВЫХ УСЛУГ В ГОРОДЕ ЕКАТЕРИНБУРГЕ

Определен вклад рекрутинговых компаний города Екатеринбурга в трудоустройство безработных. Описаны результаты социологического исследования, проведенного методом контент-анализа, по выявлению удовлетворенности обращающихся в кадровые агентства качеством их работы.

Современный рынок труда в России характеризуется ростом количества частных рекрутинговых агентств, однако в отличие от Государственной службы занятости, чья деятельность строго контролируется, деятельность рекрутинговых компаний специальными законами не регулируется, не требует лицензирования, поэтому мониторинга качества предоставляемых услуг не производится. Растет риск обращения к агентствам, не компетентным в вопросах рекрутинга, большинство заказчиков и соискателей попадают в зону риска при обращении в агентства за помощью.

Отсутствие гарантий качества выполняемой рекрутинговой работы может не только принести серьезный ущерб имиджу (HR-бренду) работодателя, но и способствовать снижению уровню самооценки ищущих работу с дальнейшим отказом от поиска работы, что в условиях дефицита кадров на рынке труда наносит ущерб всему обществу.

Под рекрутингом в настоящей статье мы понимаем «сегмент инфраструктуры рынка труда, представленный частными агентствами по подбору персонала, выполняющими роль посредника между работодателями и соискателями рабочих мест» [1, с. 7]. Поскольку, рекрутинговые агентства призваны выполнять эту роль, они должны удовлетворить потребности обеих сторон, договориться с ними на взаимовыгодных условиях и заинтересовать клиентов друг в друге.

Город Екатеринбург является административным центром экономики Уральского Федерального округа и на протяжении многих лет уверенно занимает позиции крупнейшего административного, культурного и научно-образовательного центра не только уральского региона, но и страны в целом. Количество рекрутинговых агентств на территории города Екатеринбурга постоянно увеличивается: если в 2013 году их насчитывалось 56, то в мае 2015 года – уже 90. Мы наблюдаем положительную динамику роста количества агентств (с 2013 по 2014гг. на 16 единиц, а с начала 2015 по 2014 на 18 единиц), что обусловлено фактором укрепления позиций рекрутинга на территории города.

Увеличение количества рекрутинговых компаний объясняется, в первую очередь, ростом организаций, которые для поиска высококвалифицированных специалистов обращаются к ним и платят за такие услуги. Статистика обращений позволяет сделать вывод, что сейчас многие российские компании уже осознали выгоды обращения в специализированные агентства по подбору персонала.

В рамках исследования авторы рассчитали долю трудоустроенных рекрутинговыми компаниями в численности безработных (по методологии МОТ). Численность безработных была взята в Федеральной службе государственной статистики по Свердловской области, тогда вклад каждого из лидеров рекрутингового бизнеса в Екатеринбурге в сокращение уровня безработицы составляет менее половины процента (таблица 1).

Произведенные расчеты показали, что наибольший вклад в снижение уровня безработицы Свердловской области внесло рекрутинговое агентство «Вентра Урал», в 2014 году оно сократило число безработных в регионе на 0,76%. Также следует отметить Кадровый холдинг АНКОР, который внес свой вклад в снижение числа безработных на 0,29%. Даже не столь значительные проценты закрытых вакансий, показывают, что деятельность рекрутинговых агентств важна для региона и способствует стабилизации на рынке труда.

Таблица 1 – Численность трудоустроенных рекрутинговыми агентствами по отношению к численности безработных, %¹

Название агентства	Численность трудоустроенных рекрутинговыми агентствами по отношению к численности безработных, %					
	Годы			Рост показателя, %		
	2012	2013	2014	2013 к 2012	2014 к 2013	2014 к 2012
«Вентра Урал»	0,25	0,19	0,76	76	400	304
ManpowerGroup Russia	-	0,24	0,24	-	100	-
IBC Human Resources	0,14	0,17	0,16	121,4	94,1	114,2
Adecco Russia Group	0,09	0,12	0,13	133,3	108,3	144,4
Люди Дела	0,08	0,09	0,09	112,5	100	112,5
«Карьера»	0,06	0,08	0,08	133,3	100	133,3
«Кадровые технологии»	0,06	0,07	0,07	116,6	100	116,6
Кадровый холдинг АНКОР в Екатеринбурге	0,29	0,29	0,29	100	100	100
Brainpower Ural	0,04	-	0,04	-	-	100

Далее авторы сравнили вклад в трудоустройство кадровых агентств (по которым имеется статистическая информация) с деятельностью по трудоустройству Государственной службы занятости населения, финансируемой из государственного и регионального бюджетов.

Таблица 2 – Сравнение вклада в сокращение безработицы государственной службы занятости населения и лидеров среди частных рекрутинговых агентств²

Показатель	2012	2013	2014	Рост показателя, %		
				2013 к 2012	2014 к 2013	2014 к 2012
Численность безработных по методологии МОТ, тыс.чел.	133,4	136,3	138,4	102,2	101,5	103,7
Доля трудоустроенных кадровыми агентствами (по имеющейся информации), %	1,01	1,25	1,86	123,8	148,8	184,2
Доля трудоустроенных Государственной службой занятости населения, %	8,3	9,3	11,3	112,0	121,5	136,1
Отношение доли трудоустроенных кадровыми агентствами к доли трудоустроенных Государственной службой занятости, %	12,2	13,4	16,5	109,8	123,1	135,2

По данным таблицы 2 видно увеличение доли трудоустроенных по методологии МОТ в 1,84 раза. Этот показатель говорит о востребованности услуг кадровых агентств на рынке труда города Екатеринбурга и Свердловской области в целом. Важно отметить и рост доли трудоустроенных кадровыми агентствами по отношению к доли трудоустроенных Государственной службой заня-

¹ Рассчитано и составлено авторами

² Рассчитано и составлено авторами

тости населения на 35% за три года, что говорит о том, что кадровые агентства составляют серьезную конкуренцию не только по качеству подбора персонала, но и по количеству трудоустроенных работников.

Однако рост количественных показателей не означает улучшения качества. Поскольку клиентами кадровых агентств выступают предприятия и организации (работодатели), традиционно для оценки качества рекрутинговых услуг используют опросы работодателей. Авторы настоящего исследования решили собрать нетрадиционную информацию – удовлетворены ли представители рабочей силы деятельностью кадровых агентств. С этой целью было проведено социологическое исследование методом контент-анализа.

Контент-анализ – метод качественно-количественного анализа содержания документов с целью выявления или измерения различных фактов и тенденций, отраженных в этих документах. Особенность контент-анализа состоит в том, что он изучает документы в их социальном контексте [3]. В нашем исследовании, мы проводили контент-анализ отзывов клиентов о рекрутинговых агентствах, размещенных на форумах в сети Интернет, чтобы изучить текущее мнение об агентствах г. Екатеринбурга.

Прежде всего, изучались знаки информации мнения клиентов, которые отражены на рисунке 1.

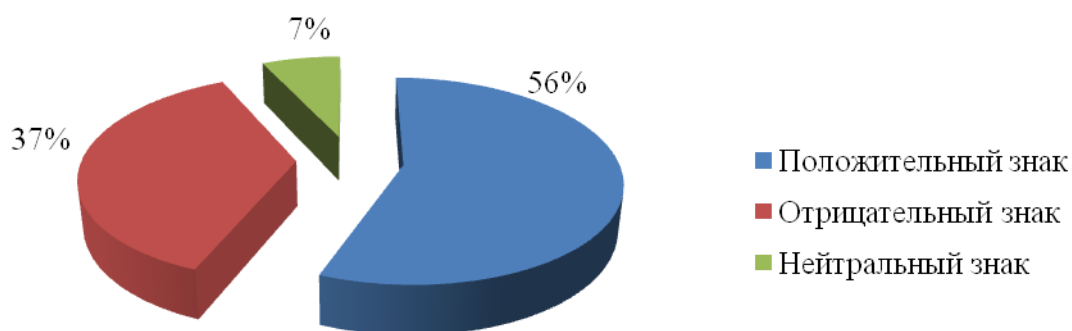


Рисунок 1 – Знаки информации мнения клиентов³

Анализ показал, что 56% отзывов о рекрутинговых агентствах носят положительный характер, т.е. большинство обратившихся в агентства довольны качеством предоставляемых услуг. Тем не менее, 37% склонны к иному мнению, и утверждают что их обманывали, «вымогали» деньги, прежде чем оказать услуги требовали вступить в негосударственные пенсионные фонды, хамили, самоутверждались за счет соискателей, в общем всячески демонстрировали свою некомпетентность.

На рисунке 2 представлены слова, которые наиболее часто встречались в положительных комментариях рекрутинговых агентств.

³ Составлено авторами на основе собственного исследования

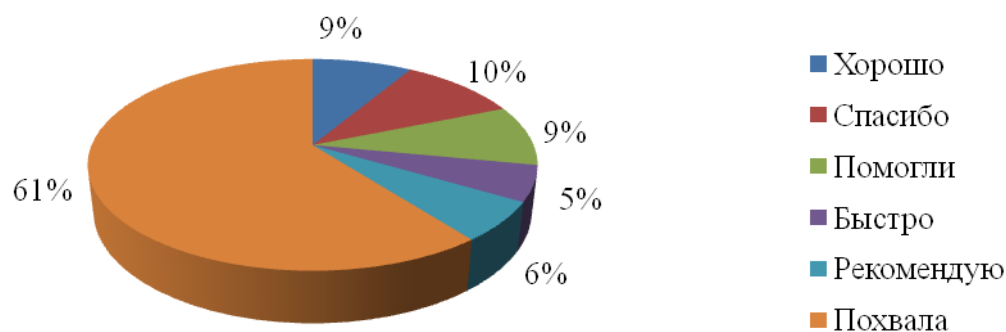


Рисунок 2 – Частота использования слов при положительном знаке⁴

Как показывает исследование, наиболее часто встречается похвала, (грамотный специалист, угостили чаем, приветствовали с улыбкой), какого-либо рекрутингового агентства 61%. При этом, всего лишь 5% агентств быстро справляются с порученными заданиями.

На рисунке 3 показано, какие слова наиболее часто встречаются при отрицательном отзыве.

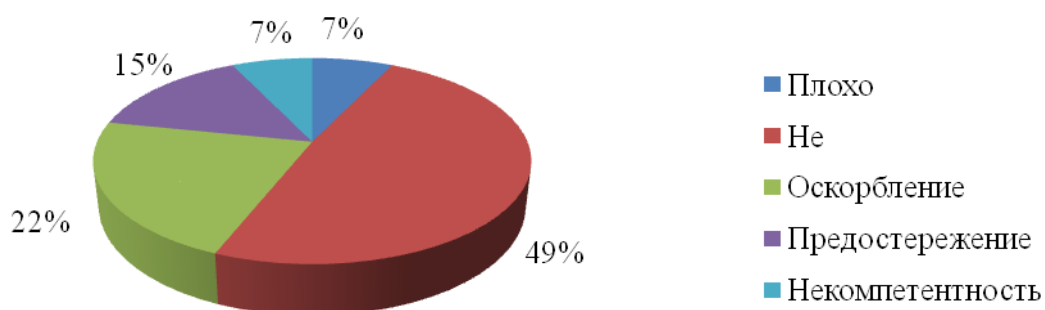


Рисунок 3 – Частота использования слов при отрицательном комментарии⁵

Высказывая неудовлетворение к деятельности какого-либо агентства, большинство людей использовали частицу «не» – 49%, употребляя ее в следующих выражениях «не перезвонили», «не интересовались», «не помогли», «не понимают» и т.д. При этом, (22%) напрямую оскорбляли сотрудников агентств, в том числе за их некомпетентность – 7% и советовали не обращаться в данные агентства – 15%, ссылаясь на то, что те «плохо» выполняют свою работу – 7%. На рисунке 4 представлено нейтральное мнение о рекрутинговых агентствах.

При нейтральной позиции, в большинстве случаев сначала начиналось все хорошо (7% случаев), соискателей приветливо встречали, угощали чаем, потом ситуация менялась в противоположную сторону и сотрудники агентств проявляли свою некомпетентность – 9% или не перезванивали после собеседования, не помогали найти подходящую работу, не слушали,

⁴ Составлено авторами на основе собственного исследования

⁵ Составлено авторами на основе собственного исследования

перебивали – 51%, что в итоге приводило к их оскорблению, как специалистов –5% и предостережениям по поводу данных агентств – 15%.

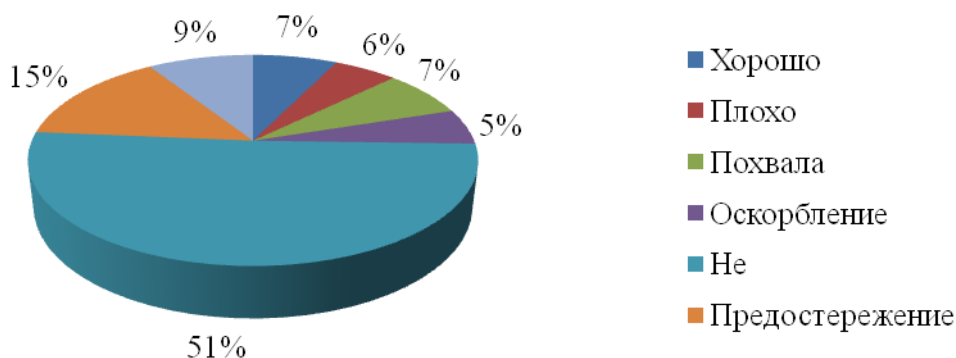


Рисунок 4 – Частота использования слов при нейтральном отзыве⁶

Таким образом, большинство агентств (56%) добросовестно выполняют свою работу и соискатели откликаются о них лестным образом, хваля их работу – 61%, рекомендуя их другим соискателям –6% и утверждая, что те помогают им найти подходящую работу – 9% в короткие сроки – 5%. Однако не все ответственно относятся к порученной работе, и есть агентства, в которые соискатели рекомендуют ни в коем случае не обращаться, опираясь на свой пример, таких 15% отзывов, сотрудники, работающие в этих агентствах некомпетентны (15% отзывов), о них говорят в негативном контексте используя слово «плохо» (7%) и оскорбляя их как специалистов своего дела (22%).

В результате проведенного исследования методом контент-анализа, выявлено неудовлетворение клиентов рынка качеством оказания услуг в рекрутинговых агентствах, низким уровнем квалификации и эффективности персонала. Мы считаем необходимым осуществлять профессиональное обучение в высших учебных заведениях по профилю «Рекрутинг» в рамках направления «Управление персоналом», что будет способствовать системному освоению всех аспектов деятельности специалиста по подбору персонала, позволит усовершенствовать их подготовку и выпустить на рынок труда специалистов, с наивысшим уровнем компетентности.

Кроме того, считаем необходимым законодательно ввести систему профессиональной сертификации кадровых агентств. Внедрение предварительно разработанных стандартов деятельности рекрутинговых агентств, мониторинг их деятельности позволит избежать рисков некомпетентного обслуживания и поднять качество рекрутинговых услуг на новый уровень.

Библиографический список

1. Баскина, Т.В. Техники успешного рекрутмента [Текст] / Т.В. Баскина. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 163 с.

⁶ Составлено авторами на основе собственного исследования

2. Карташов, С.А., Одегов, Ю.Г., Кокорев, И.А. Рекрутинг: наем персонала / Под ред. Ю.Г. Одегова [Текст]. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 320 с.
3. Определение контент-анализа: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://psyfactor.org /lib/kontent.htm](http://psyfactor.org/lib/kontent.htm).

**Богомолова О.Ю., ст. преподаватель, Брагер Д.К., канд. юр. наук, доцент,
Василенко В.А., ст. преподаватель**
*Сахалинский институт железнодорожного транспорта – филиал
Дальневосточного государственного университета путей сообщения
в г. Южно-Сахалинске*

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ АРХИТЕКТУРЫ ЦЕЛЕЙ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматриваются вопросы затрагивающие отдельные проблемы разрешения конфликтности целей коммерческой организации в современный период развития российской экономики.

Все организации являются системами. Поскольку люди являются, в общем смысле, компонентами организаций (социальные компоненты), наряду с техникой, которые вместе используются для выполнения работы, они называются социотехническими системами. Точно так же, как и в биологическом организме, в организации части ее взаимозависимы.

Существует два основных типа систем: закрытые и открытые. Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия относительно независимы от среды, окружающей систему.

Как известно, организации не существуют в замкнутом пространстве. Каждая из них соприкасается с внешней средой, и для своего выживания и достижения успеха она просто обязана быть не только внутренне, но и внешне эффективной. Но здесь необходимо отметить, что большое значение имеет и тот факт, что, хотя организация и зависит полностью от внешней среды, среда эта, как правило, находится вне пределов влияния менеджеров.

В процессе своей деятельности организации пытаются достичь заранее поставленных целей путем разработки и реализации соответствующих стратегий. Под стратегией обычно понимают концепцию функционирования и развития организации, способы достижения целей и разрешения возникающих перед организацией проблем распределения соответствующих ресурсов.

Правовое положение коммерческих и некоммерческих юридических лиц, их гражданско-правовые, налоговые права и обязанности зависят от целей деятельности конкретной организации, ее предназначения и возможности получения прибыли в процессе функционирования.

Статья 50 Гражданского кодекса РФ закрепляет, что юридическими лицами в целом могут быть организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (коммерческие организации) либо

не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации) [1].

В научных публикациях организационные цели бывают разных типов. Каждый их вид (тип) отражает определенную функцию. Главный же водораздел проходит между официально заявленными организационными целями и оперативными целями.

Самая общая цель организации часто именуется миссией т.е. целью существования данной организации. Организационная миссия описывает ценности коммерческой структуры, ее устремления и сами причины существования. Иногда организационную миссию называют официальными целями, которые представляют собой формально заявленное определение сферы и задач бизнеса, а также целей, которых организация стремится достичь. Типичные официальные цели определяют основные операции в бизнесе; они могут быть сфокусированы на организационных ценностях, рынках, потребителях, пользующихся продукцией данной организации.

Оперативные цели обозначают те конкретные результаты, к которым организация стремится посредством определенных оперативных процедур; оперативные цели объясняют, что же именно она пытается сделать. Различие оперативных и официальных целей в том, что оперативные цели всегда конкретны, а официальные представляют собой цели провозглашенные. Оперативные цели касаются общих производственных целей, пограничных участков (зон), вспомогательных служб (служб обеспечения), адаптации и производственной деятельности. Специфические цели по каждой данной задаче обеспечивают руководство информацией для принятия повседневных решений и деятельности в целом организационных подразделений.

Цели должны быть измеримыми, совместимыми, реальными, конкретными и ориентированными во времени.

Цель – идеальное, мысленно предвосхищение результата деятельности. Она направляет, регулирует деятельность, зависит от условий внешней среды, реальных возможностей и применяемых средств ее достижения.

Цели коммерческих и государственных организаций, безусловно, различны по определению. «Предмет государственного администрирования – прежде всего методы управления, с помощью которых решаются задачи государства и его структур различного уровня, т.е. методы управления, позволяющие достигать целей, отличных от цели коммерческой деятельности – получения прибыли» [7, с. 25]. Как считает Л.А. Калганова, в современных условиях цели большинства ведущих корпораций определяются в большинстве как повышение капитализации компании (увеличение стоимости ее акций на рынке).

Как свидетельствуют вышеуказанные источники, цели, которые формируют менеджеры в процессе управления коммерческой организацией принято выстраивать приоритетным способом. В соответствии с современной теорией менеджмента считается, что для коммерческих организаций целью деятельности является извлечение прибыли [3]. Данная точка зрения

подтверждается действующим гражданским законодательством (например, статья 50 ГК РФ), где получение прибыли определяется как основная цель коммерческой организации. Поэтому в иерархии целей получение прибыли традиционно занимает первое место. Одновременно, безопасность производимой продукции или безопасность оказываемых услуг, если и включается в иерархический перечень целей коммерческой структуры, помещается далеко не на приоритетных позициях. Даже в случае расположения в иерархии целей на второй позиции, в качестве цели – безопасность производимой продукции или безопасность оказываемых услуг (так как получение прибыли считается основной целью коммерческой деятельности), неизбежны конфликты целей, которые разрешаются в пользу приоритетной позиции в иерархическом перечне целей. Таким образом, менеджеры коммерческих структур при конфликте целей, между безопасностью производимой продукции (безопасностью оказываемых услуг) и получением прибыли, будут разрешать конфликт целей в пользу прибыли. Указанные приоритеты, когда в качестве первоочередной цели коммерческой (а в отдельных случаях и некоммерческой) организации рассматривается прибыль, приводят к негативным последствиям. Подобное целеполагание создает условия для производства вредоносной продукции (прежде всего для здоровья человека) или предоставления услуг (с угрозой для жизни и здоровья граждан), до тех пор, пока подобная деятельность является экономически оправданной. Поэтому фармацевтические компании налаживают выпуск так называемых «пустышек»; коммерческие структуры увеличивали оборот, опасных для здоровья, курительных смесей пока данное деяние не стало уголовно наказуемым, авиакомпании осуществляют перевозку пассажиров на самолетах, которые выработали свой ресурс. Авария на буровой платформе Кольская, произошедшая 18 декабря 2011 года также является следствием нарушения правил безопасности, в угоду получению прибыли[4].

Нам представляется, что на субъекта коммерческой деятельности (менеджера) может оказать существенное влияние в выборе приоритетности целеполагания два фактора: внутренний и внешний (внутренней и внешней среды). К внутреннему фактору, по нашему мнению, следует отнести наличие и уровень нравственности.

Нравственность – это правила, определяющие поведение; духовные и душевные качества, необходимые человеку в обществе, а также выполнение этих правил, поведение [6, с. 409]. Мораль – правила нравственности, а также сама нравственность [6, с. 352].

Основными структурными компонентами нравственности являются нравственная деятельность, нравственные отношения и нравственное сознание.

Мы полагаем, что нравственные отношения нельзя относить только к чисто объективированной стороне морали, так как они представляют собой объективировано-субъективированную сторону морали, связанную непосредственно как с нравственной деятельностью, с реальными нравами людей – с одной стороны, так и с моральным сознанием субъектов,

субъективированной стороной морали, с другой стороны. В нравственных отношениях существуют, во-первых, объективные, независимые от отдельных индивидов нормативы и, во-вторых, участвуют субъекты, которые усваивают эти нормативы и действуют в соответствии с ними, или нарушают их.

Нам представляется, что нравственность выступает в качестве саморегулятора, когда субъект управленческой деятельности самостоятельно принимает решение о том, что получение прибыли не является целью первого уровня, следовательно, менеджер откажется заниматься безнравственными видами деятельности коммерческих структур.

Внешним фактором, оказывающим существенное влияние на субъект управленческой деятельности, по нашему мнению, следует рассматривать внешнюю среду, в которой осуществляет деятельность менеджер. Внешняя среда по отношению к фирме, определяет рабочие принципы фирмы, задавая ей набор ограничений и условий функционирования. Когда право выступает одним из регуляторов общественных отношений, одной из разновидностей внешней среды является правовая среда.

Правовое регулирование – один из видов социального регулирования и одновременно государственный регулятор общественных отношений. Его воздействие на общественные отношения превращает их в правоотношения, которые и становятся основным каналом воздействия права на поведение субъектов. Действие механизма правового регулирования обеспечивается возможностью государственного принуждения [2, с. 356].

Так, по мнению А.И. Козулина [5, с. 6], государственное принуждение – это основанное на организованной силе, осуществляемое специальным аппаратом воздействие на поведение людей, ограничивающее их самоопределение в целях подчинения их поведения воле государства. В свою очередь, правовое принуждение он определяет как нормативно определенное принуждение.

В современный период развития российского правового общества приобретают вопросы не только развития судебной власти в условиях федеративного государства и реализации властных полномочий государства, но и вытекающие из них формы государственного принуждения. Наличие в судебной системе трех видов правосудия: конституционного, арбитражного и системы общей юрисдикции, отличающихся по структуре и специфике деятельности, порождает особые формы выносимых ими решений, обеспечивающих государственное принуждение к их исполнению как физическими, так и юридическими лицами.

Таким образом, мы приходим к выводу, что в связи с целеполаганием на получение максимальной прибыли (повышение капитализации компании), большинство представителей менеджмента готовы организовывать производство вредоносной продукции, либо предоставление нездоровых услуг, пока подобная деятельность является экономически оправданной. Следовательно, если игнорирование безопасности основного вида деятельности, как целеполагания коммерческой структуры, станет невыгодным

направлением ее развития, то изменится и приоритетность цели. Безопасность выпускаемой продукции или предоставляемых услуг займет приоритетное место в иерархии целей. Такому изменению приоритетов в иерархии целей субъектов управленческой деятельности может побудить среда: с одной стороны – нравственность субъектов управления, с другой – правовая среда, как разновидность внешней среды. В условиях рыночной экономики нравственность, в силу отсутствия преимущественно государственного принуждения, уступает по силе воздействия правовому регулятору субъектов управленческих и экономических отношений. Право закрепляется в виде совокупности норм права в нормативно-правовых актах. Поэтому государственное нормативно-правовое регулирование должно позволить судебной системе удовлетворять многомиллионные иски и налагать принудительные меры в виде штрафов, в размере десятков процентов от оборота коммерческой структуры, в случае наступления, либо угрозы наступления тяжких последствий в виду выпуска опасной продукции или предоставления вредоносных услуг коммерческими структурами.

Библиографический список:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 23.05.2015 г. № 133-ФЗ) // СЗ РФ.1994. № 32. Ст. 3301; СЗ РФ. 2015. № 21. Ст. 2985.
2. Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. – М., 2002.
3. Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб., 2001.
4. Авария на плавучей буровой платформе «Кольская» в Охотском море // URL: <http://ria.ru/spravka/20121218/915153528.html> (дата обращения: 12.06.2015).
5. Козулин А.И. Правовое принуждение (Правовые начала государственного принуждения в советском обществе): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1986.
6. Ожегов С. И. Словарь русского языка. / Под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. – М., 2003.
7. Эффективность государственного управления / Общ. ред. С.А. Батчикова и С.Ю. Глазьева. – М., 1998.

***Брагер Д.К., канд. юр. наук, доцент, Сугита А.Н., преподаватель,
Тронеvская Н.Н., студентка 4 курса направления «Юриспруденция»
Сахалинский институт железнодорожного транспорта – филиал
Дальневосточного государственного университета путей сообщения
в г. Южно-Сахалинске***

ОТДЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЮВЕНАЛЬНОЙ ЮСТИЦИИ

В научной статье проводится правовой анализ существующих нормативно-правовых актов в сфере ювенальной юстиции. Автор поднимает актуальные проблемы западной системы ювенальной юстиции для выяснения

перспектив внедрения западных стандартов данного социального института в России.

В России обсуждается возможность введения ювенальной юстиции. Система ювенальной юстиции – сеть учреждений и организаций, совместно работающих с несовершеннолетними правонарушителями.

Первоначально идея «Ювенальной юстиции» сводилась к созданию специализированных детских судов и была реализована в США в 1899 г. Затем идея оформилась как «ювенальная система», включающая учреждения по вопросам детства. В Великобритании серия законов о детях и молодежи принята в 1908 г. во Франции в 1914 г., а в России первый ювенальный суд проработал с 1910 г. до 1918 г. [5, с. 31].

На сегодняшний день существуют англо-американская, континентальная и скандинавская модели ювенальной юстиции. В первой суды по делам несовершеннолетних рассматривают только те преступления, которые не являются тяжкими, а все дела о совершении тяжких преступлений рассматриваются общими судами. Особенность проявляется во вмешательстве государства без достаточных оснований в дела семьи. Распространены фостерные семьи, с которыми государство заключает контракты на воспитание детей. Однако если ребенок тяжело поддается воспитанию, плачет или просто не нравится, то можно от него отказаться и взять другого. В континентальных странах все виды преступлений несовершеннолетних подсудны только специализированным ювенальным судам. Скандинавская система более либеральна по отношению к несовершеннолетним. Подавляющее большинство дел здесь рассматривают не судебные органы, а специализированные комиссии [3, с. 16].

В Европе ребенок считается самостоятельной личностью, поэтому основание для начала расследования в отношении детей – заявление любого лица, в том числе самого ребенка. Ювенальные суды действуют закрыто и, в течение нескольких дней, принимают решения об изъятии детей без адвокатов. В жернова ювенальной юстиции на родине прав человека, во Франции и других странах попали около миллиона семей. В США ярче чем где-либо, прослеживается основной принцип защиты прав детей: «родители постоянно должны доказывать государству, что они достойны воспитывать детей» [6, с. 24]. Показательная история в Канаде: когда мальчик подал в суд на родителей за «плохие» подарки к Рождеству и он выиграл дело. В Англии родители не могут в наказание лишить детей карманных денег. Законом предусмотрена сумма, которую они обязаны давать с определённого возраста. Германия – единственная страна, где могут лишить родительских прав только за то, что ребенку угрожает опасность, а социальные органы выносят предупреждение уже за повышение голоса. Также во многих странах введён законодательный запрет на любое физическое наказание (вплоть до безобидного шлепка).

Создание ювенальной юстиции на Западе демонстрирует нам то, что права детей получают приоритет над правами остальных категорий граждан. Это

означает то, что им разрешено все, а попытки воспитания и наказания их родителями рассматриваются как нарушение их прав и преступление.

Постепенно эта система превратилась в защиту от семьи, традиций и ценностей, когда родители объявляются врагами. Известны случаи незаконного разлучения российских детей с родителями в Норвегии и Финляндии, только за последние три года у россиян были изъяты 129 детей.

Так 10-летняя Диана Фомина живет в финской семье, где она седьмой приемный ребенок. Ее увезли прямо с урока – девочка рассказала в школе, что мама ее отругала и не купила собаку и велосипед. Против мамы возбуждено уголовное дело по обвинению в избиении ребенка. 5-летнего Оскара мама не видела уже больше месяца. Мальчик живет в норвежской семье, которая получает от правительства пособие – 500 тысяч крон. Это три с половиной миллиона рублей в год. Его отняли из-за молочного зуба, который шатался, и мама его аккуратно вырвала.

Норвежская газета «Aftenposten» опубликовала статью, в которой говорится, что от системы защиты детей семь частных владельцев имеют огромные миллионные прибыли в результате приватизации этой сферы. Затем последовал процесс монополизации, и в сентябре 2014 года вместо семи владельцев, появился один гигантский, который скупил всю эту систему в Норвегии. Так появился инвестиционный фонд Argan Capital London, являющийся транснациональной корпорацией, которая в 2006 году отделилась, от Bank of America и скупала рынки защиты детей в Европе и в мире.

Забота о детях стало делом прибыльнее, чем продажа нефти, так как превратилось быстрорастущий рынок защиты детей, согласно которому вы можете отбирать их в большем или меньшем количестве, а государство будет финансировать данную деятельность. И это не зависит от успеха экономики или цен на нефть.

Кроме того, для частной службы лучше, когда родители наносят травмы ребенку, потому что тогда можно получить большую сумму из госбюджета Норвегии. Следствием из этого является охота на иностранцев - инвалидов, или за детьми в сложной ситуации. По итогу такой ребёнок превращается в товар, так как на него можно получить двадцать пять тысяч крон в сутки (около 100 тысяч рублей).

С момента образования Российской Федерации ведётся работа по внедрению принципов ювенальной юстиции. Несмотря на отсутствие полноценной законодательной базы, в 2001 году в Ростовской области был запущен «пилотный» проект «Поддержка осуществления правосудия в отношении несовершеннолетних», направленный на внедрение в судах общей юрисдикции международно-правовых стандартов ювенальной юстиции. В марте 2004 года в Таганроге открыт первый в России ювенальный суд [4, с. 11].

Сегодня идут дискуссии о внедрении ювенальной юстиции в России. Противники считают, что она противоречит национальной российской ментальности, духовности и традиционной культуре. Кроме того во всех

религиях мира дети обязаны почитать родителей, помогать материально и во всем проявлять к ним уважение [7, с. 19].

Председатель комитета Государственной думы по вопросам семьи, женщин и детей Елена Мизулина отметила, что суть ювенальных технологий состоит в отобрании ребенка из семьи и подмене её государственными и частными институтами.

Публицист Татьяна Шишова уверена, что применение ювенальной юстиции, предусматривающее более мягкое правосудие для несовершеннолетних, приводит к растлению детей, так как они будут чувствовать свою безнаказанность, а родители и учителя юридически потеряют рычаги воздействия. Так во Франции подростки жгут школы, больницы, полицейские участки, их задерживают, проводят воспитательные беседы и отпускают [7, с. 26].

Директор «Института демографических исследований» Игорь Белобородов считает, что существует три основные группы, заинтересованные в ведении в России ювенальной юстиции: чиновники, склонные к коррупции, гомосексуалисты (поскольку они не могут иметь собственных детей), а также материально заинтересованные лица, получающие дополнительное финансирование за каждого ребёнка, изъятого из семьи.

Уполномоченный по правам ребёнка Павел Астахов видит в системе ювенальной юстиции некое подобие конвейера. Он полагает, что она способствует обобществлению детей, при котором за них никто не несёт ответственности.

Сторонники введения «ювенальной юстиции» считают, что законодательство РФ слишком жестокое и необходимо из гуманных целей ориентировать на воспитательные, а не карательные функции в отношении несовершеннолетних, совершивших преступления.

В Европе уже работает рынок, где крупные фирмы скупают детские дома для получения дохода от государства. Такая же система сегодня вводится в России. С 1 января 2015 года вступил в силу закон о социальном обслуживании граждан, в котором говорится, что все услуги семье и гражданину становятся частными. Ранее защитой, проверкой детских домов и семей занимались государственные органы. Теперь этим будут заниматься частные организации. В Москве официально принято за образец Финляндия и Норвегия.

В статье 34 указанного закона позволяет осуществлять «Общественный контроль в сфере социального обслуживания, как гражданами, так и общественными, и иными организациями. То есть, какие это организации конкретно не сказано, что впоследствии даст возможность предоставить право, кому угодно вмешиваться во внутренние дела семьи под видом контроля предоставления соц. услуг. И при этом, органы государственной власти в пределах компетенции должны будут: «оказывать содействие» [1, с. 21].

Помимо этого возникает широкое поле для незаконной деятельности иностранных некоммерческих организаций, выполняющей с возможностью

вмешательства в семье и изъятия детей под предлогами их защиты, на абсолютно законных основаниях, так как в п. 8 ч.1 ст. 7 сказано, «в полномочия федеральных органов государственной власти входит международное сотрудничество РФ и заключение международных договоров РФ в сфере социального обслуживания». В Статье 15 перечислены пункты, по которым гражданин будет признан нуждающимся в предоставлении социальных услуг. Такими причинами могут быть – наличие внутрисемейного конфликта, отсутствие средств к существованию. То есть, в работе организации, предоставляющей социальные услуги, не предусматривается попыток улаживания внутрисемейных конфликтов. Они, согласно ст. 21, будут оказывать «иные срочные социальные услуги». То есть, в случае конфликта ребёнка с родителями, ребёнок по его просьбе или без неё, будет срочным образом помещён в какой-нибудь социально-реабилитационный центр [1, с. 8].

Навязываемая ювенальная юстиция разрушает основной закон дисциплины и подчиненности в обществе. Если солдату дать те же права, что и генералу – все, армия закончилась. Если сотруднику, работнику фирмы, дать те же права, что и хозяину – фирма лопнула. Если дать любому гражданину права президента – государства нет. Особенно уязвимы семьи, в которых детей стараются воспитывать в рамках традиционной морали, удерживая от соблазнов и развратного образа жизни. Такие родители считаются преступниками, «подавляющими личность ребёнка и лишаящими его права на нормальное развитие» [2, с. 45]. В Германии запрет на курение для 15-летней девочки органы опеки расценили как ущемление ее прав и лишение возможности развиваться. Поощрение детского своеволия под видом защиты прав ребёнка приведёт к следующим последствиям:

1. Развалу образования.

В школах учителя не могут справиться с хулиганством учеников. Так лишились возможности применять дисциплинарные меры к нарушителям. С приходом правозащитников эти ученики ощутят свою безнаказанность.

2. Расцвету коррупции.

Широкая трактовка прав ребёнка влечет неконтролируемое вмешательство в дела отдельных семей. В результате ювенальные органы способны изъять любого ребёнка из любой семьи по самому абсурдному поводу, шантажируя лишением родительских прав и получая любую сумму, поскольку дети – это самое дорогое, что есть у людей.

3. Разгулу преступности.

Призыв отказаться от «репрессивного подхода» приведет к тому, что несовершеннолетний преступник, чувствуя безнаказанность, больше распоясается. Следует учитывать, в России несовершеннолетним преступникам выносятся достаточно мягкие приговоры.

4. Злоупотреблениям с имуществом неблагополучной семьи.

Если по какой-либо причине органами опеки изымается ребёнок как не подлежащий воспитанию в ненадлежащих условиях, то государство открывает ему «накопительный счёт», на который родители будут вынуждены ежемесячно

перечислять определённую сумму. Судебные споры по поводу незаконности изъятия ребёнка могут длиться годами. А сумма задолженности вырастет до критической величины, что позволит на законных основаниях изымать объекты недвижимости и прочее имущество, находящиеся в собственности родителей [4, с. 32].

В России еще нет системы ювенальной юстиции, но фактическое внедрение ее элементов осуществляется довольно активно. Возникает реальная опасность, что в будущем законодателю останется нормативно закрепить фактически сложившуюся систему.

Таким образом, ювенальная юстиция, которая насаждается в России как контроль над семьями и детьми, является попыткой манипулирования транснациональных корпораций внутри нашего общества в условиях сформировавшегося мирового рынка защиты детей. Этот вопрос не должен решаться за спиной граждан. Перед принятием соответствующих законов, следует внести в Конституцию РФ дополнение о неприкосновенности семьи. А сама защита ребенка не должна превратиться во вмешательство в её жизнь.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ (в ред. от 21.07.2014 № 256-ФЗ) «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства. – 2013. – № 52 (Часть 1). – Ст. 7007; Собрание законодательства. – 2014. – № 30 (Часть 1). – Ст. 4257.
2. Золотых В.А. Организационные аспекты совершенствования правосудия в отношении несовершеннолетних // Социальная педагогика. – 2006. – № 2.
3. Карнозова Л.М., Максудов Р.Р. Практические инициативы по созданию элементов ювенальной юстиции в России: идеи, формы реализации, препятствия. М.: Общественный центр «Судебно-правовая реформа», 2004.
4. Мусалин Н.Б. Перспективы ювенальной юстиции // Современное право. – 2008. – № 3.
5. Пиджаков, А. Ю. Исторические корни ювенальной юстиции // Вопросы ювенальной юстиции. – 2006. – № 1.
6. Хижняк В. Ювенальная юстиция в России // Преступление и наказание. – 2007. – № 3.
7. Яровая С.В. Ювенальные суды: за и против // Юрист. – 2008. – № 6.

Бугаенко И.С.

НИ СГУ им Н.Г.Чернышевского

РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕОРИИ РАЗДЕЛЕНИЯ ВЛАСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

Следуя классической теории разделения властей можно определить (что особенно заметно в рамках федеративного государства, коим является Российская Федерация), что единство государственной власти не может исключать существования принципа разделения властей на уровне отдельных регионов. Возможность реализации данного принципа заложена в ст.10 Конституции РФ и представляется логичной в рамках политического характера много-составного государственного аппарата федеративного государства.

Самостоятельность регионов в деле установления системы органов государственной власти, их компетенций и отношения между ними, разумеется, предполагает определенную политическую волю, дабы существовала вероятность учесть историко-культурные принципы и традиции региона. Однако подобного рода самостоятельность все-таки существенно ограничена.

Статьей 1 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» от 6 октября 1999 года закреплены такие принципы деятельности органов государственной власти, как единство системы государственной власти, разделение государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную в целях обеспечения сбалансированности полномочий и исключения сосредоточения всех полномочий или большей их части в ведении одного органа государственной власти либо должностного лица, самостоятельное осуществление органами государственной власти принадлежащих им полномочий. Указанным федеральным законом также определены основные полномочия, основы статуса и порядка деятельности законодательных (представительных) и высших исполнительных органов государственной власти, а также высших должностных лиц субъектов РФ. К судам субъектов РФ относятся конституционные (уставные) суды и мировые судьи. В субъектах РФ также действуют территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, а также должностные лица Администрации Президента РФ, органы прокуратуры, избирательные комиссии и другие государственные органы, которые не относятся ни к одной из основных ветвей власти.

О принципе разделения властей на уровне региона в литературе существуют полярные точки зрения. Так, некоторые ученые считают, что, несмотря на то, что органы местного самоуправления не входят в систему государственной власти, принцип разделения властей может быть распространен и на региональные органы власти. Подтверждением этой точки зрения служит тот факт, что рациональная организация власти требует стабильности власти, что включает в себя возможность баланса системы сдержек и противовесов. Таким образом, принцип сдержек и противовесов переносится на региональный уровень власти.

Вторая точка зрения говорит о невозможности разделения ветвей власти на региональном уровне, так как представительная власть не является в полной мере законодательной властью, поскольку, обладая формальным статусом, не является субъектом неограниченного законотворчества. Не создаются на региональном уровне прокуратура и органы судебной власти.

Однако государственная власть в регионах организована на основе разделения на ветви власти. Механизм сдержек и противовесов при этом является в полной мере работоспособным, прежде всего, благодаря невозможности сосредоточения исключительной полноты власти в одних руках.

Однако указание на реализацию классической триады в принципе разделения властей в конституционной или уставной документации субъектов РФ не стало основой решения вопроса о взаимоотношении законодателя и исполни-

тельной власти. В некоторых регионах существует определенный перекося в сторону одной из ветвей власти. Например, в ряде регионов (Алтайский край, Читинская область, Тамбовская область) существовал перевес в сторону законодательной власти, через предоставление им ряда не свойственных для данных органов прав. В Республиках Татарстан и Удмуртия парламент является высшим представительным, законодательным и контрольным органом региона, а кабинет министров несет перед ним ответственность.

В целом, систему органов государственной власти в субъекте можно представить как взаимоотношение четырех типов органов государственной власти. Во-первых, законодательным (представительным) органом власти является обычно парламент региона (однопалатный или двухпалатный). Во-вторых, высшее должностное лицо субъекта РФ (Губернатор, Президент и т.д.). В-третьих, высший исполнительный орган государственной власти (обычно таковым является правительство). В-четвертых, иные органы государственной власти.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 года)//Собрание законодательства РФ. 26.01.2009. № 4. С.445.
2. Федеральный закон РФ от 06.10.1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 18.10.1999. № 42. С.5005.

Бугаенко И.С.

НИ СГУ им Н.Г.Чернышевского

СУДЕБНАЯ ВЛАСТЬ В МЕХАНИЗМЕ РАЗДЕЛЕНИЯ ВЛАСТЕЙ В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Качественной особенностью уставного законодательства Саратовской области является тот факт, что законодатель прописал особенности разделения властей на уровне субъекта РФ. В соответствии с Уставом Саратовской области [1], механизм разделения властей в Саратовской области представлен в следующем виде. Законодательным (представительным) органом государственной власти области является Саратовская областная Дума. Высшим исполнительным органом государственной власти области является Правительство Саратовской области. В области, отдавая дань традициям, устанавливается должность высшего должностного лица области – Губернатора Саратовской области, являющегося Председателем Правительства Саратовской области.

Необходимо отметить тот факт, что подобная реализация теории разделения властей полностью соответствует основам конституционного строя Российской Федерации. Подобные практики реализации теории разделения вла-

стей являются обычными для большинства регионов страны. Данная структура также является типичной с точки зрения реализации общих принципов организации законодательных и исполнительных органов власти субъектов федерации, установленных федеральным законодательством.

Вместе с этим, характерной чертой региональных моделей разделения властей является отсутствие в большинстве регионов уставного судопроизводства. Разумеется, этот факт не может не сказываться на реализации системы сдержек и противовесов в региональной системе власти.

Несмотря на то, что Саратовская область обладает одним из лучших кадровых потенциалов в сфере юриспруденции, традициями высокого качества подготовки высшей юридической школы и определенным влиянием в конституционно-правовой мысли страны, данный субъект отказался от уставного суда в регионе. Отказ от уставной юстиции регионов в большинстве случаев обусловлен опасениями политизации ветви власти. Не стала исключением идея уставного суда в Саратовской области. Депутаты подтвердили довод большинства регионов утверждением, что Уставной суд «не застрахован от воздействия на него со стороны различных органов власти» [2].

Точки зрения И.В. Евлоева, согласно которой существует объективная необходимость создания уставных или конституционных судов в субъектах, придерживаются некоторые правоведы в регионах [3, 4]. В первую очередь это обусловлено глубокой важностью реализации системы сдержек и противовесов в регионе. Во-вторых, суды подобной компетенции обычно затрагивают огромный пласт общественных отношений, несмотря на несопоставимое количество дел по сравнению с судами общей юрисдикции. В-третьих, считается, что уставные суды существенно перераспределяют полномочия в сфере контроля и согласования позиций региональной исполнительной власти и буквы закона, что существенно снизит нагрузку на законодательную и судебную власть страны.

Вместе с этим, существуют удачные примеры реализации идеи о взаимовлиянии уставных судов в системе сдержек и противовесов. Северная столица, на наш взгляд, является одним из наиболее удачных примеров. Так, в сопоставимых масштабах в регионе развиты ВУЗы, занимающиеся подготовкой специалистов в сфере юриспруденции, в сопоставимых масштабах накоплен опыт создания политического капитала региона, в сопоставимых масштабах развита политико-правовая мысль как отрасль гуманитарного знания.

Таким образом, можно констатировать факт, что, несмотря на удачное стечение обстоятельств, в практике реализации классической теории разделения властей в регионе существуют определенные довлеющие над духом права политические обстоятельства, в конечном итоге влияющие на механизмы разделения властей в регионе. Одной из подобных сил является глубокая политическая консервация региональной элиты.

Судебная власть в области осуществляется федеральными судами и мировыми судьями и имеет крайне ограниченное влияние в рамках законодательного процесса, и реализации полномочий исполнительной власти.

Таким образом, формальная система сдержек и противовесов в рамках ее реализации в регионе находит свое отражение в региональном политико-правовом пространстве. Тем не менее, одной из основных проблем Саратовской области является система «кумовства» и определенного рода «монополизация» политического процесса партией власти, обеспечивающая прямое политическое взаимодействие в рамках управления регионом.

Библиографический список

1. Закон Саратовской области «Устав (Основной закон) Саратовской области» от 02.06.2005 № 46 ЗСО. "Неделя области", Спецвыпуск, N 38(156), 04.06.2005.
2. Депутаты областной Думы не спешат с созданием Уставного суда. URL:<http://saratov.rfn.ru/rnews.html?id=2575> (Дата обращения 21.12.2014)
3. *Евлоев И.М.* Региональная конституционная юстиция: Карфаген должен быть... построен. URL http://aurri.ru/index.php?option=com_content&view=article&catid=7&id=37 (Дата обращения 12.01.2014);
4. *Лапаев С.И., Суменков С.Ю.* Конституционные (уставные) суды субъектов РФ как особое звено судебной системы: правило или исключение // Российская юстиция, 2008. №9. С. 4.

*Вавилина Ю.В. канд. социол. наук, доцент,
Васильева Е.Н. канд. социол. наук, доцент
Хлыстова А.Г., канд. филос. наук, доцент, зав. кафедрой
Армавирский институт социального образования (филиал) РГСУ*

МЕХАНИЗМЫ АНТИДЕПОПУЛЯЦИОННОЙ СЕМЕЙНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)

Рассмотрены механизмы антидепопуляционной семейно-демографической политики в условиях Краснодарского края.

Демографическая политика в Российской Федерации не может быть эффективной без понимания того, что происходит с институтом семьи, какие проблемы являются наиболее острыми для российских семей, с какими современными угрозами и вызовами сталкиваются российские семьи, особенно семьи с детьми, в какой мере российское государство способно разделить с семьями риски, связанные с рождением детей. Семья и государство могут стать партнерами в решении задач общенационального масштаба, в первую очередь в решении демографической задачи, в защите детей от бедности, сиротства и неблагополучия. [1]

С одной стороны, современное состояние института семьи в России в значительной степени обусловлено политическими и социально-экономическими процессами, происходившими в XX веке. С другой - все, что наблюдается сегодня в России – демографический кризис, депопуляция, дезор-

ганизация семьи, кризис ее ценностей и утрата ею своего прежде столь значимого места и роли в социальной структуре и жизни людей - имеет своей причиной не отдельные, сами по себе, безусловно, важные и значимые материальные и иные условия жизни, а наиболее существенные черты современной цивилизации. [2]

В целях преодоления демографического кризиса политика в России, безусловно, меняет вектор своего развития и это находит отражение в первую очередь в ежегодных посланиях президента и в принятой впоследствии Концепции демографической политики РФ на период до 2025 года; в создании специального Совета при Президенте по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политики (который впоследствии преобразован в комиссию); в принятии целого ряда нормативных актов, направленных на повышение уровня жизни российских семей. [3]

К сожалению, семья по-прежнему рассматривается со стороны федеральных и региональных органов государственной власти преимущественно как объект социального обслуживания и социальной помощи. Несмотря на пропагандируемую семейную политику, семья не воспринимается органами государственной власти как фундаментальный институт демографического развития и первопричина демографических процессов. [4]

Именно среднедетная модель рождаемости (3–4 детей) является минимально необходимой для расширенного воспроизводства населения. Все предыдущие инициативы, включая «материнский капитал», повышение детских пособий, проведение «Года семьи», компенсацию родительских расходов за пребывание ребенка в дошкольных учреждениях и т.д., относятся, прежде всего, к проявлениям социальной и семейной политики. Перечисленные выше управленческие решения в лучшем случае стимулировали увеличение доли двухдетных семей, что, при условии успешности данных мер, лишь замедляло темпы депопуляции, но отнюдь не способствовало даже простому воспроизводству населения, т.е. элементарному замещению поколений. И только с момента оглашения последнего президентского послания можно говорить о первых инициативах в рамках непосредственно демографической политики: предложение о выделении земельных участков семьям, начиная с третьего ребенка; дополнительные налоговые преференции многодетным семьям; поддержка семейной социальной рекламы, популяризирующей позитивный образ трехдетной семьи.

Учитывая вышеизложенное, необходимо отметить, отсутствие системности и управленческой логики в вопросах разработки и реализации семейной и демографической политики в России. Очевидно, что реализация конкретных мероприятий в данной сфере не может осуществляться на основе соответствующей субъектно-управленческой структуры. А между тем, в разных регионах одними и теми же вопросами занимаются абсолютно разные ведомства и учреждения, в России является распространенной региональной практикой. [5]

Содержание семейно-демографической политики в регионах, по сути, демонстрирует лишь зеркальное отражение предложенных федеральным центром

мер социальной поддержки российских семей. Отсутствует региональная специфика, индивидуальные подходы с учетом экономических, географических, этнокультурных инфраструктур. В числе прочих региональных мер по укреплению семьи и стимулированию рождаемости почему-то заявляется стандартный набор мероприятий по улучшению жилищных условий населения, в результате чего происходит подмена демографической политики жилищной.

В последние годы Краснодарский край принимает беспрецедентные меры для улучшения демографической ситуации. С 2008 года действуют демографические программы, которые ориентированы на повышение рождаемости, улучшение здоровья населения и снижение смертности.

По итогам 2014 года Краснодарский край вошел в пятерку лучших регионов страны, где отмечен наибольший рост рождаемости (4,7%) [6]. В крае реализуется региональный план по повышению рождаемости на 2014-2018 годы, мероприятия которого направлены на улучшение здоровья населения, применение вспомогательных репродуктивных технологий, профилактику и снижение аборт.

Особое внимание уделяется материальной поддержке семей с детьми. В крае установлена денежная выплата из краевого бюджета семьям при рождении третьего ребенка, введен краевой материнский (семейный) капитал. Кроме того, по инициативе губернатора Краснодарского края для повышения социального статуса многодетных семей учреждены медаль Краснодарского края «Родительская доблесть» и Почетный диплом многодетной матери двух степеней.

Значительное снижение смертности, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, произошло от болезней системы кровообращения, инфекционных и паразитарных причин, болезней органов дыхания и органов пищеварения. Этому способствовали профилактические проекты, проводимые медиками Кубани в рамках губернаторской стратегии «Будьте здоровы»: «Дни здоровья», «Кардиодесант. 5 миллионов здоровых сердец», «Онкопатруль», «Стоп дым». Существенное влияние на демографические показатели оказывают и другие факторы: развитие сети сосудистых центров по краю, существенное увеличение объемов медпомощи, в том числе высокотехнологичной, а также внедрение современных организационных и информационных технологий, обеспечивающих доступность и качество медицинской помощи.

Благодаря проводимым в крае комплексным мероприятиям удалось добиться сдвигов в улучшении основных демографических показателей, но, несмотря на это ситуация остается сложной. На изменение демографической ситуации наряду с медицинскими показателями влияет уровень благосостояния, степень социальной защищенности кубанских семей. Система государственных гарантий матери и ребенку требует совершенствования. Необходимо усилить меры по социальной и материальной поддержке семей, особенно семей, воспитывающих трех и более детей.

Библиографический список:

1. Понарина Н.Н. Глобальные проблемы современности в контексте будущего человечества // Общество и право. 2012. № 1. С. 274-276.
2. Аванесова Н.Г., Муравская Е.А. Правовая культура в общественной системе современного общества // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 85-90.
3. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: указ Президента РФ № 1351 от 9 октября 2007 // СПС «Гарант», 2015.
4. Вавилина Ю.В., Васильева Е.Н. Воспитание духовно-нравственной культуры молодого поколения как инновация в образовании // В сборнике: Современное инновационное общество: динамика становления, приоритеты развития, модернизация: экономические, социальные, философские, правовые, общенаучные аспекты материалы международной научно-практической конференции. 2015. С. 55-56.
5. Крючкова О.М. Общество потребления и экономика, основанная на нравственном выборе // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. Т. 4. № 4. С. 113-121.
6. Официальный сайт министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края года. // <http://sznkuban.ru/>.

*Васильева Е.Н. канд. социол. наук, доцент,
Вавилина Ю.В. канд. социол. наук, доцент,
Хлыстова А.Г., канд. филос. наук, доцент, зав. кафедрой
Армавирский институт социального образования (филиал) РГСУ*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ СЕМЕЙНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рассмотрены современные тенденции и проблемы семейно-демографической политике в Российской Федерации.

В современной России очень часто наблюдается смешение социальной, демографической и семейной политики, что является огромным препятствием на пути построения грамотной управленческой системы по преодолению депопуляции. В связи с этим необходимо разграничить эти понятия.

«Социальная политика – система мер, направленных на осуществление социальных программ, поддержания доходов, уровня жизни населения, обеспечения занятости, поддержки отраслей социальной сферы, предотвращения социальных конфликтов». Термин семейная политика чаще используется для обозначения деятельности государственных и иных служб по социальной защите семьи и оказанию адресной поддержки семьям определенных типов [1].

Согласно одному из наиболее емких определений в теоретическом и практическом плане, семейная политика: представляет собой составную часть социальной политики, направленную на институт семьи с целью укрепления, развития и защиты его прав и интересов, обеспечения правового регулирования его отношений с государством; является комплексом практических мер, пре-

доставляющим семьям с детьми определенные социальные гарантии, цель которых улучшить благосостояние и обеспечить функционирование семей в интересах общества [2].

Семейная политика в отличие от демографической не нацелена на изменение показателей демографического воспроизводства и достижение конкретных демографических результатов. Вместе с тем, нельзя отрицать, что, будучи направленной на поддержку семьи, улучшение условий ее жизнедеятельности и т. д., семейная политика может параллельно способствовать достижению целей демографической политики [3].

Сегодня тенденция к сокращению рождаемости ниже уровня простого воспроизводства населения наблюдается во многих странах мира независимо от социально-политического устройства государства и социокультурных, в том числе национальных, этнических и религиозных, особенностей. Однако с социальным типом государства (и его разновидностями, ориентированными на благополучие большинства населения) многие ученые связывают возможность успешного разрешения острых социальных проблем, в том числе проблем семейно-демографической политики, относящихся к сверхнизкой рождаемости [4].

Следует отметить, что в России в 1990-е гг. фактически была устранена вообще какая-либо семейная политика. Рост смертности и падение рождаемости, сопровождавшие политические трансформации в стране, оказались столь серьезными, что заставили правительство провозгласить сначала семейную, а потом и демографическую политику государства, но в рамках описанной выше социально-демократической модели.

В разные периоды развития России: принимались меры для сохранения и увеличения численности населения страны; приветствовались и поощрялись действия по сохранению позитивных качеств (физических и духовных) генофонда; одобрялась и в меру возможностей поддерживалась активность в деторождении; осуждалась нестойкость брака, существовали и стабильно сохранялись сложности для расторжения брака; осознавались, поддерживались, выносились на общественное одобрение позитивные демографические инициативы, новации россиян; постепенно осознавалась необходимость разработки и введения централизованной демографической политики в стране.

Сегодня демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения, и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране. Целями демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года являются стабилизация численности населения к 2015 году на уровне 142 - 143 млн человек и создание условий для ее роста к 2025 году до 145 млн человек, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 году до 70 лет, к 2025 году - до 75 лет [5].

Для реализации эффективной демографической политики необходимо множество условий. К таким условиям можно отнести в первую очередь поли-

тическую волю, научное обоснование, адекватное финансирование; информационная сопровождение; субъектность, то есть наличие системы органов власти (управленческой структуры), отвечающей за реализацию данной политики на федеральном и региональном уровнях.

В современных социокультурных условиях генеральная (стратегическая) цель семейно-демографической политики состоит в преодолении депопуляции российского населения за счет обеспечения его демографического (естественного) воспроизводства. Постановке данной цели вполне соответствует горизонт планирования реализации данного комплекса, учитывающий инерцию демографических процессов и социальных норм репродуктивного поведения, который рассчитан на два демографических поколения продолжительностью 25-30 лет. [6].

С точки зрения воспроизводства населения только переход к массовой многодетности в сложившейся ситуации кризиса семьи и семейного образа жизни позволит преодолеть негативные тенденции снижения численности населения. По словам президента В.В. Путина, нормой в России должна стать семья с тремя детьми.

Формирование потребности в трех детях представляется достаточно сложной задачей и ее решение не может быть быстрым. Скорее, здесь следует говорить о 2-3 поколения. И по мере углубления демографического кризиса, весьма вероятного перехода к однодетной модели семьи, сложность решения этой задачи будет прогрессивно нарастать. Семейно-демографическая политика должна строиться на основе поощрения, а не принуждения, создания всех необходимых условий для населения по реальному выбору разных моделей семьи. Задача государства заключается в том, чтобы способствовать приоритетному выбору населением тех семейных форм жизни, которые отвечают интересам нации по воспроизводству населения и полноценной социализации новых поколений [7].

Происходящие в России демографические процессы, безусловно, находятся в русле общемировых демографических тенденций, но имеют отечественную специфику: так, по низкой рождаемости мы на уровне «передовых» стран, а по сверх смертности - на уровне «отсталых». При этом усиливается отток интеллектуальных сил, который не компенсируется притоком иммигрантов.

Обращаясь к участникам первого заседания Патриаршей комиссии по вопросам семьи и защиты материнства, Святейший Патриарх Кирилл подчеркнул, что «состояние семьи, рождаемость, физическое и нравственное состояние молодежи — это залог выживания нашего общества».

Библиографический список:

1. Вавилина Ю.В., Васильева Е.Н. Воспитание духовно-нравственной культуры молодого поколения как инновация в образовании //В сборнике: Современное инновационное общество: динамика становления, приоритеты развития, модернизация: экономические, социальные, философские, правовые, общенаучные аспекты материалы международной научно-практической конференции. 2015. С. 55-56.

2. Понарина Н.Н. Глобальные проблемы современности в контексте будущего человечества // Общество и право. 2012. № 1. С. 274-276.
3. Понарина Н.Н., Хлыстова А.Г. Глобализация и социальные противоречия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 14. С. 1-5.
4. Аванесова Н.Г., Муравская Е.А. Правовая культура в общественной системе современного общества // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 85-90.
5. Официальный сайт министерства труда и социальной защиты РФ // <http://www.rosmintrud.ru/>
6. Крючкова О.М. Общество потребления и экономика, основанная на нравственном выборе // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. Т. 4. № 4. С. 113-121.
7. Кононенко В.М., Притулина К вопросу о реализации женщинами своего потенциала в карьере и семье О.В. // Материалы международной научно-практической конференции: Управление инновационным развитием современного общества: тенденции, приоритеты: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные закономерности. С. 25-29.

Ветрова В. А.

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Рябов В.Н.

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

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В данной статье рассмотрены и проанализированы основные методы оценки трудовой деятельности персонала предприятия, их достоинства и недостатки, а также условия применения.

Оценка трудовой деятельности персонала является одним из основных направлений деятельности кадровой службы организации. Оценка деятельности персонала является базой для: приема на вакантную должность, увольнения, формирования резерва для продвижения по карьерной лестнице, выбора способа морального и материального стимулирования, переподготовки и повышения квалификации, определения подходит ли данный кандидат на должность и так далее. Рассмотрим самые распространенные методы оценки трудовой деятельности персонала.

Метод стандартных оценок – характеризуется тем, что руководитель организации составляет специальную форму по каждому критерию о работнике организации. Кроме руководителя этим может заниматься специалист кадровой службы. Такой метод обеспечивает единообразие оценок, что в итоге приведет к более простому сравнению работников между собой и выбору подходящего [1]. На наш взгляд, данный метод имеет один веский недостаток – это огромная роль субъективизма, личного мнения о работнике, что чревато необъективностью полученных данных, также данный метод считается затратным.

Описательный метод подразумевает формулирование достоинств и недостатков работника, а также его личных и деловых качеств [2]. Мы полагаем,

что основным недостатком описательного метода является крайняя не структурированность получаемых данных, а, соответственно, оценщику придется затратить много времени на сведение информации о работнике в удобную для сравнения с другими кандидатами форму. Достоинством же является свободная форма составления для оцениваемого работника, который сможет описать все, на его взгляд, необходимые данные о себе.

Оценка трудовой деятельности методом комитетов характеризуется тем, что проделанная работа обсуждается в группе. Причем весь процесс деятельности подразделяется на отдельные части, которым выставляются

оценки. В итоге результат отражает те этапы работы, которые лучше всего удалось сделать, и те, которые вызвали наибольшее затруднение [2]. Данный метод определяет, подходит ли данный работник для того или иного вида работы. Возможно, на основании данных полученных методом комитетов можно будет перевести работника в тот отдел, который является более подходящим его способностям.

Метод независимых судей заключается в том, что на предприятие приглашаются эксперты (около 5 человек), ранее не знакомые оцениваемым работникам, и проводят «перекрестный допрос» [2]. Мы считаем, что преимуществом является объективность данных «судей», но также эксперты должны быть квалифицированными специалистами в области, которая является работой оцениваемого, чтобы могли оценить знания и навыки работника.

Метод оценочного интервью направлен на выявление определенных критериев: интеллект, мотивация, темперамент, опыт. Таким образом, интервьюер получает собирательный образ работника, который характеризует не только профессиональные навыки, но и личностные характеристики (эмоциональность, общительность, решительность и так далее), ценности и увлечения, и так далее [3]. Метод оценочного интервью помогает получить общую характеристику человека, но, мы полагаем, на его проведение придется затратить много времени.

Метод моделирования ситуации состоит в формировании искусственных условий работы, целью которого для работника является решение какой-либо проблемы [4]. Он позволяет выявить такие способности работника, как решительность, способность работать в группе, способность организовывать и вести за собой людей, гибкость и так далее. Метод моделирования, безусловно, является достаточно затратным, но, на наш взгляд, может показать работника с другой стороны, выявить его реальные возможности и способности, особенно в области командообразования и управления людьми.

Метод групповых дискуссий основывается на участии работника в обсуждении какой-либо заданной проблемы в группе из 10-15 человек. Обсуждение записывается на пленку и далее менеджеры более высокого уровня оценивают каждого из сотрудников [3]. Мы полагаем, что данный метод может выявить лидерские качества у человека, гибкий ли человек, способность отстаивать свою точку зрения или, наоборот, займет точку зрения большинства, чтобы не включаться в спор, и так далее.

Следующий 360-градусный метод представляет собой оценку, в процессе которой дают характеристики работнику все, с кем он контактирует в рабочее время, то есть его сослуживцы [1]. На наш взгляд, метод является достаточно субъективным, основой характеристики сослуживцев может являться личное отношение к человеку, а не деловое, рабочее. В то же время, метод помогает определить способность трудящихся работать в команде, находить общий язык с сослуживцами.

Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок базируется на заполнении анкеты, состоящей из 10 подготовленных критериев, каждый из которых оценивается экспертом на основании поведения сотрудников в решающей ситуации [1]. Метод представляется нам достаточно объективным, при условии, что эксперт будет максимально правдив в своих выводах. Так эксперт может быть извне организации, что, безусловно, приведет к определенным затратам при проведении процедуры оценки персонала.

Кроме того, методы оценки трудовой деятельности персонала осуществляются не только на базе знаний и навыков, а также личностных характеристик, но и на основании выполнения плана работника за определенный период.

Таким образом, на данный момент существует множество методов оценки трудовой деятельности: метод анкет, тестирование, метод решающей ситуации, описательный метод и так далее. Главная цель этих методов – определение качественных и количественных отличительных характеристик работника, а также выявление его соответствия занимаемой должности.

Библиографический список

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. – М.:ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов, П.В. Шеметов. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 312 с.
3. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Монография / Г.В. Щёкин. – К.:МАУП, 2010. – 576 с.
4. Спивак В.А. Управление персоналом: Учебное пособие / В.А. Спивак. – М.:Эксмо, 2010. – 226 с.

Видова Т.А., канд. ист. наук, доцент

ЧОУВО «Московский университет имени С.Ю. Витте», филиал в г. Рязани

ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРЕПОДАВАНИИ ДЕЛОВОГО ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ВУЗЕ

В данной статье рассмотрены пути реализации компетентностного подхода на примере преподавания делового иностранного языка в вузе. Автор на конкретном примере обучения ведению переговоров на иностранном языке показывает пути и способы формирования компетенций.

Ключевые слова: деловой иностранный язык, компетентностный подход, деловое общение, переговоры, диалог.

Современная социально-экономическая ситуация предъявляет к отечественной системе высшего образования все более жесткие требования. Попытки России утвердить свое место в экономической модели мира выявляют необходимость подготовки квалифицированных специалистов, способных принимать эффективные решения, конкурентоспособных на международном уровне. Это обусловило разработку компетентностного подхода в обучении – подхода, означающего, что результаты освоения дисциплины определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять полученные знания, умения и личные качества в соответствии с целями и задачами профессиональной деятельности [1].

Реализация компетентностного подхода доказала свою эффективность при обучении деловому иностранному языку. Учебная дисциплина «Иностранный язык (деловой)» является профессионально-ориентированным курсом, который связан с решением таких актуальных задач, как формирование у студентов способности использовать иностранный язык для практической работы в деловой сфере, повышение профессиональной компетентности, достижение карьерных целей, осуществление деловой и межличностной коммуникации на английском языке.

Деловое общение – это ключевой аспект в мире бизнеса и коммерции. Человек, стремящийся к достойной карьере и высокооплачиваемой работе, не сможет добиться успеха без формирования умений и навыков письменной и устной коммуникации с деловыми партнерами. Неотъемлемыми для предпринимателя умениями являются такие, как: умения организовать деловую встречу, конференцию, провести переговоры, ответить на деловое письмо, составить документ, провести телефонный разговор, составить резюме, взять интервью и т.п. В связи с этим особую важность приобретает обучение студентов этим навыкам в период получения ими профессионального образования в высших учебных заведениях.

Важной составляющей курса «Иностранный язык (деловой)» является обучение устному общению, которое включает проведение телефонного разговора, деловой встречи, конференции, переговоров, организацию деловой поездки, интервью, собеседования при приеме на работу. Ниже представлена методика обучения проведению деловых переговоров на английском языке для студентов экономических специальностей, которая способствует формированию требуемых компетенций.

Существует целый ряд подходов к ведению переговоров, каждый из которых обусловлен той или ситуацией. В переговорах, нацеленных на установление долгосрочных партнерских отношений, обычно используют формулу, предложенную исследователями Гарварда, заключающуюся в преследовании собственных интересов при сохранении хороших взаимоотношений с людьми, интересы которых не совпадают с Вашими [4].

При подготовке к проведению переговоров необходимо придерживаться следующих принципов:

- определить собственные цели и задачи (define your aims and objectives);
- определить минимальные требования (identify your minimum requirements);
- определить, на какие уступки можно пойти (decide what concessions you could make);
- знать свои сильные и слабые стороны (know your strengths and weaknesses);
- подготовить необходимые документы – расчеты, таблицы, схемы и пр. (prepare all the necessary documents – calculations, tables, schemes, etc.);
- действовать в интересах своей компании (act in the interests of your company);
- подготовить вступительное слово (prepare your opening statement).

Самая общая схема переговоров состоит из определенного предложения (suggestion), контрпредложения (counter-suggestion), компромисса или соглашения (agreement) и подтверждения этого соглашения (confirmation) [3].

Тема деловых переговоров предполагает использование общепринятых слов и выражений, с которыми следует ознакомить студентов, чтобы подготовить их к усвоению последующего материала. Поэтому на начальном этапе занятия студенты должны отработать произношение, перевод и применение в контексте данных слов.

issue / topic / matter / problem / theme / point

to discuss / to define / to decide / to sort out / to consider / to

examine

to make a suggestion (an offer) / to suggest/ to propose / to offer

offer / suggestion / proposal

to keep to / to stick to

to object

to postpone / to put off

to reject

to agree

to avoid

to disagree

casting vote

to accept

abstention

to interrupt

agenda

После работы с активным словарем студентам предлагается прочитать диалоги, имитирующие деловые переговоры, и проанализировать их составные части, например:

A: What are we going to start with?

B: Why don't we invite our partners from the Riviera Company to discuss this matter? (suggestion)

A: We could do that. But I think we need to know exactly our line and keep to it. (counter-suggestion)

B: Right. This is perhaps what we'll discuss now in the first place. (agreement)]

A: Good. Let's do it right now. (confirmation)

Далее студентам предлагается прослушать аудиозаписи диалогов, инсценирующих деловые переговоры. Прослушивание диалогов погружает студентов в аутентичную деловую атмосферу [2].

M. We have not received your orders for several months. Do you have any problems?

W. Could you give us a small discount?

M. I can offer you a discount of 3% on the items of our price list for orders exceeding 5000 euros.

W. I would like to find out whether it is possible to put off payment of invoice number 128-B for 15 days. We have a problem with a warehouse, and we ask you to postpone delivery for one week. Is it possible?

M. We are pleased to inform you that our response is positive.

W. Thank you, it's very kind of you.

Закреплению материала и отработке навыков ведения переговоров способствуют упражнения, включающие частичное составление диалогов на основе уже данных опорных слов и выражений, а также воспроизведение их в парах. Задание на заполнение пропусков:

competitive installation good	a discount confirm machines	shipping costs better take care of	per cent a good price costs
--	--	---	--

– Well, we're happy to buy your ____ (1) ____ if you can give us ____ (2) ____.

– I'm sure we can. As you know, our prices are very ____ (3) ____.

– Even so, I'm sure you can allow us ____ (4) ____ ?

– OK, well a discount could be possible if you agree to pay for the ____ (5) ____.

– That sounds Okay, if the discount is a ____ (6) ____ one.

– How about 4 ____ (7) ____ ?

– 6 per cent would be ____ (8) ____.

– I'm sorry we can't manage that unless you pay for the ____ (9) ____.

– OK, our engineers will ____ (10) ____ that.

– OK then. So to ____ (11) ____: a 6 per cent discount but you pay all the shipping and installation ____ (12) ____.

– That sounds all right.

Упражнения на усвоение изученного материала и формирование умений ведения переговоров включают различные проблемные задания, например обсуждение студентами в группах предложенных вопросов:

1. You are at the negotiations and would like to make a proposal. What do you say?

2. How can you interrupt politely?

3. How can you show complete agreement with the last speaker's suggestion.

4. How can you show disagreement politely?

5. How can you politely avoid answering a question?

6. What non-verbal communication shows you are listening?

Итоговым упражнением, проверяющим способность студентов провести переговоры, становится самостоятельное составление собственного диалога по предложенной тематике.

Результатом занятия, построенного на принципах компетентностного подхода, должна стать выработка у студентов определенных компетенций – способностей провести деловые переговоры, построенные на принципах эффективного и бесконфликтного общения.

Библиографический список

1. Видова Т.А. Применение компетентностного подхода в преподавании делового иностранного языка // Проблемы преподавания профессионально-ориентированного иностранного языка в вузе: материалы Междунар. научно-практической конф-ии, посвященной 100-летию РГУ имени С.А. Есенина, 23-24 марта 2015 г./отв. ред. Е.Е. Сухова; Т.В. Ризина. Рязань: Изд-во "Концепция", 2015. С. 22-27.
2. Деловой английский. Английский язык за 12 дней. Самоучитель. Изд-во Ардис, 2010.
3. Слепович В.С. Деловой английский язык. Минск: 2012. С. 90.
4. Fisher, R., Ury, W. Getting to Yes, Negotiating Agreement without Giving in. Arrow Books, 1981.

Гаспарян Г. А., преподаватель

Армавирский институт социального образования (филиал) РГСУ

ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКИХ НАГРУЗОК НА ОРГАНИЗМ ЧЕЛОВЕКА ТЕПЛОЕ ВРЕМЯ ГОДА

Физические нагрузки весьма полезны для организма. Занимаясь физическими упражнениями в определенное время года, следует их подбирать адекватно своему физическому состоянию и не выбирать слишком активные виды спорта в жаркую погоду.

Процесс формирования организма современного человека происходил под влиянием физических нагрузок.

Физические нагрузки стимулируют деятельность всех систем организма: воздействуют на опорно-двигательный аппарат, происходит профилактика ревматизма, артрозов, артритов и пр.); улучшают деятельность сердечно-сосудистой и дыхательной систем; усиливают выработку гормонов, которые осуществляют сложную регуляторную функцию обменных процессов [1].

Здоровый образ жизни летом вести значительно проще, чем в остальное время. Физическая активность в это время года тоже повышается естественным путем. Кто-то проводит дни на грядке и занимается физическим трудом, сочетая полезное с приятным. Кто-то выбирает отдых на море, где даже самый ленивый любитель лежания на теплом песочке все равно дойдет до воды и сделает пару лишних движений. Любителей спорта не останавливает даже аномаль-

ная жара. Естественно, слишком активные физические упражнения могут обернуться тепловым ударом и обезвоживанием организма, но если соблюдать меры предосторожности, всех этих неприятностей можно избежать [2].

Медики предупреждают: занимаясь спортом на свежем воздухе, следует быть осторожными. Чрезмерные физические нагрузки и солнечный удар вряд ли принесут пользу организму. Поэтому от тренировки лучше воздержаться, когда солнце находится в зените.

Значение имеет не только время проведения тренировки, но и полноценный отдых между физическими нагрузками.

Физическая нагрузка, подобранная адекватно физическому состоянию, никогда не может навредить человеку.

Выбирая вид спорта для занятий, особенно летний, нужно отталкиваться как раз от состояния своего организма. Даже при большом желании похудеть, тем, у кого слабое сердце, не стоит выбирать степ-аэробику. При слабом позвоночнике очень подойдут занятия в бассейне: от оздоровительных групп до аквааэробики. Такая физическая нагрузка в летнюю жару будет только в радость.

Повышенная физическая нагрузка в летнюю жару – это большая нагрузка на сердце. Летний зной и так становится для человеческого организма немалым испытанием: дефицит влаги и высокая температура окружающей среды никак не располагают к тренировкам повышенной интенсивности [3].

Ключ успешных тренировок летом – употребление достаточного количества жидкости. Традиционных восьми стаканов в день будет уже не достаточно. Вместе с потом из организма выводятся электролиты, то есть такие необходимые вещества, как калий и сода. Для того, чтобы утолять жажду летом, лучше использовать не обычную воду, а специальные спортивные напитки, содержащие глюкозу и дополнительные минералы, без которых организм не может справиться с охлаждением. Чем уж точно нельзя укреплять спортивный дух, та это спиртными напитками. Табу на алкоголь особенно категорично летом: поступая в разгоряченную кровь, он наносит сильнейший удар по внутренним органам, и особенно печени.

Если вы запланировали тренировку на свежем воздухе: заезд на велосипеде, длительную пробежку или игру в теннис, то подберите соответствующую «экипировку». Одежда должна покрывать все тело: отдайте предпочтение рубашкам с длинными рукавами и брюкам, изготовленным из хлопка или льна. Простой кепки во время длительного пребывания на солнце будет не достаточно. Специалисты советуют надевать панаму или шляпу с широкими полями. Если на улице слишком высокая температура, перенесите длительные тренировки на утренние и вечерние часы.

Резкая остановка интенсивных физических занятий также может быть очень опасной. Во время спортивных нагрузок ускоряется кровообращение, и расширяются кровеносные сосуды. Когда тренировка неожиданно прекращается, частота сокращений сердца резко уменьшается, преграждая поступление крови. Такое состояние может привести к резкому падению давления, ишемии мозга или даже легкому шоку.

Поэтому, при планировании физических нагрузок в теплое время года нужно соблюдать все меры предосторожности при выборе определенных видов занятий.

Библиографический список:

1. Гаспарян Г.А. Лечебная физическая культура для студентов // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 27-32.
2. Понарина Н.Н. Глобальные проблемы современности в контексте будущего человечества // Общество и право. 2012. № 1. С. 274-276.
3. Гаспарян Г.А. Гуманитарная значимость физической культуры в высших учебных заведениях // В сборнике: Вестник Армавирского института социального образования (филиала) РГСУ Научный ежегодник по материалам конференции, проходившей в Армавирском институте социального образования (филиале) РГСУ. 2014. С. 96-98.

***Гончар Н.В., соискатель кафедры управления трудом и персоналом
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет
нефти и газа имени И.М. Губкина», г. Москва***

СПЕЦИФИКА ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ КОМПАНИИ

В последние годы среди чиновников, представителей бизнеса и экспертов становится парадигмой понимание трудового потенциала в производственном секторе с позиции его непреходящей значимости и ценности. Основными проблемами в профессиональном развитии и работе с трудовыми ресурсами являются: несоответствие производственного и трудового потенциала нефтегазового комплекса мировому научно-техническому уровню; слабая интеграция науки, образования и инновационной деятельности; нарастающий дефицит квалифицированных трудовых ресурсов и качества социально-трудовых отношений в нефтегазовой отрасли; нехватка центров подготовки кадров для обеспечения научно-технических потребностей нефтегазового сектора; недостаток стимулов к совершенствованию и реализации принципов результативного управления трудовым потенциалом. Поэтому сегодня необходимо на основе научно-обоснованного подхода установить зависимость показателей деятельности нефтегазовой компании от качества трудового потенциала [2].

Автором было проведено исследование трудового потенциала в коллективах ООО «Газпром межрегионгаз», специализированном 100%-ом дочернем обществе ОАО «Газпром». Выбор объекта обследования обусловлен относительной стабильностью и однородностью параметров работы с персоналом в структурных подразделениях компании «Газпром межрегионгаз», дающей основание трактовать полученные закономерности для всех дочерних компаний.

ОАО «Газпром» является глобальной энергетической компанией, основные направления деятельности которой заключаются в геологоразведке, добыче, транспортировке, хранении, переработке и реализации газа, газового кон-

денсата и нефти, реализации газа в качестве моторного топлива, а также производстве и сбыте тепло- и электроэнергии [1, 5].

Результативность реализации ОАО «Газпром» масштабных инфраструктурных проектов, в том числе и ООО «Газпром межрегионгаз», во многом зависит от профессионализма работников. Система мотивации персонала, реализация социально-экономической политики, а также вклад компании в подготовку и развитие трудового потенциала создают условия для привлечения и удержания высококвалифицированных работников. Коллектив компаний ОАО «Газпром» отличается высокой стабильностью. Так, текучесть кадров в дочерних обществах, основным направлением деятельности которых является добыча, транспортировка, переработка и хранение газа, в 2013 г. составила всего 2,5 %.

В ОАО «Газпром» на базе корпоративных учебных центров действует система непрерывного образования, направленная на развитие трудового потенциала работников с учётом возрастающих требований производства и качества труда, на внедрение новых технологий и расширение регионов присутствия компании. Используемые ОАО «Газпром» подходы к подготовке и переподготовке кадров позволяют результативно управлять знаниями персонала и формировать трудовой потенциал, способный обеспечить достижение целей инновационного развития [3].

ООО «Газпром межрегионгаз» является динамично развивающейся, постоянно преобразующейся, а потому к обучаемости, уровню гибкости и адаптивности трудовых ресурсов предъявляются особенно высокие требования. Специфика требований к персоналу в ООО «Газпром межрегионгаз» накладывает отпечаток на процессы развития и подготовки кадров, в том числе на трудовой потенциал кадров.

Так, общая численность персонала составляет 494 чел., в том числе 206 руководителей, 285 специалистов, 3 рабочих, среди них 17 чел. - работники службы управления человеческими ресурсами, 10 чел. - по кадрам, 3 чел. - по социальному развитию, 4 чел. являются работниками по труду и заработной плате. Особенностью компании является возрастной состав работников, среди которых значительно преобладает персонал в возрастном диапазоне 30-40 лет, что составляет 36% работников (на втором месте - работники возрастной группы 40-50 лет).

Доля руководителей и специалистов, прошедших обучение составила 31,2% от общей численности персонала компании. Сведения о профессиональной подготовке работников формируются по видам обучения. Так, за 2013 г. общая сумма затрат на обучение (без учёта НДС) составила около 8 млн. руб. (на +0,45 % к 2012 г.), включая командировочные (табл. 1).

Всего прошло обучение 143 работника компании (на 64 чел. больше, чем в 2012 г.): руководители 72 чел., специалисты 71 чел., что на 100% соответствует плановым показателям. Из обученных в 2013 г. обязательную предаттестационную подготовку по промышленной и экологической безопасности прошли 12 чел.; по экономическим, медицинским, таможенным, аудиторским программам 2 работника; действующие обязательства по обучению - переподготовка,

МВА - 1 работник; целевое (опережающее) обучение прошел 81 работник (47 руководителей, 34 специалиста), в том числе по целевой подготовке резерва кадров 30 чел. (24 руководителя, 6 специалистов), целевой адаптации работников и языковой подготовке – 51чел. (23 руководителя и 28 специалистов); периодическое (совершенствование бизнес-процессов, использование новых технологий и нормативных документов) 47 чел. (14 руководителей, 33 специалиста), профессиональную переподготовку 5 руководителей, повысили квалификацию на краткосрочных семинарах (от 40 до 72 часов) 37 работников, прошли обучение на консультационных семинарах (до 16 часов) 61 чел., обучаются по модульной форме – 4 чел., обучено в корпоративных учебных заведениях 27 чел.; по программам управления производством 23 чел., технических дисциплин - 9 чел., экономике и финансам – 6 чел., управлению персоналом – 4 чел. Среди подготовленных работников женщин, молодёжи в возрасте до 35 лет 18 чел., по централизованному графику ОАО«Газпром» обучен 41 работник.

Таблица 1 Количество работников ООО «Газпром межрегионгаз», прошедших подготовку в 2011 – 2013гг., чел.

Показатели /годы	2011	2012	2013
Обязательное	62	12	15
Целевое (опережающее) обучение	6	8	81
Периодическое (совершенствование бизнес процессов, использование новых технологий и нормативных документов)	64	59	47
Итого	132	79	143

Источник: составлено автором по данным отчетности ООО «Газпром межрегионгаз»

Численность студентов, обучающихся по направлению дочерних обществ, 81 чел. в 2013 г. и 110 чел. в 2014 г. Объём финансирования подготовки студентов, обучающихся по направлению организации (целевая подготовка), в 2013 г. составил 678 тыс. руб., в 2014 г. 547 тыс. руб.

Согласно исследованию оценка трудового потенциала в ООО «Газпром межрегионгаз» проводится с периодичностью раз в год с целью: управления трудовым потенциалом компании; мотивации и стимулирования, отбора кадрового резерва, планирования профессионального развития подготовки кадров; получения годового бонуса, повышения в должности; определения направлений развития работников и компании в целом. Критерии оценки в компании обновляются параллельно с обновлением стратегии. Диагностике подлежат все работники компании через курсы переподготовки, коучинг, повышение квалификации, семинары, лекции в ведущих вузах страны и за рубежом, внутреннее обучение, наставничество, дистанционные курсы [4].

Резюмируя вышеизложенное, очевидным становится, что для ОАО«Газпром» и его дочерних обществ, как крупнейшего в мире экспортёра природного газа, является важным не только пересмотр стратегии компании в современных условиях, но и разработка качественно нового подхода к работе и

оценке трудового потенциала, позволяющие компании удержать свои позиции и более полно интегрироваться в новые рынки природного газа.

Библиографический список

1. Ерёмина И.Ю. Актуальные вопросы интеграционного взаимодействия в науке, образовании и производстве В сборнике: Управление инновационным развитием современного общества: тенденции, приоритеты: экономические, социальные, философские, политические, правовые общенаучные закономерности. Материалы международной научно-практической конференции. ООО «Академия управления» ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный технический университет»; отв. редактор С.С.Чернов. г. Новосибирск, г. Саратов, 2014.С.16-18.

2. Ерёмина И.Ю. Повышение квалификации как элемент расширенного воспроизводства трудового потенциала руководителей и специалистов нефтегазового комплекса российской федерации. - Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Москва, 2001.

3. Ерёмина И.Ю. Технологии управления развитием человеческих ресурсов организаций Монография /Ерёмкина И. Ю.; Федеральное агентство по образованию РФ, Российский гос. ун-т нефти и газа им. И. М. Губкина. Москва, 2009.

4. Ерёмина И.Ю., Идигова Л.М. Сфера дополнительных образовательных услуг с государственным регулированием – залог успешного формирования квалификационных требований к менеджерам организаций//Агропродовольственная политика России. 2012. № 2. С. 88-91.

5. Сергеев Ю.В., Ерёмкина И.Ю., Каримов А.Б. Влияние условий труда работников на состояние трудовой дисциплины на предприятии //Газовая промышленность. 2006. № 7. С. 63-65.

Грибушенкова В.А., магистрант

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

В статье рассмотрены существующие на сегодняшний день методы государственной поддержки АПК на региональном уровне. Проведен анализ косвенных методов господдержки. Предложены мероприятия по совершенствованию мер государственной поддержки в условиях экономических санкций со стороны ЕС и США.

В настоящее время негативные изменения внешней среды, введение экономических санкции со стороны ЕС и США привели к необходимости ускоренного развития агропромышленного комплекса РФ, повышению продовольственной безопасности страны. Достижение указанных целей невозможно без систематической, планомерной государственной поддержки предприятий АПК как на федеральном, так и на региональном уровнях. Сложное, можно сказать кризисное состояние сельского хозяйства, связано с особенностями его развития и функционирования, это влияние контролируемых и не подвластных контролю условий и процессов, а именно природные, климатические, экономические, политические и социальные условия.

Государственная поддержка отрасли АПК является составной частью аграрной политики практически всех стран мира. Господдержка позволяет существенно снизить уровень отрицательного результата неэквивалентности в товарообмене АПК с другими отраслями экономики, обеспечить эффективное функционирование отрасли в целом [3].

Механизмы господдержки АПК должны создавать благоприятные условия организационно-экономического развития отрасли, а так же иметь эффективный конечный результат деятельности агропредприятий и выделяемых бюджетных средств.

На сегодняшний день механизмы господдержки осуществляются по трем формам: прямая (прямые выплаты из бюджета); косвенная (носят стимулирующий характер); опосредованная (через систему мероприятий, проектов) (рисунок 1) [5, 6].



Рисунок 1 – Формы господдержки

В Краснодарском крае на сегодняшний день, осуществляются следующие прямые формы господдержки:

- возмещение части затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей на уплату страховой премии;
- возмещение части процентной ставки по кредитам и займам;
- субсидии и дотации на развитие и поддержку животноводства;
- возмещение части затрат по наращиванию поголовья животноводства;
- субсидии и дотации на развитие и поддержку растениеводства;
- возмещение части затрат на приобретение элитных семян;
- дотации начинающим фермерам;
- дотации на развитие семейных животноводческих ферм;
- гранты.

Косвенными формами поддержки в крае являются:

- лизинг на сельхозтехнику (на разных условиях);
- льготное кредитование сельхозпроизводителей (банк «Россельхозбанк»);
- Единый сельскохозяйственный налог (самый льготный режим налогообложения).

В качестве опосредованных форм, осуществляются следующие мероприятия:

- субсидии на улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности;
- субсидии на комплексное обустройство объектами социальной и инженерной инфраструктуры населенных пунктов, находящихся в сельской местности;
- форумы сельхозпроизводителей;
- день открытый дверей банка «Россельхозбанк»
- ярмарки;
- повышение квалификации работников АПК (в Краснодарском региональном институте агробизнеса) [7, 8].

Механизмы господдержки постоянно совершенствуются, модернизируются, в долгосрочные программы вносятся изменения, это связано с изменениями конъюнктуры рынка, экономической и политической ситуацией в стране, реализацией программы импортозамещения.

Сочетание всех форм государственной поддержки должны благоприятствовать развитию и эффективному функционированию отечественных сельскохозяйственных товаропроизводителей.

В РФ государственная поддержка сельхозпроизводителей осуществляется со стороны государства, за счет средств федерального и регионального бюджетов. На уровне субъектов РФ, департаменты сельского хозяйства должны разрабатывать стратегии региональных программ, вносить своевременно корректировки в зависимости от меняющихся условий рынка и экономики, контролировать продовольственную безопасность. Размеры господдержки во многом зависят от степени экономического состояния субъекта бюджета Российской Федерации.

На сегодняшний день на реализацию программ АПК Краснодарского края на 2015г заложен объем финансирования в сумме 5 996 328 тыс.руб., из них 21% будут финансироваться за счет средств регионального бюджета (рисунок 2) [4]. Большинство бюджетных средств заложено на предоставление прямых субсидий, дотаций.

Больше всего средств финансирования заложено по двум направлениям:

- возмещение части процентной ставки по кредитам и займам;
- оказание поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям в области растениеводства.

Государственная программа	Сумма средств бюджета	%
Возмещение части затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей на уплату страховой премии	641 738,00	10,70
Возмещение части процентной ставки по кредитам и займам	2 775 938,00	46,29
Государственная поддержка отраслей животноводства	237 618,00	3,96
Государственная поддержка отраслей растениеводства	492 921,00	8,22
Оказание несвязанной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям в области растениеводства	1 312 432,00	21,89
Государственная поддержка малых форм хозяйствования	134 845,00	2,25
ФЦП "Устойчивое развитие сельских территорий на 2014г-2017г и на период до 2020г"	303 282,00	5,06
ФЦП "Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014г-2020г"	97 554,00	1,63
Итого:	5 996 328,00	100,00

Рисунок 2 – Объемы финансирования программ АПК Краснодарского края

По направлению «Возмещение части процентной ставки по кредитам и займам» изменения в госфинансирование были произведены в феврале 2015г, в связи с резким ростом ключевой ставки ЦБ РФ, и кредитование для сельхозпроизводителей стало практически недоступно, а льготное кредитование является необходимым ресурсом поддержки отрасли АПК [10]. На сегодняшний день, Россельхозбанк выполняет роль основного кредитора АПК России, по итогам 2014г, кредитных средств сельскому хозяйству Краснодарского края было выдано 20 млрд руб., это на 52% чем в 2013г, причем в основном кредитование было направлено на инвестиционные цели (сроком более 3-х лет) [12]. На сегодняшний день Россельхозбанк осуществляет выдачу кредитных средств сельхозпредприятием по ставке 21-23%, субсидии предоставляются в размере 12%.

По направлению растениеводства, ключевым аспектом является увеличение производства овощей и фруктов, это связано с тем, что на долю внешнеторгового оборота Краснодарского края за 2014г (импорта), доля:

- фруктов и орехов составила 25%;
- овощи 13% [11].

Важным косвенным методом поддержания отрасли, является льготное налогообложение. По данному направлению, в России с 2001г действует специальный льготным режим – ЕСХН, который в соответствии с НК РФ имеют право выбора все сельскохозяйственные товаропроизводители. Применение данной системы налогообложения, дает право на освобождение от многих косвенных налогов, и пониженные тарифы по прямым ставкам [7]. Известно, что не существует идеально выгодного режима налогообложения, но, если провести анализ, взяв все действующие системы налогообложения, то при равных условиях доходов-расходов, налоговая нагрузка при ЕСХН самая низкая. На наш взгляд, данный режим выполняет свою функцию, и тем самым дает возможность оптимизации налоговой нагрузки, способствует наращиванию оборотных средств и стимулирует развитие бизнеса.

Таким образом, по результатам проведенного анализа, для совершенствования государственной поддержки АПК предлагаем следующие мероприятия:

1. Субъектам РФ четко планировать платежные балансы регионов, обеспечивая тем самым достаточное количество денежных средств по заявленным суммам госфинансирования.

2. Разработать систему зачетов субсидий с налоговыми платежами, это позволит стимулировать предприятия увеличивать свои обороты и выходить с «серых» схем работы, во-вторых это снизит затраты по движению государственных денежных средств.

3. Пересмотреть программы субсидирования по инновационным направлениям АПК, так как технические базы и технологии АПК нуждаются в перевооружении. В настоящее время доля инновационно-активных предприятий в АПК катастрофически мала, особенно в секторе малого и среднего предпринимательства [2].

4. Разработка программ развития инфраструктуры АПК, в том числе поддержка инвестиционных проектов развития рынка (например развитие транспортной инфраструктуры, строительство логистических центров).

5. Рассмотреть схему замены части госсубсидий на утвержденный порядок ценовой политики выкупа государством сельхозпродукции по номинальным ценам в случае наступления определенных непредвиденных рисков (стихийных бедствий, политических санкций).

6. Совершенствовать схему страхования продукции сельхозпроизводителей, ввести обязательное условие страхования всех видов экономической деятельности АПК (по примеру США).

7. Включить в показатели эффективности деятельности администраций сельскохозяйственных регионов динамику затрат регионального бюджета на поддержку малых и средних агропромышленных предприятий, рост количества указанных предприятий и их доли в региональном валовом продукте [1].

На наш взгляд, предложенные мероприятия по оптимизации системы государственной поддержки АПК позволят обеспечить поддержание стабильности отрасли и продовольственной безопасности страны, укрепить внутренний рынок сельхозпродукции, способствовать повышению конкурентоспособности отечественных сельхозпроизводителей.

Библиографический список

1. Александрии Ю.Н. Индикаторы качества институциональной среды малого предпринимательства// Общество: политика, экономика, право. 2011. № 2. С. 53-59.

2. Александрии Ю.Н. Институциональный аспект стимулирования малого предпринимательства в условиях формирования инновационной модели экономики// Экономика: теория и практика. 2010. № 1 (19). С. 13а-19.

3. Зимина Л.Б. Сельское хозяйство в чем секрет успеха: <http://bujet.ru/article/177647.php> (дата обращения 08.05.2015).

4. Информационный справочник о мерах и направлениях государственной поддержки АПК РФ: <http://www.gp.specagro.ru/region/4052/2/10/6/2015> (дата обращения 28.03.2015).

5. Михайлюк О.Н. Три формы – три важнейших элемента системы государственной поддержки сельского хозяйства: http://m-avu.narod.ru/PDFkee_60_06_2009/04_mikhailyuk.pdf (дата обращения: 08.05.2015)
6. Михайлюк О.Н. Формы и приоритеты государственной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей: <http://pandia.ru/text/78/231/15494.php> (дата обращения: 08.05.2015)
7. Налоговый кодекс РФ, 2 часть, глава 26.1 Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (Единый Сельскохозяйственный налог). Справочно-правовая система Консультант Плюс.
8. Официальный сайт Администрации Краснодарского края: <http://admkr.krasnodar.ru/content/14/show/274822/> (дата обращения 15.05.2015)
9. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности: <http://www.dsh.krasnodar.ru/> (дата обращения 15.02.2015)
10. Постановление главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края от 14.04.2015г № 332. Справочно-правовая система Консультант Плюс.
11. Справка по внешней торговле региона деятельности Краснодарской таможни за 2014 год (в сравнении с 2013 годом). Федеральная таможенная служба Южное таможенное управление: <http://yutu.customs.ru> (дата обращения 15.02.2015)
12. Эксперт: Несмотря на кризис объемы кредитования АПК Кубани только растут: http://kuban.rbc.ru/krasnodar_topnews/12/05/2015/971289.shtml (дата обращения: 22.05.2015)

*Гусева Л.И. к.э.н., доцент; Гусева А.В.
Воронежский государственный университет*

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РАСХОДОВ И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ НА ПРИБЫЛЬ И РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ

В статье дается аналитическое обоснование целесообразности формирования сокращенной производственной себестоимости и прямому списанию управленческих расходов на счет 90 «Продажи».

В Российской Федерации действующей методологией учета предусмотрена система счетов, обеспечивающая возможность измерения финансового результата от обычной деятельности на базе динамической концепции учета путем сопоставления доходов и расходов от обычных видов деятельности. Для этого используется счет 90 «Продажи». По кредиту учитываются поступления активов, признаваемые выручкой, то есть доходы от обычных видов деятельности, а по дебету – себестоимость, то есть расходы по обычным видам деятельности. Сопоставлением дебетового и кредитового оборотов по счету 90 определяется финансовый результат от продаж.

Представленная методология учета обеспечивает непосредственную взаимосвязь учета затрат и калькулирования себестоимости с формированием отчета о финансовых результатах. Это единство подтверждается структурой отчета о финансовых результатах, в котором отражаются: выручка, себестоимость, валовая прибыль, коммерческие расходы, прибыль/убыток от

продаж. По статье себестоимость отражается, как правило, производственная себестоимость, состоящая из прямых материальных, трудовых затрат и косвенных общепроизводственных затрат. Ее аналогом в зарубежной практике является производственная себестоимость, формируемая в соответствии с требованиями МСФО. Полная производственная себестоимость включает еще и управленческие (общехозяйственные) расходы. При этом коммерческим организациям предоставлено право самим определять вариант включения управленческих расходов, предварительно учтенных на счете 26 «Общехозяйственные расходы», в себестоимость продукции:

Первый вариант – управленческие расходы включаются в производственную себестоимость на основе бухгалтерской записи дебет счета 20 «Основное производство» и кредит счета 26 «Общехозяйственные расходы» и тем самым исключается возможность отражения в отчете о финансовых результатах самостоятельной статьи «Управленческие расходы».

Второй вариант – управленческие расходы, учтенные на счете 26 «Общехозяйственные расходы», прямо списываются на дебет счета 90 и отражаются в отчете о финансовых результатах самостоятельной статьей «Управленческие расходы».

На наш взгляд, отражение в отчете о финансовых результатах самостоятельной статьи – управленческие расходы, повышает аналитичность отчета, позволяет полнее рассчитать структуру расходов от обычных видов деятельности, определить динамику и тенденции изменения расходов.

В ходе анализа следует рассчитать показатели: управленческие расходы на один рубль продукции, выручки; управленческие расходы на одного работника административно-управленческого персонала. Определить динамику, сопоставить темпы роста выручки, производственной себестоимости, прибыли от продаж, рентабельности продаж и управленческих расходов. Положительно, когда темпы роста выручки, прибыли, рентабельности опережают темпы роста управленческих расходов, а темпы роста управленческих расходов ниже, чем темпы роста сокращенной производственной себестоимости. Анализ управленческих расходов по данным направлениям могут проводить как внутренние, так и внешние пользователи информации отчета о финансовых результатах.

Для углубления анализа требуются аналитические данные к счету 26 «Общехозяйственные расходы», объединенные в четыре группы: расходы на управление; общехозяйственные расходы; налоги, сборы, отчисления; непроизводительные расходы. Рассчитывается структура общехозяйственных расходов и по каждой статье выявляется абсолютное отклонение от сметы, так как эти расходы являются условно-постоянными. Выявленные отклонения рассматриваются по существу, определяются факторы, причины.

Анализ рентабельности расходов требует сопоставления рентабельности производственной себестоимости без управленческих расходов и рентабельности себестоимости с учетом управленческих расходов. Разница

этих показателей рентабельности расходов и определит влияние управленческих расходов.

Факторный анализ рентабельности всех расходов по обычным видам деятельности можно проводить на основе функциональной зависимости:

$$\frac{\text{прибыль от продаж}}{\text{расходы по обычной деятельности}} = \frac{\text{прибыль от продаж}}{\text{производственная (сокращенная) себестоимость} + \text{управленческие расходы} + \text{коммерческие расходы}}$$

Используя прием экономического анализа – цепные подстановки, рассчитывается влияние представленных четырех факторов на изменение рентабельности расходов.

Таким образом для контроля за эффективностью управленческих расходов целесообразно повышение аналитичности информации, представленной в отчете о финансовых результатах.

*Гусева Л.И., к.э.н., доцент, Иваншина Е.И., магистр
ФГБОУ ВПО Воронежский государственный университет*

МИНИМИЗАЦИЯ КРЕДИТНЫХ РИСКОВ

Большая часть прибыли банка связана с кредитованием. Невозврат кредитов может привести банк к банкротству и, как следствие, к целому ряду банкротств, связанных с ним предприятий. В работе дана оценка методическим подходам к минимизации кредитного риска.

В экономической литературе кредитному риску уделяется наиболее пристальное внимание. Это связано с тем, что банковскому кредитованию отводится ведущая роль при формировании портфеля активов, а также благодаря тому, что кредитный риск присутствует во всех балансовых активах, которыми владеет банк, и в забалансовых операциях, в которых банк участвует.

Отдельные современные экономисты кредитоспособность клиента банка определяют, как способность полностью и в срок рассчитаться по своим долговым обязательствам (основному долгу и процентам). По мнению других, кредитоспособность заемщика представляет собой способность к совершению сделки по предоставлению стоимости на условиях возвратности, срочности, платности или, другими словами, способность к совершению кредитной сделки. По мнению третьих экономистов, под кредитоспособностью понимается способность (наличие возможности) и готовность (наличие желания) лица своевременно и в полном объеме погашать свои денежные обязательства (долги). В данном определении выделяют два аспекта оценки кредитоспособности клиента – способность и готовность кредитополучателя исполнять свои обязательства по кредитному договору. Оценка способности расплатиться по кредитным обязатель-

ствам предполагает всесторонний анализ его финансового состояния и общей экономической ситуации в отрасли. Готовность исполнять обязательства не является чисто экономической характеристикой клиента и зависит от его порядочности. [1]

Под анализом кредитоспособности заемщика понимается оценка банком заемщика с точки зрения возможности и целесообразности предоставления ему ссуд, определения вероятности их своевременного возврата в соответствии с кредитным договором. С этой целью используют: финансовые коэффициенты, анализ денежного потока, оценку делового риска. [2]

В США для оценки кредитоспособности потенциального заемщика и, следовательно, минимизации кредитного риска используют подход, получивший название 5 «С», в основе которого лежат следующие критерии оценки риска: репутация клиента (Customer character); платежеспособность (Capacity to pay); капитал (Capital); обеспечение ссуды (Collateral); экономическая конъюнктура и ее перспективы (Current business conditions and goodwill). [3]

В Великобритании также распространена практика анализа кредитоспособности заемщика, известная под названием «Parts»: назначение, цель кредита (Purpose); размер ссуды (Amount); погашение задолженности (основного долга и процентов) (Repayment); срок (Term); обеспечение ссуды (Security). [3]

В зарубежной экономической литературе широко используется метод анализа «SWOT» (S – strong, W – weak, O – opportunities, T – threat), который позволяет выявить сильные и слабые стороны заемщика, его потенциальные возможности и риски. [3]

Сбербанк России разработал и применяет методику определения кредитоспособности заемщика на основе количественной оценки финансового состояния и качественного анализа рисков. Финансовое состояние заемщика оценивается с учетом тенденций в изменении финансового состояния и факторов, влияющих на такие изменения. С этой целью анализируются динамика оценочных показателей, структура статей баланса, качество активов, основные направления финансово-хозяйственной политики заемщика. При расчете показателей (коэффициентов) применяется принцип осторожности, т.е. пересчет статей актива баланса в сторону уменьшения на основе экспертной оценки. Для оценки финансового состояния заемщика используются три группы оценочных показателей: коэффициенты ликвидности; коэффициент соотношения собственных и заемных средств; показатель оборачиваемости и рентабельности. Основными оценочными показателями являются коэффициенты ликвидности и соотношения собственных и заемных средств, а остальные показатели (оборотности и рентабельности) необходимы для общей характеристики и рассматриваются как дополнительные к первым пяти коэффициентам. По результатам анализа пяти коэффициентов заемщику присваивается категория (рейтинг), на базе сравнения полученных значений с установленными (достаточными). [4]

Несмотря на важность для аналитического процесса, финансовые коэффициенты имеют два важных недостатка:

- 1) они не дают информации о том, как протекают операции клиента;

2) представляют прошлую информацию, но кредиты будут предоставляться в будущем. Поэтому аналитику банка приходится работать не только с фактическими данными, но и с оценкой «сложной» информации (взглядов, оценок, прогнозов и так далее).

При определении кредитоспособности ОАО «Сбербанк России» на практике сталкивается с рядом проблем: это отсутствие четких рекомендаций со стороны Банка России; отсутствие нормативной базы, регулирующей раскрытие информации о заемщике; нежелание коммерческих банков раскрывать информацию о заемщике; неразвитость арбитражной практики и т.д.

Оценка финансового состояния заемщика – главный этап в определении возможности предоставления ему ссуд. Методики кредитных организаций в этой части схожи. Практически все рассматривают показатели обеспеченности собственными средствами, ликвидности и рентабельности. Различие состоит в количестве индикаторов, соответствующих одному показателю, и удельном весе показателей при формировании общей оценки.

Достоверное заключение о кредитоспособности кредитополучателя, конечно, можно сделать только на основании комплексного анализа различных аспектов его финансово-хозяйственной деятельности, дающего уверенность в эффективном использовании и возврате им кредита. Исходя из реально сложившегося правового и хозяйственно-финансового положения кредитополучателя, банк должен принимать решение о начале, продолжении или прекращении кредитных отношений с клиентом.

Поэтому минимизация кредитных рисков является необходимой частью стратегии и тактики выживания и развития любого банка.

Библиографический список

1. Банковское дело: современная система кредитования: учеб. пособие/ О.И. Лаврушин, О.Н. Афанасьева, С.Л. Корниенко; под ред. засл. деят. Научи РФ, д.э.н., проф. О.И. Лаврушина. — 3-е изд., доп. М.: КНОРУС, 2007. — 264 с.
2. Анализ и оценка кредитоспособности заемщика: учебно-практич. пособ./Д. Ендовицкий, И. Бочарова. – М.: КНОРУС, 2005. – 272 с.
3. Банковское кредитование: российский и зарубежный опыт/ А. Ольшаный. – М.: Русская деловая литература, 2004. – 450 с.
4. МЕТОДИКА работы с обеспечением при кредитовании клиентов сегментов «Микро бизнес» и «Малый бизнес» ОАО «Сбербанк России» и его филиалами (Редакция 3)/ ОАО «Сбербанк России». – М., 2014г. – 54 с.

*Гусева Л. И., канд. эк. наук, доцент, Попова В.С., магистрант
ФГБОУ «Воронежский государственный университет»*

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Оценка финансового состояния является ключевым моментом деятельности любой организации для привлечения дополнительных инвесторов. Так

как существует множество методик оценки финансового состояния, то встает необходимость в определении наиболее приемлемой и подходящей для каждой организации в определенной отрасли.

Оценка финансового состояния коммерческой организации имеет важное значение для лиц, заинтересованных в экономическом участии, которые состоят из двух групп: внешние и внутренние. К внешним лицам относятся инвесторы, кредиторы. Их интерес в деятельности организации состоит в получении прибыли от вложенных ими в организацию средств с наименьшими рисками. К внутренним лицам принадлежат менеджмент и собственник организации. Их интерес состоит в том, чтобы обеспечить устойчивое финансовое состояние и приумножить собственный капитал.

Для оценки финансового состояния организации используется методика, во многом заимствованная из стран западной экономики, прежде всего США [1]. Эта методика во многом затрагивает интересы внешних пользователей информации о компании. Основные положения данной методики находят свое отражение в работах многих известных авторов: Селезневой Н.Н., Ковалева В.В., Пожидаевой Т.А., Савицкой Г. и других.

В настоящее время оценка финансового состояния регулируется несколькими нормативными документами: Федеральный Закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 22.06.2015) «О несостоятельности (банкротстве)»; Постановление Правительства РФ от 04.10.1999 N 1116 (ред. от 25.12.2014) "Об утверждении порядка отчетности руководителей федеральных государственных унитарных предприятий и представителей интересов Российской Федерации в органах управления акционерных обществ"; Постановление Правительства РФ от 27.12.2004 N 855 «Об утверждении временных правил проверки арбитражным управляющим наличия признаков фиктивного и преднамеренного банкротства»; Приказ Минэкономразвития РФ от 21.04.2006 N 104 (ред. от 13.12.2011) "Об утверждении Методики проведения Федеральной налоговой службой учета и анализа финансового состояния и платежеспособности стратегических предприятий и организаций".

Целью данной статьи является сравнение различных методик анализа финансового состояния организации, сложившихся в России и за рубежом.

В зарубежной практике широко используются дискриминантный многофакторные модели оценки финансового состояния организации. Наиболее популярными являются две модели:

1) пятифакторная модель Альтмана, согласно которой если коэффициент банкротства $< 1,81$, то это свидетельствует о высокой вероятности банкротства. Однако используя данную методику следует подходить к ней с осторожностью, так как она была разработана с 50-60х гг. 20 века. А за это время прошли достаточные изменения в структуре экономики. Данная модель включает такие показатели как: чистая экономическая рентабельность; рентабельность активов; отдача активов; коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами; коэффициент финансовой устойчивости.

2) четырехфакторная модель платежеспособности Таффлера, согласно которой если коэффициент <0.2 , то организация имеет высокую вероятность банкротства. Данная модель включает следующие показатели: рентабельность краткосрочных обязательств; отдача активов; коэффициент финансовой зависимости; коэффициент текущей ликвидности.

Подводя итог методикам оценки финансового состояния организации и вероятности банкротства, основанные на статистических данных, можно сказать, что в разное время и в различных национальных экономиках существуют различные подходы и оценки к финансовому состоянию организаций, которые не всегда могут адекватно отразить финансовое состояние организаций в России.

Действующим законодательством Российской Федерации определен основной признак банкротства для юридических лиц [2]: юридическое лицо считается банкротом, если оно не может выполнить свои финансовые обязательства в течение трех месяцев (90 дней). Таким образом, условие банкротства можно определить формулой:

$$T^{КЗ} = \frac{КЗ}{\bar{ЕДП}} \quad (1)$$

где $T^{КЗ}$ - оборачиваемость кредиторской задолженности (более 90 дней);
 $КЗ$ – сумма кредиторской задолженности;
 $\bar{ЕДП}$ - ожидаемые среднедневные денежные поступления от реализации оборотных и внеоборотных активов.

Основным признаком банкротства является неплатежеспособность организации, которая рассчитывается по формуле:

$$K_{ВБ} = \frac{T^{КЗ}}{90} \quad (2)$$

где $K_{ВБ}$ - коэффициент вероятности банкротства.

Таким образом, чем ближе коэффициент вероятности банкротства к 1, тем больше вероятность банкротства.

Одной из проблем оценки финансового состояния коммерческой организации в России являются применяемые нормативы. Рекомендованные западными учеными нормативы различных финансовых показателей во многом формируют идеальный образ организации, которая привлекает внешние инвестиции и гарантирует инвестору с минимальным риском получать прибыль.

Наиболее часто для оценки баланса организации используются следующие показатели: коэффициент ликвидности (нормативное значение 2), коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (нормативное значение более 0,1), рентабельность реализованной продукции (нормативное значение больше 16%) [3]. Эти показатели финансового состояния организаций значительно дифференцированы по отраслям деятельности.

При оценке финансового состояния организации нельзя слепо использовать данные коэффициенты в расчетах, так существуют противоречия между многими коэффициентами.

При определении финансовых нормативов следует учитывать следующие группы факторов: отрасль, вид деятельности, размер организации, организационно-правовую форму, сложившиеся источники финансирования, хозяйственные риски, цель и задачи развития организации.

Библиографический список

1. Любушин Н.П. Финансовый анализ: учебник / Н.П. Любушин, Н.Э. Бабичева. 2-е изд. перераб. и доп. М.: Эскмо. 2010 (Новое экономическое образование).
2. Федеральный Закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. 22.06.2015) «О несостоятельности (банкротстве)».

*Гусева Л.И.; канд. экон. наук; доцент, Рахманина И.А.; магистрант
ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»*

ПРИМЕНЕНИЕ СКОРИНГОВОЙ МОДЕЛИ ДЛЯ ОЦЕНКИ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА

Данная статья посвящена скоринговой модели оценки кредитоспособности заемщика. Сделан акцент на целесообразности применения данной модели на двух этапах сотрудничества с заемщиком. Показаны основные положительные стороны метода, а также раскрыты проблемы его внедрения и использования.

Так как одним из основных направлений банковской деятельности является кредитование, то, соответственно, и основной доход банка формируется исходя из успешно проведенных кредитных операций. Каждая кредитная операция сопряжена со всевозможными рисками. Кредитный риск – это основной вид риска для каждого банка, управляя которым деятельность банка становится значительно эффективней.

При выдаче кредита оценивается кредитоспособность конкретного клиента. Под кредитоспособностью понимается способность заемщика в полном объеме и в установленный срок расплатиться по своим долговым обязательствам [1].

Все чаще в Российской практике используется направление скоринговой оценки кредитоспособности заемщика. Первая система, являющаяся прототипом кредитного скоринга, создана в 1941г. в США. Потребность в такой системе возникла в результате того, что с началом войны очень многие кредитные специалисты отправились на фронт, было необходимо разработать свод правил для принятия решения о выдаче кредитов. Дэвид Дюран предложил использовать метод Фишера для разбиения заемщиков на две группы: «плохие» и «хорошие». В своей работе Дюран проанализировал большое количество как положительных, так и отрицательных кредитных историй. За основу он брал статистику коммерческих банков и различных других финансовых организаций.

Как результат, были определены факторы кредитоспособности и весовые коэффициенты. Каждый потенциальный заемщик оценивался по группе показателей, которые в свою очередь умножались на соответствующие веса, затем все суммировалось и сравнивалось с пороговым значением. В том случае, если сумма характеристик превышала пороговое значение, то кредитные средства выдавались, в противном же случае – нет [2].

В настоящее время эта система используется во многих банках.

Оценка кредитоспособности посредством кредитного скоринга включает в себя ряд преимуществ [3]:

- ускорение процесса принятия решения по кредитной заявке, а также сокращение ошибок
- снижение затрат на обучение персонала
- снижение субъективной составляющей при рассмотрении заявки
- снижение вероятности невозврата кредитных средств

Хочется отметить тот факт, что кредитный скоринг целесообразно использовать в два этапа: сперва при рассмотрении кредитной заявки, затем при периодической переоценке существующих обязательств заемщиков.

Первый этап – это сбор информации, подсчет интегрального показателя (score) и окончательное принятие решение по одобрению кредита. Второй этап представляет собой управление кредитными рисками до нарушения заемщиком обязательств.

Рассмотрим подробнее второй этап. В том случае, когда заявка одобрена и кредит выдан, заемщик предоставляет информацию о своем бизнесе банку. Информация анализируется программными модулями, в случае обнаружения кризисной ситуации в бизнесе специалисты предлагают способы выхода из нее. Если же по результатам следующих проверок показатели бизнеса не приходят в норму, то лимит данного заемщика снижается [4].

При всей привлекательности данной системы оценки кредитоспособности существуют определенные трудности:

- экономические особенности страны, которые заключаются в существенных различиях в экономических свойствах между регионами
- недостаточное количество информации о заемщиках в базах

Отметим, что перенять иностранные системы кредитного скоринга также не представляется возможным по той причине, что они не могут применяться по шаблону, а должны разрабатываться исходя из особенностей экономики, клиентуры, характера банковского законодательства.

Становится очевидным, что для корректной работы системы в идеале она должна разрабатываться для каждого конкретного банка с учетом особенностей того региона, в котором он находится.

Что же касается проблемы нехватки информации, следует отметить следующее: не для всех банков данная проблема актуальна, так как крупнейшие из них имеют собственные мощные базы, а мелкие кредитные организации могут использовать бюро кредитных историй (БКИ). Но даже БКИ имеет несколько недостаточный объем информации. Следовательно, целесообразным бы являл-

ся переход к кредитному скорингу крупнейших финансовых организаций. А по мере заполнения БКИ данными данный переход могут осуществить все те банки, кто в этом заинтересован.

Библиографический список:

1. Thomas L.C. Credit Scoring & Its Application (Monographs on Matematical Modeling and Computation) / L.S.Thomas, D.B. Edelman, J.N. Crook.- Society for Industrial and Applied Mathematics, 2002. – 246 p.
2. Шешукова Т.Г. Кредитный скоринг как система анализа заемщика-предприятия малого бизнеса кредитной организацией/ Т.Г. Шешукова, М.В. Быкова. – Вестник Пермского университета. Серия: Экономика, №1(16), 2013г.
3. Никаненкова В.В. Кредитный скоринг как инструмент оценки кредитоспособности заемщиков/ В.В. Никаненкова. – Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика, №2, 2012г.
4. Самойлова С.С. Скоринговые модели оценки кредитного риска/ С.С. Самойлова, М.А. Курочка. – журнал Социально-экономические явления и процессы, №3(061), 2014г.

*Денисова Н.И., к.э.н., зав. кафедрой
ФЧОУВО «Московский Университет им. С.Ю. Витте» в г. Рязани*

СИСТЕМА ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ АПК РЕГИОНА

В статье представлена оценка современного состояния системы информационного – консультационного обеспечения АПК Рязанской области, выявлены проблемы и трудности, определены перспективные направления совершенствования.

Под системой информационно-консультационного обеспечения АПК следует понимать совокупность взаимодействующих элементов управления, образования, науки и обслуживающей производственной инфраструктуры.

Функции информационно-консультационной службы АПК в Рязанской области предусматривают - обеспечение создания и деятельности системы рыночной информации, включающей сбор рыночной информации от районных информационно-консультационных пунктов, ее обработку и распространение, как в области, так и за ее пределами. Динамика запросов к информационно – консультационной службе представлена в таблице 1.

За период 2002-2012 гг. их наибольшее количество поступило по растениеводству и животноводству. Структура представлена на рисунке 1.

Однако функционирование ИКС в России, в том числе и в Рязанской области не обходится без проблем.

**Таблица 1 - Динамика запросов к информационно – консультационной службе
в разрезе хозяйств и организаций**

Показатели	2002г.	2004г.	2012г.	2012г. в % к 2002г.
Запросы от пользователей консультационных услуг:	28155	33036	18085	64,2
-крупные хозяйства всех форм собственности	23451	26614	12997	55,4
-крестьянские хозяйства	1398	1445	1391	99,5
-малые предприятия	749	410	122	16,3
-ЛПХ, садоводы-огородники	1465	1850	689	47,0
-органы управления АПК	1092	2717	2606	238,6
-перерабатывающие предприятия	-	-	280	-

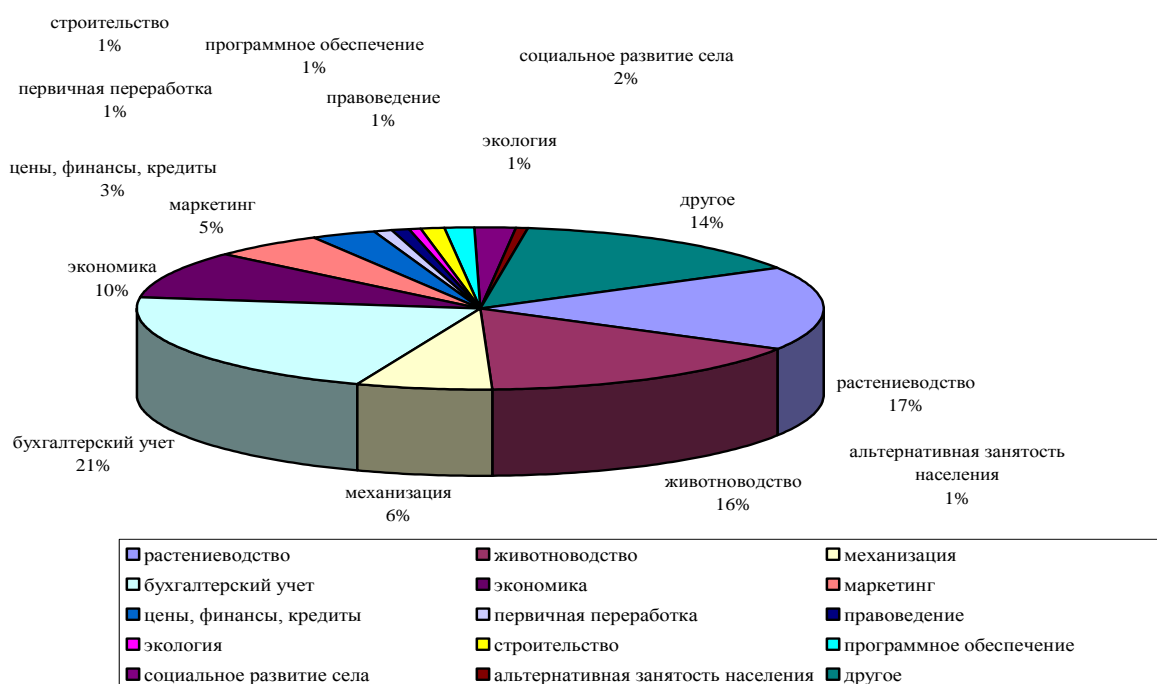


Рисунок 1. Распределение запросов по отраслям знаний в 2012 году

Во-первых, возникли организационно-правовые проблемы связанные с неопределенностью в статусе и месте информационно-консультационных центров, созданных на районном уровне. Это препятствует привлечению в ИКС высококвалифицированных кадров, имеющих опыт практической работы. [1]

Второй проблемой является недостаток финансирования деятельности ИКС, а так - же неэффективный механизм оказания информационно-консультационной службой платных услуг.

В целях дальнейшего развития ИКС нами разработаны следующие перспективные направления:

- определение и закрепление правового статуса информационно-консультационных служб в регионах;
- совершенствование нормативно-правовой базы и организационно-экономического механизма функционирования ИКС;

- разработка эффективного механизма платных услуг, оказываемых информационно - консультационной службой; [2]
- обеспечение финансовой поддержки, как на федеральном, так и на региональном уровне, выявление наиболее важных проблем ИКС, поддержка в их решении с учетом ресурсных возможностей региона;
- признание органами власти и управления АПК регионов, что функционирование ИКС является приоритетным направлением, необходимым для эффективного развития сельского хозяйства;
- организация подготовки и переподготовки кадров для ИКС, привлечение специалистов с опытом работы;
- обеспечение взаимодействия ИКС с учеными, специалистами региональных научных центров, НИИ, ВУЗов;
- организация рекламы и пропаганды деятельности информационно-консультационных служб, как на федеральном, так и на региональном уровнях. [3]

Библиографический список

1. Кузнецова Н.И. Современное состояние системы информационно – консультационного обеспечения АПК Рязанской области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, № 6, 2005, с.25-26.
2. Кузнецова Н.И. Управление сельскохозяйственной организацией на основе совершенствования информационного обеспечения // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук, ВИАПИ имени Никонова, Москва, 2006.
3. Кузнецова Н.И. Управление сельскохозяйственной организацией на основе совершенствования информационного обеспечения // Автореферат на диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук, ВИАПИ имени Никонова, Москва, 2006.

*Дмитриева Л.Р., магистрант
ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет»*

КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА

В статье описывается одна из методик оценки платежеспособности заемщика.

***Ключевые слова:** платежеспособность, финансовое состояние, ликвидность, рентабельность*

Комплексные методики оценки организации предполагают использование определенной системы показателей с целью получения заданной агрегированной характеристики организации.

Оценка кредитоспособности заемщика производится на основе государственных и авторских методик, применяемых коммерческими банками, для

оценки настоящей и будущей возможности заемщика по обслуживанию обязательств. [1]

Основой данной методики выступает количественный (оценка финансового состояния) анализ кредитоспособности, он предполагает расчет и анализ динамики ряда финансовых коэффициентов.

Оценка финансового состояния заемщика производится с учетом тенденций в изменении финансового состояния и факторов, влияющих на эти изменения. С этой целью необходимо проанализировать динамику оценочных показателей, структуру статей баланса, качество активов, основные направления хозяйственно-финансовой деятельности предприятия.

Рассчитываются коэффициенты:

- 1) Коэффициент абсолютной ликвидности:

$$K_{ал} = \frac{\text{Денежные средства}}{\text{Краткосрочные обязательства (Итого 5р.)} - \text{ДБП}} \geq 0,1 \quad (1)$$

- 2) Коэффициент промежуточной ликвидности:

$$K_{пл} = \frac{\text{Денежные средства} + \text{Фин. вложения} + \text{Краткосроч. дебит. задолженность}}{\text{Краткосрочные обязательства (Итого 5р.)} - \text{ДБП}} \geq 0,8 \quad (2)$$

- 3) Коэффициент текущей ликвидности:

$$K_{тл} = \frac{\text{Оборотные активы (Итого 2 р.)}}{\text{Краткосрочные обязательства (Итого 5р.)} - \text{ДБП}} \geq 1,5 \quad (3)$$

- 4) Коэффициент автономии: [2]

$$K_a = \frac{\text{Собственный капитал}}{\text{Валюта баланса}} \geq 0,4 \quad (4)$$

- 5) Рентабельность продукции (продаж):

$$R_{пр} = \frac{\text{Прибыль от продаж}}{\text{Выручка}} \geq 0,1 \quad (5)$$

- 6) Рентабельность деятельности предприятия:

$$R_{дп} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Выручка}} \geq 0,06 \quad (6)$$

Далее производится разбивка показателей по категориям, в зависимости от их фактического значения:

Характеристика	1 категория	2 категория	3 категория
$K_{ал}$	$\geq 0,1$	0,05-0,1	$< 0,05$
$K_{пл}$	$\geq 0,8$	0,5-0,8	$< 0,5$
$K_{тл}$	$\geq 1,5$	1-1,5	$< 1,0$
K_a	$\geq 0,4$	0,25-0,4	$< 0,25$
$R_{пр}$	$\geq 0,1$	0-0,1	Не рентабельная
$R_{дп}$	$\geq 0,06$	0,06	Не рентабельная

Формула расчетов суммы баллов для оценки кредитоспособности:

$$S = 0,05 * \text{кат. } K_{ал} + 0,1 * \text{кат. } K_{пл} + 0,4 * \text{кат. } K_{тл} + 0,2 * \text{кат. } K_a + 0,15 * \text{кат. } R_{пр} + 0,1 * \text{кат. } R_{дп}$$

Устанавливаются 3 класса, по данной методике:

1 класс: $S = 1,25$ и менее

- это кредитование, которое не вызывает сомнения. Обязательное условие отнесения к данному классу является значение коэффициента $R_{пр}$ на уровне установленного для 1 категории.

2 класс: $S =$ от 1,25 до 2,35 (включительно)

- это кредитование, которое требует взвешенного подхода. Обязательное условие отнесения к данному классу является значение коэффициента $R_{пр}$ на уровне установленном не ниже чем для 2 категории.

3 класс: $S > 2,35$

- это кредитование связано с большим, повышенным риском.

Эта методика в основном используется коммерческими банками, для оценки кредитоспособности заемщика. Но так же любая организация может разработать свою.

Организации, которые желают разработать свою методику сначала:

1) Формируют систему финансовых показателей: экспертным методом или с помощью экспертных оценок, и выделяют для своей методики коэффициенты оценки.

2) Формируют диапазон для разбивки показателей по категориям в зависимости от их фактического значения.

Для разбивки показателей по категориям необходимо воспользоваться информационной базой, в качестве которой могут послужить данные статистической отчетности.

Для определения нормативного значения для каждой категории показателя, рассчитывается среднеотраслевые значения (за 10-20 лет). [3]

Для определения диапазона категории можно воспользоваться формулой среднего квадратичного отклонения:

$$S = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n}}, \quad (7) \quad \text{где} \quad \bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (8)$$

3) Рассчитываются выбранные показатели за всего года, потом считается средняя каждого показателя, и по формуле квадратичного отклонения ищется значение диапазона категории.

4) Распределяем показатели. Определяется порядок распределения показателей по категориям, в зависимости от их фактического значения, например:

$$\begin{array}{ll} x_i \leq \bar{x} - s & 1 \text{ категория} \\ \bar{x} - s \leq x_i \leq \bar{x} + s & 2 \text{ категория} \\ x_i \geq \bar{x} + s & 3 \text{ категория} \end{array}$$

5) Создание модели оценки кредитоспособности заемщика.

Для определения класса кредитоспособности заемщика будем рассчитывать обобщающий показатель, для этого необходимо определить значимость каждого показателя участвующих в расчете.

$$M = x_1 * \text{кат.}K_1 + x_2 * \text{кат.}K_2 + \dots + x_n * \text{кат.}K_n \quad (9)$$

Где: $x_{1,2,\dots,n}$ – значимость показателя $K_{1,2,\dots,n}$, в модели M

Доля $x_{1,2,\dots,n}$ определяется путем анкетирования, либо на свое усмотрение. Более значимому показателю присваивается более высокая доля. Сумма $x_{1,2,\dots,n}$ должна равняться 1.

б) Определение диапазона и условий модели для оценок класса кредитоспособности.

Разработка своей методики оценки кредитоспособности заемщика не обязательное условие для организации. Больше всех в информации о кредитоспособности предприятий и организаций нуждаются банки: их прибыльность и ликвидность во многом зависит от финансового состояния клиентов. Снижение риска при совершении ссудных операций возможно достичь на основе комплексного изучения кредитоспособности клиентов банка, что одновременно позволит организовать кредитование с учетом границ использования кредита.

Библиографический список:

1. Вахрушина М.А. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие/ - М.:Вузовский учебник, 2011 – 463с.
2. Лысенко Д.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник для вузов/ - М.:ИНФРА-М, 2012 – 320с.
3. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. – 2-е изд. перераб. и доп. - М.:ИНФРА-М, 2011 – 208с.

Еремеев М.А., канд. экон. наук, доцент

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»*

ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Переход России к рыночной экономике характеризуется значительными институциональными изменениями, произошедшими как в целом, так и в отношении институтов рынка труда.

Рассматривая эволюцию заработной платы в России в пореформенный период, авторский коллектив монографии «Заработная плата в России эволюция и дифференциация» [1] отмечают следующие изменения, произошедшие с институтом заработной платы в период 1992-2006 гг.

1. Идеология и методология формирования заработной платы полностью сменилась.
2. Произошла полная замена институтов, влияющих на ее величину и дифференциацию.
3. В 90-е годы страна столкнулась с небывалым снижением реальной заработной платы у большинства населения.

Чтобы представить масштаб снижения, можно проследить изменения средних зарплат России, СССР и Российской Федерации с 1853 по 2015 годы, выраженные в рублях, долларах и килограммах картошки (как наиболее доступном объективном измерителе реальной заработной платы) (табл.1). Резкий спад в

1991-92 годах по сравнению с 1990 годом средней зарплаты (примерно в 3 раза по картофельному измерителю), и далее – в кризис 1998 года – отражает остроту трансформационных проблем.

Таблица 1. - Средние зарплаты в царской России, СССР и Российской Федерации с 1853 по 2015 годы, выраженные в рублях, долларах и килограммах картошки

Год	Средняя зарплата в рублях соответствующего времени	Средняя зарплата в килограммах картошки по соответствующим ценам	Средняя зарплата в долларах США по соответствующему времени среднегодовому официальному курсу
1	2	3	4
Царская Россия			
1853	23,05	1152,5	17,75
1861	30,78	1146,7	23,37
1870	25,53	1276,5	19,64
1880	30,38	1529	23,39
1890	30,63	1531,5	23,59
1897	31,40	1029,5	16,18
1900	33,04	1083,27	17,03
1905	33,78	1107,54	17,41
1909	35,71	1170,8	18,40
1913	37,5	1229,5	19,29
СССР			
1917 (октябрь)	243,75	148,7	22,15
1918 (конец)	600	246	19,2
1926	58,64	902	30,22
1927	63	900	30,3
1928	69	920	35,57
1929	75	918	38,59
1932	102	566	52,49
1933	125	568	63,75
1934	136	453	109,37
1936	207	345	40,89
1938	289	482	54,53
1940	339	665	63,96
1941 (конец)	354	59	66,79
1944	435	5,3	82,08
1945	446	64	84,15
1946	520	65	98,11
1947	531	66,375	100,18
1948	539	134,75	101,69
1949	569	312,6	107,835
1950	601	751,25	150,25
1951	634	792,5	158,5
1952	673	871,75	168,25
1953	719	845,88	179,75
1954	741	874	174,75
1957	757	841	182,25

1	2	3	4
1958	767	852	191,75
1959	777	817	194,25
1960	783	783	195,75
1961	81,3	739	92,33
1962	84,2	765	91,11
1963	85,4	776	94,88
1964	87,60	730	97,33
1965	93,86	761	104,29
1966	96,70	805	107,44
1967	100	833	111,11
1968	107	856	118,89
1969	110,68	870	122,98
1970	115,17	884	128,57
1971	118,57	915	137,74
1972	121,91	924	147,05
1973	125,30	947	151,69
1974	128,46	966	170,46
1975	133,54	997	182,93
1976	139,84	1037	184,48
1977	142,88	1051	192,56
1978	146,22	1050	207,11
1979	148,74	1056	225,7
1980	155,12	1084	242,56
1981	157,89	1104	233,91
1982	163,08	1132	230,33
1983	165,75	1144	234,44
1984	169,55	1152	214,34
1985	173,95	1160	246,73
1986	179	1193	236,14
1987	185,01	1233	276,13
1988	199,79	1250	344,46
1989	217,74	1211	359,31
1990	248,40	621	409,22
Российская Федерация			
1991 (апрель)	495,40	219	341,66
1991 (декабрь)	548	182,6	101,361 по коммерческому курсу Госбанка
1992	5995	172	23,96
1993	58663	243	140,67
1994	220351	240	66,85
1995	472392	251	130,38
1996	845651	476	181,39
1997	982156	545	176,58
1998	1051,5	299	80,22
1999	1522,6	272	73,69
2000	2223	428	82,33
2001	3240	512	115
2002	4360	613	139
2003	5498	697	179

1	2	3	4
2004	6740	830	234
2005	8555	890	297
2006	10634	972	404
2007	13527	946	529
2008	17112	1036	691
2009	19247,1	849	658
2010	21898,8	718	711,41
2011	24310	744	797
На октябрь 2012 года	26489	835	802
На апрель 2013 года	26620	827	856
На сентябрь 2014 года	31071	887	789
На февраль 2015	28234	743	449

Источник: Средние зарплаты в царской России, СССР и Российской Федерации с 1853 по 2015 годы, выраженные в рублях, долларах и килограммах картошки// <http://www.oposuu.com/wages.htm>

Восстановление показателей уровня жизни населения происходило с середины 1999 года, однако по годовым итогам рост доходов и потребления проявился лишь в 2000 году (таб. 2).

Таблица 2. - Динамика показателей доходов и потребления населения в 1997-2001 годах (в процентах к 1997 году)

Показатели	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	Оценка 2001 г.
Денежные доходы	100	84	72,1	78,6	82,4
Средняя зарплата	100	87	67,9	82,0	97,3
Средняя пенсия	100	95	57,6	73,7	89,3
Оборот розничной торговли	100	97	89,2	97,2	106,9

Источник: «Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. Год 2001». - ПРООН. - М., 2002.

4. Наряду с появлением бедности, проявила себя проблема дифференциации доходов: общество стало намного более неравным по заработкам. Появились такие виды дифференциации как: отраслевая, региональная, гендерная. Дифференциация коснулась структуры заработков, проявила себя в относительной ценности отдельных компонентов человеческого капитала.

Приведенные в таблице 3 данные наглядно демонстрируют «смещение» в шкале оценки труда интеллектуальных профессий.

Таблица 3. – Средняя заработная плата у популярных профессий в Москве (данные на июнь 2015 г.).

Профессия	Величина средней заработной платы, руб.
Водитель	53000
Няня	51000
Менеджер	51000
Продавец	33000
Повар	32000

Источник: Средние зарплаты по России // <http://person-agency.ru/salary.html>

5. С переходом к рынку плата труда демонстрирует высокую нестабильность и волатильность. Российский феномен второй половины 90-х гг. – массовые задержки в выплате зарплаты как со стороны работодателей, так и со стороны государства.

Указанные особенности нашли отражение в ситуации снижения общего благосостояния в стране.

Первая половина 1990-х годов характеризовалась такими явлениями, как массовое высвобождение квалифицированных инженерно-технических кадров, отъезд научных работников за рубеж и «внутренняя» эмиграция (переход в другие сферы экономики - бизнес, торговлю) в сфере науки, абсолютное и, что важнее, относительное снижение заработной платы инженерно-технических и научных работников', необходимость отказа от профессиональной деятельности любого уровня для обеспечения заработка. С другой стороны, период «дикого» рынка и первоначального накопления, в котором, как внешне казалось, наиболее успешными были люди, отличающиеся энергичностью и деловой хваткой, а не образованием породили «инфляцию» образования. Эти изменения на рынке труда привели к соответствующим изменениям в предпочтениях детей и родителей в отношении выбора будущей профессии или отказа от продолжения учебы. У молодежи складывалось мнение, что образование, за исключением нескольких профессий (банковский служащий, экономист, юрист), никак не связано с успешностью в жизни, и что время, затраченное на образование, – потерянное время.

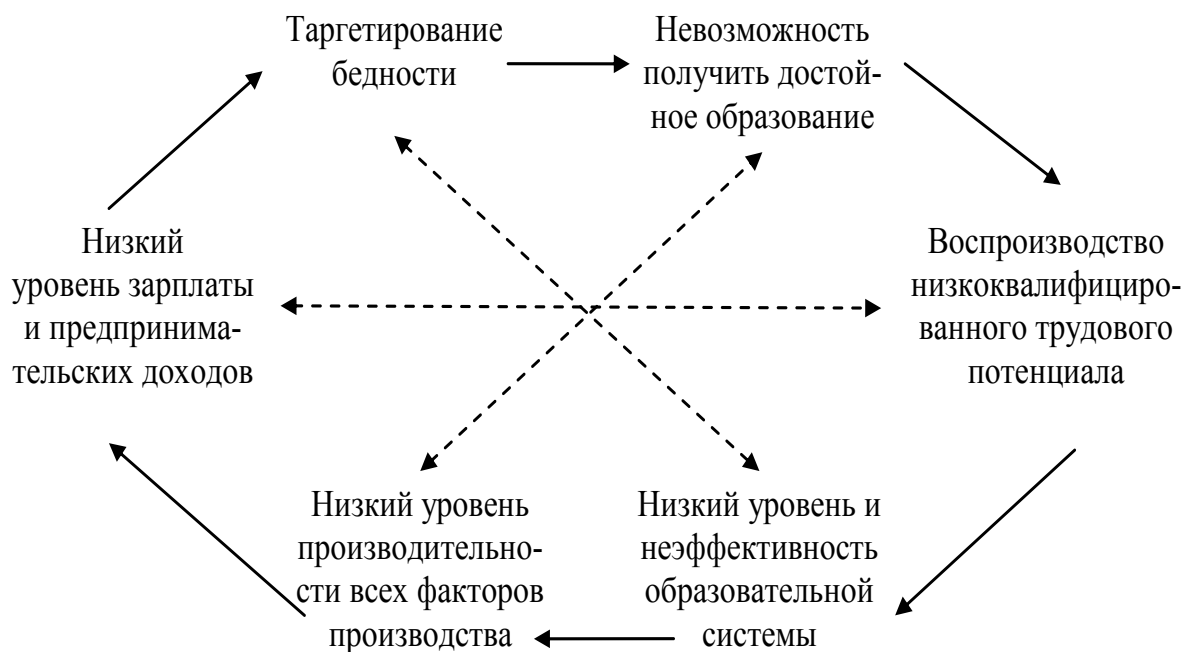


Рисунок 3 - Ловушка бедности как фактора экономической неразвитости [2]

Как видно из рисунка 3, период рыночной трансформации породил ловушку бедности, в которой каждый лимитирующий фактор является не только следствием, но и предпосылкой не одного, а целого ряда других ограничений, что ведет к усилению дуализма как внутри страны, так и за ее пределами, снижению темпов и дестабилизации ее экономического развития.

Анализ данной модели позволяет заключить, что низкий уровень доходов населения предопределяет неразвитость системы общего и профессионального образования, а также здравоохранения, что, в конечном итоге, приводит к снижению производительности труда и всех других факторов производства в данной экономической системе, в итоге – названные факторы, выступая своеобразной «ловушкой развития» обуславливают низкий уровень доходов и т.д.

Оценка конкурентных преимуществ и ограничений России, сталкивающейся с новыми вызовами постиндустриализма, должна производиться на основе сопоставления данных параметров с другими странами (таблица 4).

Таблица 4 – Доминантные факторы производства и конкурентные преимущества стран и цивилизаций [3]

Факторы развития	Россия	Китай	Индия	Бразилия	Европа	Страны ислама
Трудовые ресурсы	-	+	+	+	-	+
Природные ресурсы	+	-	-	+	v	+
Капитал	v	+	+	+	-	v
Институты	+	v	v	v	+	-
Культура	+	v	v	v	+	-

«+» - конкурентное преимущество, «-» - ограничение, «v» - нет ограничений, но нет и преимущества.

Как видно из данных таблицы 4, Россия имеет ограничение роста по трудовым ресурсам, как и Европа. Китай, Индия, Бразилия и страны ислама этого ограничения не имеют, это означает, что они могут принимать капитал и в зависимости от возможностей институциональной и культурной среды обеспечивать за счет его соединения с избыточными трудовыми ресурсами экономический рост. Системная рыночная трансформация экономического строя России, наряду с деиндустриализацией сопровождалась высокими социальными издержками, недооценкой социального, человеческого измерения [4]. И далее, как отмечает Ясин Е.Г., именно ограничение по фактору «рабочая сила» не позволяло России воспроизводить как собственные, так и привлекаемые для модернизации в докризисный период ресурсы. В силу этого в условиях возвращением на траекторию модернизации после завершения глобального кризиса приоритетными должны стать те инвестиционные проекты, которые обеспечивают более высокую по сравнению с остальными проектами производительность труда (табл. 5).

Проблема дифференциации зарплат по гендерному признаку стала новым явлением для России. По данным портала «mojazarplata», на котором представлены данные из независимых источников, в среднем, российские женщины зарабатывают на 29% менее, чем мужчины. [5]

Таблица 5 – Соотношение среднемесячной заработной платы и стоимости стандартного потребительского набора (корзины) по регионам России: наилучшие показатели (2011 год)

	Средняя зарплата, рублей	Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг, рублей	Отношение зарплаты к потребительскому набору
Ямало-Ненецкий автономный округ	54089	13208,45	4,10
Тюменская область (в целом)	39713	11046,98	3,59
Сахалинская область	44563	13296,12	3,35
Ханты-Мансийский автономный округ	39705	12060,91	3,29
г. Санкт-Петербург	31727	9727,3	3,26
Ненецкий автономный округ	47093	14891,94	3,16
г. Москва	40775	12922,97	3,16

Источник: Калинин А.А., Порошин А.В. Соотношение заработных плат и стоимости товаров и услуг в регионах России // Общество и экономика. – 2012. - № 9. – С. 96 – 105.

Выделяются три причины, которые приводят к существующему гендерному неравенству в человеческом развитии [5]:

1. Неравное распределение структуры времени между различными видами деятельности у мужчин и женщин, вследствие чего женщины гораздо больше времени уделяют неоплачиваемым видам деятельности, связанным с домашним хозяйством, в то время как мужчины - оплачиваемой деятельности.

2. Для женщин характерны меньшие вложения в человеческий капитал, в первую очередь, в образование, что часто приводит к их худшим позициям на рынке труда по сравнению с мужчинами и, как следствие, к меньшим заработкам и возможностям доступа к экономическим ресурсам.

3. Проявление гендерной дискриминации в сферах социально-экономической и политической жизни общества, в том числе в трудовой деятельности. Это приводит к тому, что даже в случае равных способностей и одинаковой профессиональной подготовки труд женщин оценивается ниже, чем труд мужчин.

Среди факторов, которые могли оказать воздействие на уровень экономической активности женщин [6] следует рассмотреть следующие:

- наличие детей и их количество - на женщин ложится основная нагрузка, связанная с воспитанием детей: чем больше детей, тем ниже уровень экономической активности женщин;

- для женщин положительное воздействие на экономическую активность оказывает уровень образования, т.е. для женщин образование приносит большую отдачу с точки зрения улучшения позиций на рынке труда;

- влияние здоровья на участие в рабочей силе – одинаково как для мужчин, так и для женщин, но при плохих оценках здоровья уровень экономической активности мужчин снижается сильнее.

По данным ВЦИОМ, мужчины находятся в лучшем положении, чем женщины, когда речь идет о практических возможностях получать достойную зарплату. Именно к такому выводу пришло 90% участников вопроса Общественного Мнения. Если говорить языком цифр, то по статистике 2006 года, среднемесячная заработная плата женщин составляет лишь чуть более 65% среднемесячной заработной платы мужчин. [7]

При этом различия в оплате труда существуют не только в отраслях с мужским «профилем» работников, но даже в отраслях с преимущественно женской занятостью. Женщины, например, преобладают в таких отраслях экономики, как связь (67,7%), проектные организации (61,7%), торговля (75,3%), общепит (75,6%), операции с недвижимостью (61,5%), общая коммерческая деятельность (79,9%), здравоохранение (85,6%), образование (82,3%), культура (75,7%), наука (58%), общественные объединения (56,5%), но при этом оплата их труда остается ниже, чем у мужчин. Превышение наблюдается только в двух отраслях: розничная торговля (на 10%) и управление (на 14%).

Однако по прогнозам Международного Кадрового Агентства «Виват Персонал», в скором времени это различие будет постепенно сокращаться, так как женские специалисты становятся все более востребованными. Следует подчеркнуть, что проблема равенства в оплате мужчин и женщин актуальна во всем мире. Не зависимо от состояния экономики и развития общественных отношений, практически везде доходы женщин меньше доходов мужчин. Средний мировой показатель отношения оплаты труда женщин к заработной плате у мужчин составляет 65% (табл. 6).

Таблица 6 – Прогноз соотношения заработной платы женщин и мужчин

Год прогноза	Отношение заработной платы женщин и мужчин
2008	0,7
2010	0,73
2012	0,76
2014	0,79
2016	0,82
2020	0,88
2030	0,95
2050	0,95

Но если говорить о России, то в сфере занятости существующее гендерное неравенство связано с трудовым законодательством (например, с ограничениями занятости женщин во вредных условиях труда), дискриминационными практиками и стереотипами, принятыми в обществе. В силу последнего фактора в России трудовая карьера женщин чаще прерывается неоплачиваемыми/нестраховыми периодами (отпуск по уходу за малолетним ребенком, временная нетрудоспособность по уходу за больными и др.). На крупных промышленных предприятиях женщины чаще всего занимают места низового инженерно-управленческого персонала. Нередко женщины и мужчины начинают с одинакового образовательного уровня, но в дальнейшем женщины отстают по ква-

лификации на два-три разряда, что связано с периодом рождения и воспитания детей. А результатом всего этого становится различная оплата труда.

Также гендерные различия сферы занятости в России неотделимы от вопроса национального менталитета. Исторически сложилось, что женщины должны были вести хозяйство и воспитывать детей, тогда как «кормильцем» был мужчина.

Сейчас ситуация несколько изменилась, и Министерство труда России серьезно задумалось о женском равноправии, разработав Гендерную стратегию РФ. В документе говорится о выравнивании оплаты труда в «мужских» и «женских» отраслях, «развитии женского малого предпринимательства» и создании условий для трудовой деятельности «лицам с семейными обязанностями». Но существуют также и общесоциальные тенденции к сокращению гендерные различий в оплате труда. Так, например, для работодателя сейчас все большее значение имеет профессионализм кандидата, и все меньшую роль играет его пол. Это можно проследить по увеличению числа женщин, занятых в традиционно «мужских» отраслях – металлургии, автомобильной промышленности, политике. Конечно же, при этом наиболее оплачиваемым остается труд женщин в сфере финансов (финансовые директора, банковские работники, главные бухгалтера). Так же достаточно высокий оклад у женщин, работающих в юридических отделах и HR службах. Наименее оплачивается труд рабочих специальностей. Низкие оклады в сфере образования и медицины.

Но иная ситуация в регионах. Женщины заняты в основном на низких должностях и в таких отраслях, как медицина, образование, сельское хозяйство и легкая промышленность. К тому же до сих пор достаточно большая часть женщин работоспособного возраста предпочитает заниматься домашним хозяйством.

В России принцип равных прав и равных возможностей женщин и мужчин закреплен в пункте 3 статьи 19 Конституции Российской Федерации: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Именно на этом положении и основываются правовые нормы, обеспечивающие отсутствие дискриминации того или другого пола.

Сформированное в течение последних лет законодательство Российской Федерации в области политики и экономики направлено на создание основы для развития гендерно-ориентированной и гендерно-сбалансированной политики.

Основными целями такой политики в России являются:

- содействие соблюдению прав женщин в единстве с правами и свободами мужчин;
- обеспечение условий для полноправного участия женщин и мужчин в принятии решений на всех уровнях управления;
- содействие обеспечению равных прав и равных возможностей на рынке труда, в сфере деловой активности и финансов;
- охрана здоровья женщин и мужчин, повышение продолжительности жизни;

- создание условий для активного участия мужчин в воспитании детей и ведении домашнего хозяйства;
- пресечение любых форм насилия в отношении женщин и мужчин.

Библиографический список

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008.
2. Белокрылова О.С., Петухова И.Ю. Человеческий потенциал: факторы и механизмы гендерной реструктуризации в условиях глобального кризиса. - Ростов-н/Д: Изд-во Содействие – 21 век, 2009. – С.32.
3. Ясин Е.Г. Модернизация и общество // Модернизация экономики и общественное развитие: в 3 кн. / отв. ред. Е.Г. Ясин. – М.: Гос. ун-т – Высшая школа экономики, 2007. Кн. 1. С. 31-33.
4. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса / под ред. Колесова В.П. – М.: Права человека, 2008. - С. 17.
5. Гендерные различия в оплате труда // <http://www.mojazarplata.ru/main/zarabotok/karta-mira-gendernye-razlichija-v-oplate-truda>
6. Доклад ООН «Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия». / Рошин С.Ю., Зубаревич Н.В. - М.: ООО «ИНФОРЕС-ПРИНТ», 2005. С. 9.
7. Гендерные различия в сфере занятости в России // http://www.vivatpersonal.ru/about/news/_detailed/124

Ерёмина И.Ю., д.э.н., профессор

ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет нефти и газа имени И.М.Губкина», г. Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ В КОМПАНИЯХ НА ОТЕЧЕСТВЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Для наиболее глубокого исследования категории менеджерского таланта - следует определить его структуру, а также наиболее существенные факторы, определяющие его становление и развитие. Необходимо заметить, что данное понятие проявляется в деятельности личности в конкретной организации, а деятельность может осуществляться на основе определенного развития, изменения поведения, происходящее в результате опыта. В том частном случае, когда приобретение опыта - знаний, умений, навыков - определяется познавательными мотивами и целями, говорят об учении (и об обучении как процессе передачи такого опыта) [2, 3, 5].

Традиционная система профессиональной подготовки включает три направления: первое – базовое высшее образование или переподготовка, завершаемые стажировкой и работой в должности руководителя; второе – краткосрочная учеба перед занятием каждой новой должности, дополняющая и углубляющая базовую подготовку, помогающая адаптироваться к новым функциональным обязанностям; третье направление – повышение квалификации, под-

держивающее профессиональную компетентность на должном уровне или дополняющее отдельные пробелы в профессиональных знаниях, умениях и навыках [1, 4, 6].

Управление развитием рассматривается российским трудовым законодательством в качестве прямой служебной обязанности работников.

Среди опрошенных для исследования структуры о таланта более 500 работников в течении последних трёх лет самостоятельно работают над повышением квалификации 32%, по мере необходимости – 57%, а 11% – не работают. Постоянно обращаются к профессиональной литературе 36%, редко 38%, эпизодически – 26%.

Из основных методов управления развитием работников, используемых в организации, были названы: обеспечение работой, представляющей интерес для людей с определенными способностями 21,03%; предоставление возможности совершенствования профессиональных умений и навыков – 17,73%; формирование соответствующей идеологии и корпоративной культуры у 8,87%; выявление ожиданий и предоставление обратной связи у 7,84%; конкурентоспособная зарплата, компенсации, льготы у 16,70%; предоставление возможности карьерного роста внутри организации – 25,15%; другие ответы, в том числе: наставническое руководство; ни один из вышеперечисленных методов; возможность совершенствования профессиональных умений и навыков и карьерного роста, к сожалению, не используются; сложный вопрос, т.к. в организации не действует ни один из методов; в нашей организации применяется комплексный подход к управлению развитием талантливых, в него входят такие методы как определение карьерного коридора, обучение, конкурентоспособная зарплата и информирование работников об успехах как всей организации в целом, так и отдельных – 2,68%.

В тоже время практика развития персонала, сложившаяся в российских организациях показывает, что: обучаются на рабочем месте – 19,69%; во внешних мастерских, на конференциях и семинарах – 13,69%; на курсах - 9,92%; на тренингах за пределами рабочего места – 11,59%; занимаются наставничеством – 13,55%; проводят аудио- и видеотренинги – 1,54%; применяют ротацию – 5,87%; проводят консультации внешних специалистов – 5,45%; дистанционно обучаются – 2,37%; стажируются – 6,56%; проводят внутренние мероприятия по обмену знаниями – 9,78%.

В ходе опроса выяснилось, что сообщение руководителям и специалистам, о том, что они отнесены к ключевой категории «талантливых» повлечет за собой: серьезные риски – 23,65%; серьезные выгоды - 47,78%; затрудняюсь ответить – 28,57%, и стоит ли мотивировать неталантливых работников: да - ответили 85,22%; нет - 8,87%; затруднились ответить – 5,91%.

Среди опрошенных нами работников по проблеме о внедрении программ развития талантливых кадров было получено следующее: управление талантами (talent-менеджмент - система поиска, привлечения, оценки и развития талантливых сотрудников) – 5,42%; кадровый резерв (управление талантами планирование управленческих ресурсов) – 34,48%; отдельные технологии по

развитию персонала – 26,60%; затруднились ответить – 28,08%; другие ответы, в том числе: в штате есть свой учебный центр, который на основе проводимой оценки персонала разрабатывает учебные программы, каждый год проводится оценка всего персонала, нет не использует только обучение по профилю, пока нет, но очень хотели бы, мы разрабатываем систему по работе с кадровым резервом, пока она не работает, в нашей организации применяют трех ступенчатую систему внутреннего обучения: базовое (для всех без исключения) профильное (по категориям) индивидуальное (по целям) – 54,2%.

На основании выше приведённого опроса нетрудно заметить, что в большинстве ответов работников речь идет о подготовке в специализированных учебных заведениях, и это не случайно, поскольку она универсальна и более подходит для лиц с повышенной самостоятельностью работы, постоянно меняющихся виды деятельности, каковыми и являются работники современных отечественных компаний.

Столь разветвленная система развития потенциальных талантов все-таки не дает тех результатов, которые от нее ожидают. Следовательно, необходимо вести поиск новых форм и технологий на российском рынке труда, а также в сфере дополнительного профессионального и бизнес-образования.

Библиографический список

1. Ерёмкина И.Ю., Симонова И.Ф. Удержание талантов - актуальная необходимость современных компаний. В сборнике: Современное инновационное общество: динамика становления, приоритеты развития, модернизация: экономические, социальные, философские, правовые, общенаучные аспекты. - Материалы международной научно-практической конференции. 2015. С.104-106.
2. Симонова И.Ф., Идигова Л.М., Ерёмкина И.Ю. Систематизация факторов, учитываемых при аттестации рабочих мест в нефтегазодобывающих организациях //Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2009. № 6. С. 37-40.
3. Симонова И.Ф. Управление трудовым процессом в нефтегазовых компаниях. - Учебное пособие / И.Ф.Симонова, И.Ю. Еремина; [Федеральное агентство по образованию РФ, Российский гос. ун-т нефти и газа им. И. М. Губкина]. Москва, 2007.
4. Симонова И.Ф. Корпоративная молодежная политика в ОАО «Газпром». Учебное пособие для студентов факультета экономики и управления / Симонова И. Ф., Ерёмкина И. Ю., Сергеев Ю. В.; Федеральное агентство по образованию РФ, Российский гос. ун-т нефти и газа им. И. М. Губкина. Москва, 2007.
5. Симонова И.Ф., Еремина И.Ю. Менеджерские таланты современных российских организаций //АПК: регионы России. 2012. № 2. С. 33-37.
6. Сергеев Ю.В., Каримов А.Б., Еремина И.Ю. Концепция формирования экологического сознания работников//Газовая промышленность. 2005. № 8. С. 36-39.

*Запругайло А.М., студент 3 курса, Сумина Е.В., канд.экон.наук, доц.
Сибирский государственный аэрокосмический университет
имени академика М. Ф. Решетнева, Россия, Красноярск*

КОММУНИКАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЙ КОМПАНИИ

На сегодняшний день насчитываются сотни транснациональных корпораций по всему миру, но «на слуху» у обывателя не более десяти. Почему такие названия как: Coca-cola, Netstle, Mars, P&G – не нуждаются в представлениях? Одна из основных причин такого успеха и узнаваемости корпораций – коммуникационная политика, которой занимается отдел маркетинговой специализации.

В двадцать первом веке всё находится в непрерывном движении: наша жизнь, транспортное движение, движение ценных бумаг и т. д. Глобальная экономическая среда не является исключением, как и всё на нашей планете она находится в непрерывном движении, развитии. Глобализация экономики приводит к постоянной стандартизации рынка. Уже практически не осталось компаний, которые работают в одиночестве (если рассматривать компании с большой организационной структурой). Для того, чтобы организация оказалась вовлеченной в глобальный рынок мало только заявить о своих перспективах (какими выдающимися они не казались). Без грамотной маркетинговой стратегии, компании не удастся создать как качественный имидж, так и полноценный сбыт.

Маркетинг выполняет не только пассивную задачу – детальное изучение требований потребителя и самого рынка, но и активную – стимулирование сбыта с целью повысить эффективность деятельности предприятия на рынке. Простыми словами, активная задача маркетинга – создать мнение о значимости товара, забота об имидже компании. Всё это реализуется в жизнь путем коммуникационной политики.

Перед тем как непосредственно перейти к особенностям коммуникационной политики ТНК(транснациональной корпорации), стоит разобрать общие составляющие данного понятия.

Ряд мероприятий, которые создают определенные отношения между компанией и аудиторией, называется комплексом коммуникаций. Под аудиторией мы понимаем тот сегмент, на который направлена данная коммуникационная политика:

- Персонал предприятия (материальное стимулирование, система привилегий и т.д.);
- Потребители (реклама, скидки, розыгрыши и т.д.);
- Деловые партнеры (реклама за счет производителя, система скидок и т.д.);
- Контактные аудитории (банки, СМИ – связи с общественностью, спонсорство и т.д.);

- Органы государственной власти (участия в различных культурных, экономических, экологических и т.д. мероприятиях).

Более того, комплекс коммуникаций включает в себя следующие элементы:

1. Реклама – средство распространения информации о товаре с целью привлечь потенциальных клиентов.

Достоинства	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> ○ Привлекает большую часть населения; ○ Доносит информацию о товаре; ○ Хорошо сочетается с другими элементами коммуникации. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Не способна на диалог с покупателем; ○ Охватывает значительный размер аудитории (целевая и нецелевая); ○ Требуем высоких затрат.

2. Личная продажа – непосредственный контакт сотрудников (агентов, дистрибьюторов и т.д.) с потенциальными клиентами, с целью презентации и продажи товара.

Достоинства	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечивает личный контакт с покупателем; ○ Концентрация на определенном сегменте; ○ Удерживает постоянных покупателей. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Неспособность охватить большую аудиторию; ○ Требуем расширения штата сотрудников.

3. Стимулирование сбыта – комплекс мер и приемов, направленных на усиление обратной связи целевой аудитории на различные маркетинговые мероприятия, с целью увеличения объема продаж.

Достоинства	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> ○ Привлекает покупателей; ○ Приводит к краткосрочному сбыту; ○ Эффективно сочетается с другими элементами коммуникации. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Может использоваться только как дополнительный элемент; ○ Требуем высоких затрат.

4. Связь с общественностью (PR) – это функция управления, способствующая налаживанию или поддержанию взаимовыгодных связей между организацией и общественностью (аудиторией).

Достоинства	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> ○ Предоставляет наиболее полную информацию; ○ Охватывает широкий круг покупателей. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Нерегулярность; ○ Отсутствует гарантия формирования положительного отношения к товару.

Таким образом, основная цель коммуникационной политики – создание и поддержание определенного образа (нужного компании), предлагаемых товаров и услуг перед аудиторией и общественностью.

Способы продвижения товаров и услуг на зарубежный рынок, в целом не отличаются от описанных ранее, особенность состоит лишь в характеристике аудитории (культурная, экономическая, правовая и политическая) той или иной страны. В данном случае, сложностью перед ТНК является адаптация под эти особенности. И как раз здесь, проявляются истинная креативность и ухищрения компаний.

Культурная адаптация держится на трех китах, которые создают целостное представление о товаре:

- Утилитарная составляющая (технические характеристики и свойства);
- Образная составляющая (ощутимая ценность);
- Символическая составляющая (социальная ценность, ассоциации, стереотипы).

Например, рекламирование мыла «Palmolive» как обогащенного оливковым маслом неприемлемо для Италии, где это масло – исключительно кулинарный ингредиент.

Также существует ещё один немаловажный фактор адаптации – реакция рекламных агентств. Негативное восприятие ими стандартизированной рекламы (товары, связанные с распространенными привычками) особенно характерно для национальных агентств. Поэтому ТНК стандартизацию рекламы проводят через мультинациональные агентства, при условии четкой координации между национальными партнерами.

Таким образом, оптимальным вариантом рекламы в международном маркетинге скорее всего может считаться частично стандартизированная реклама, которая сохраняет единый дух и общую стратегию рекламной кампании, но располагает возможностью приближения к местным условиям для более эффективного воздействия на целевую аудиторию. Как было выявлено, коммуникационная политика на международном уровне изменяется в комплексе, поэтому не стоит забывать о правовых нормах, в отношении зарубежной рекламы. Например, в Великобритании, Франции, Австралии, Финляндии рекламодатель может быть привлечен к суду за ложные сведения в рекламе. В Канаде такое положение действует по отношению к рекламе, направленной на детей. Из этого следует, что к адаптации целесообразно привлекать местные национальные агентства, в которых работают носители языка, что важно для учета всех тонкостей перевода рекламного текста.

Подводя итог всего вышеупомянутого, стоит отметить, что коммуникационная политика у каждой зрелой компании (будь то ТНК или нет) сугубо индивидуальна. Существуют специализированные маркетинговые отделы, которые разрабатывают уникальную систему продвижения товара на рынке. Но, если речь, идет о международном продвижении, то элементы коммуникационной политики в сущности не изменяются, а подстраиваются (бывают исключения - Apple) под зарубежных потребителей и множество других факторов. Донести оригинальную мысль (суть), учитывая зарубежные нюансы и казусы – действительно тяжелая и креативная работа.

Библиографический список

1. <http://smmrostov.ru/54-kommunikatsionnaja-politika-v-mezhdunarodnom-marketinge>.
2. <http://www.ngpedia.ru/id283650p1.html>.
3. <http://vunivere.ru/work27239?screenshots=1>.
4. <http://old.group-global.org/ru/publication/view/8544>.
5. http://www.marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_k/communicative_policy/.

*Иванова И.А., канд. эконом. наук, доцент
ФГОБУ ВО «Финансовый Университет при Правительстве
Российской Федерации»*

ИНТЕГРАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ В РАЗРАБОТКЕ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Комплексный подход к обеспечению эффективного управления персоналом, как системная и многоаспектная задача, требует всестороннего изучения и анализа широкого спектра аспектов, определяющих его состояние и развитие.

Инновационные преобразования в обществе, охватывающие все сферы деятельности актуализируют вопросы управления персоналом. В условиях влияния глобализации на развитие экономики, нарастающей конкуренции на рынках труда важно принимать решения в сфере управления, ориентированные на активизацию человеческого потенциала каждого работника, который включает систему профессиональных и личностных компетенций. В современных организациях руководители всех уровней в отношении персонала придерживаются в основном экономических приоритетов, что предполагает принятие кадровых решений с учетом принципа экономической целесообразности. Однако комплексный подход в управлении таким сложным объектом востребует анализ значительного числа факторов, определяющих его состояние и развитие, среди которых: технико-технологические, социальные, правовые, организационные, и психологические. В практике управления современной организацией реализуются преобразования, как стратегического, так и тактического характера, что отражается на функционировании системы управления персоналом, включающей такие элементы, как: модель оплаты труда, мотивационный механизм, инфраструктура в области привлечения, подбора, и оценки персонала и т.д. Необходимо признать, что результаты стратегических решений в сфере управления персоналом сложно измерить и оценить с помощью количественных показателей. В многообразии методологического инструментария, с помощью которого проводится подобная диагностика: управленческие, экономические и социально-психологические приёмы и методы.

В целом эффективность системы управления организацией можно оценить по степени рационального использования всех видов ресурсов, включая

материальные, финансовые и человеческие. К основным экономическим показателям, характеризующим эффективность кадровых решений в сфере управления персоналом следует отнести: уровень производительности труда, его результативность, продуктивность, соотношение результатов труда и затрат на персонал, уровень и динамику заработной платы, изменения в структуре персонала, его образовательном уровне, обеспеченность организации работниками требуемой квалификации, показатели состояния качества трудовой жизни (уровень социальной защищенности, возможности решения социально - бытовых и жилищных вопросов, состояние условий труда, его организации и т.д.), оценка уровня текучести, потерь рабочего времени и другие. Вместе с тем о качестве реализуемых кадровых стратегий свидетельствует и состояние социально-психологической среды в организации, к критериям которой можно отнести: степень удовлетворенности работника уровнем и динамикой оплаты труда, в том числе, и объективности системы оценки трудового вклада, комфортности условий труда и организации рабочего места, возможностями построения карьеры, а также профессионального, личностного развития и роста, состоянием социально-психологического климата, развитием адаптационных процессов и т. д. Безусловно, в основе таких оценок прослеживаются: влияние психических процессов, свойственных личности, его эмоционально – чувственного восприятия происходящего в организации, особенности психологической направленности работника в целом, в том числе: психологические и ценностные установки, ориентации, ожидания, потребности, интересы. Поэтому одними, часто административными, кадровыми решениями по изменению в системах оценки персонала и формах оплаты не решить проблему по активизации и отдаче трудового потенциала персонала. Необходимо изначально продумать возможные последствия от участия - принятия или отказа персонала в инновационных преобразованиях. Актуальными в таких условиях становятся психологические знания, которые способствуют выработке комплексных управленческих решений, с ориентацией на восприимчивость персонала. Достаточно серьезными препятствиями на пути реализации кадровых решений становятся различного рода конфликты и разногласия, особенно скрытые, также состояние коммуникативности в межличностных отношениях, степень доверия к руководству, развитость системы информирования, демократичность и делегирование полномочий в разработке и принятии управленческих решений – также актуализирующие психологические оценки и рекомендации.

Система управления организацией в целом, как и кадровый менеджмент в частности, представляет собой комплекс мер и подходов по координации и регулированию разнообразных по характеру процессов и явлений. И если развернуть вектор рассматриваемой проблемы в сторону теории менеджмента, его научной базы, то становится очевидным, что в разработке и применении понятийного аппарата прослеживается тесная междисциплинарная интеграция.

В сфере управления персоналом разработан и используется ряд достаточно хорошо зарекомендовавших себя на практике способов, позволяющих объединить подходы к выработке управленческих кадровых решений: социологиче-

ские опросы персонала, позволяющие отследить обратную связь в процессе предпринимаемых изменений, помогающие выявить и учесть мнение коллектива; тренинги и деловые игры, моделирующие производственные ситуации и конфликты; разнообразные обучающие программы, позволяющие повысить уровень профессиональных компетенций и информированность персонала и т.д. Корпоративные кодексы, разрабатываемые в современных организациях, формирующиеся на основе управленческих и морально-этических принципов, призваны создать в коллективах атмосферу доверия, сплоченности и укрепить командный дух. Сегодня во многих сферах бизнеса присутствуют профессиональные риски, связанные с ситуациями экономической неопределенности и отношениями конкуренции. Успешно справиться с подобными ситуациями помогают не только экономические установки, гибкость и инновационность мышления, но и психологическая подготовка, позволяющая учитывать, разрешать и устранять возникающие межличностные препятствия и противоречия. Однако, в целях достижения эффективности кадровых решений и формирования восприимчивой среды в организациях, в которой они будут успешно реализованы, многое будет зависеть ещё от одной группы аспектов - культурно-нравственных, позволяющих поддерживать в организации атмосферу сотрудничества, объединяющей работников в стремлении работать с высокой отдачей в выполнении поставленных задач и формирующих у них чувства ответственности и сопричастности к общему делу, что также важно учитывать в системе факторов, позволяющих достигнуть высоких социально-экономических результатов.

*Иванян Г.С., Рябов В.Н. канд. экон. наук, доцент
ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет»*

ВЛИЯНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УСПЕХ ПРЕДПРИЯТИЯ

Маркетинговая деятельность является стратегическим вектор становления, процессом модификации всех систем компании для снабжения такого расположения, при котором его продукция будет более отчетливо подходить нуждам покупателя, принося при данном условии высочайший заработок для компании.

Маркетинговая деятельность компании ориентирована на то, чтобы довольно продуманно, делая упор на требования рынка, ставить определенные текущие и основным образом стратегические цели, пути их достижения и настоящие источники ресурсов хозяйственной деятельности; предопределять ассортимент и свойство продукции, ее ценности, лучшую структуру изготовления и желаемую прибыль. Иными словами, деятель призван издавать эту продукцию, которая найдет сбыт, доставит прибыль. А для этого необходимо учить общественные и личные потребности, требования рынка как нужное ограниче-

ние и предпосылку изготовления. Поэтому все более углубляется осознание того, что производство наступает не с обмена, а с потребления.

На современном этапе развития производства, маркетинг считается одним из ведущих функций управления, описывает не только рыночную, но и производственную политическую деятельность компании. Цель комплексной системы управления, которая основана на принципах маркетинга, - реализация решения установленных предприятием задач, таких как научно-технических, производственных, коммерческих и сбытовых, с учетом существующих ресурсов.

Делая упор на выработку экспертов, практику работы российских небольших индустриальных компаний, необходимо отметить главные характеристические аспекты маркетинговой деятельности с точки зрения высококачественного значения и многофункциональной значимости.

Из-за незначимых масштабов деятельности небольших индустриальных компаний маркетинговая деятельность на них производится, как правило, своими силами либо время от времени поддержкою организаций, которые специализируются на определенных событиях. Нередко на проведение таковой деятельности употребляют кредитные средства.

Маркетинговая деятельность в совершенстве обязана преобладать над всеми иными функциями компании, быть лидером и корректировать все остальные сферы деятельности. Это формирование событий может быть при условии высочайшего уровня профессионалов по маркетингу и их профессиональной осведомленности со всеми сферами деятельности компании.

Маркетинговая деятельность считается незаменимой сферой реализации возможных интересов покупателя и производителя, ее значимость представлена вблизи функций, которые она гарантирует. Принципиальной ведущей ролью маркетинга в комплексе всей деятельности компании, ее проникновение и подключения в эту деятельность как доминантного звена. Таковой подход гарантирует комплексное действие маркетинговой деятельности и заслуги гармонизации с интересами покупателя.

Маркетинговая деятельность компании станет эффективна и экономическое положение благоприятным, если предприятие будет вовремя и правильно отвечать на изменение всех факторов, оказывающих воздействие на решение задач, стоящих перед рекламной службой компании. Это условие в окончательном результате благосклонно скажется на состоянии финансовых и денежных характеристик хозяйственной деятельности компании.

Стабильный успех компании находится в зависимости от точного и ответственного планирования им собственной деятельности, постоянного сбора и аккумулирования информации о состоянии рынков и собственных перспективах и способностях, что позволяет организации выработать стратегию и тактику финансово-хозяйственной деятельности. Окончательной целью маркетинговой деятельности считается предоставление информации менеджерам и иным заинтересованным лицам для принятия адекватных решений, выбора стратегии, которая в большей степени подходит будущему предприятию. В процессе чего нужно обнаружить соотношение внутренних ресурсов и способностей компа-

нии задачам снабжения и укрепления конкурентных превосходств, задачам удовлетворения будущих потребностей рынка. Эффективность функционирования маркетинговой организационной структуры во многом зависит от квалифицированного персонала, которые заняты маркетингом. При этом речь идет не лишь об их профессиональной квалификации, но и о мере ответственности, о знании и принятии работающей на предприятии концепции маркетинга, стимулировании инициативы профессионалов по маркетингу. Руководители отдела маркетинга и каждого из его подразделений обязаны обладать закрепленными в соответствующих документах функциями, средствами, обязанностями и правами.

Подводя итоги, можно сказать, что, организация эффективной маркетинговой деятельности компании, позволяет увеличивать его конкурентную позицию на товарном и экономическом рынках, гарантировать стабильное финансовое формирование в стратегической перспективе.

Процесс управления рекламной деятельностью компании основывается на конкретном механизме. Об отдаче деятельности компании в области маркетинга разрешено осуждать по конкретным аспектам. Существенную роль в процессе управления маркетинговой деятельностью компании играет способность актуального и оптимального реагирования субъекта управления на факторы, которые способны проявить как благоприятное, так и неблагоприятное воздействие на установление задач, стоящих перед маркетинговой службой компании.

Библиографический список

1. Березин И.С. Маркетинг и исследования рынков. - М.: Русская Деловая Литература, 2009.-416с.;
2. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д., Вонг В. Основы маркетинга: Пер. с англ.-2-е европ.изд.-К.;М.;СПб.: Издат.дом. «Вильямс», 2008.-105с.;
3. Ассэль Гэнри. Маркетинг: принципы и стратегии: Учебник для вузов.-М.: ИНФРА-М, 2008.-804с.;
4. Багиев Г.Л., Тарасевич В.М., Анн Х. Маркетинг: Учебник для вузов; Под общей ред.Багиева Г.Л.-М.: Издательство «Экономика», 2008.-703с.;
5. Грузинов В.П. Схема маркетинговой деятельности. - М.: «Инфра - М», 1998.-305с.;
6. Введение в маркетинг, 5-е издание.: Пер. с англ.: Уч.пос. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2008.-640с.;
7. Голубков Е.П. Основы маркетинга: Учебник. - М.: Издательство «Финпресс», 2009.-656с.

***Карицкая И.М., канд. социол. наук, доцент, Не Лин, магистрант**
Новосибирский государственный университет экономики и управления*

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ В КНР

Политика реформ и открытости в КНР была крайне необходима для стабилизации экономики и ее дальнейшего развития. Реформы в КНР стартовали в 1978 году, и длятся по настоящее время.

Первым шагом эпохи реформ в КНР стала коллективизация сельского хозяйства. Далее были проведены либерализация цен, финансовая децентрализация, автономия государственных предприятий была увеличена. Реформы также коснулись банковского сектора, фондовых рынков, увеличения доли частного сектора в экономике. Страна взяла курс на привлечение иностранных инвестиций и развитие внешней торговли. Цель этих преобразований - создание прибавочной стоимости, позволяющей в достаточной мере финансировать процесс модернизации экономики КНР, сильно подорванной реформами Мао Цзэдуна. [3]

Современная эпоха китайских реформ укладывается в три достаточно длительных периода. Философию проводимых реформ образно передал Дэн Сяопин, сказав: «Переходя реку, ощупываем камни», так как все реформы, отвечая стратегическим целям, носили тактический характер и решали, прежде всего, насущные проблемы экономики.

Первый период длился более десяти лет – с 1978 по 1991 год. В связи с длительностью, его обычно разбивают на этапы. Начальный с 1978 по 1983 год - это этап реформ самых слабых на тот момент элементов - сельского хозяйства, инвестиций и внешней торговли. Заключительным этапом первого периода стало реформирование государственных предприятий и создание специальных экономических зон. Длительность этапа – с 1984 по 1991 год.

Второй период был начат в 1992 г. и успешно завершился в 2002 г. Его лозунг был амбициозен: «Создать систему конкурентоспособных современных предприятий»; а цель глобальна: построение рыночной экономики на основе социалистических принципов.

С 2003 г. начался третий период, который длится по настоящее время. Его цель – гармоничное развитие провинций страны, повышение качества жизни как в городе, так и в деревне, решение социальных проблем граждан на фоне экологически ориентированного и ресурсно- и энергосберегающего роста экономики. [1]

Реформы позволили в несколько десятков раз увеличить ВВП Китая. Наблюдается устойчивый рост производства промышленной и сельскохозяйственной продукции. Прогнозируется укрепление позиций Китая как мирового лидера в сфере внешней торговли - к 2020-2030 гг. Для достижения намеченного проводится огромная работа как в сфере экономики, так и в сфере законодательства и политики: непрерывно регулируются и совершенствуются формы импорта и торговли, система пошлин и др. [3]

По мнению экспертов, успешную реализацию экономических реформ в КНР обеспечивает тактика их постепенного осуществления, синхронность экономических и политических преобразований, а также корректная и актуальная идеология. Такая комбинация факторов может считаться универсальной, а опыт китайских реформ – успешно заимствоваться другими странами. [4]

Таким образом, формат «политики открытости внешнему миру», провозглашённый еще на начальном этапе экономических реформ, позволил успешно реализовать масштабные преобразования во всех отраслях и сферах национальной экономики Китая. За последние годы, немногие события в мировой эконо-

мике привлекали к себе столь же пристальное внимание, как становление КНР в качестве лидера мировой экономики, в том числе, в области регулирования внешнеторговой и инвестиционной деятельности. Именно внешнеэкономическая деятельность стала для Китая важнейшим источником экономических и иных ресурсов, обеспечивающих процесс модернизации производственной, научно-технической базы реформ, а также стабильным гарантом повышения уровня жизни граждан.

Библиографический список

1. Мананникова Е. Роль Китая в мировой экономике: современное состояние и перспективы развития в XXI веке. URL: [_http://xn--e1axa0p1ai/Экономика/Планирование%20бизнеса/p1d2t211n165908/](http://xn--e1axa0p1ai/Экономика/Планирование%20бизнеса/p1d2t211n165908/).
2. Ким Ген Хва. Внешнеторговая деятельность Китая: её структура вчера и сегодня // Экономика и управление. N 9 (95) 2013.
3. Кремлева С. О. Сетевые сообщества // EREPORT.RU: Экономика Китая. Структура экономики КНР. URL: <http://www.ereport.ru/articles/weconomy/china2.htm>.
4. Ли Теин. Теория и практика экономических реформ в КНР // Экспресс-информация № 2, 2013.

Кирюхин И.А., магистрант

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина - филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ РЕГУЛИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

В статье рассматриваются понятие оценки регулирующего воздействия, основания ее использования как комплексной системы мер, направленных на повышение качества принятия регулирующих решений. Доказывается значимость системы оценки регулирующего воздействия положительных и отрицательных эффектов от предполагаемого и действующего регулирования.

В последние два года экономика России столкнулась с серьезными проблемами, которые выразились в резком замедлении инвестиционной активности, практически нулевом росте промышленного производства, замедлении роста потребительского спроса, что, в конечном счете, сказалось на значительном снижении темпов роста экономики. В декабре 2013 года Всемирный банк в рамках ежеквартального пересмотра прогнозов экономического развития, изменил в сторону снижения свой предыдущий сентябрьский прогноз темпов экономического роста России в 2013 году с 1,8 до 1,3%. При этом на 2014 и 2015 годы рост прогнозируется на уровне 2,2 и 2,7% соответственно [1].

Многие специалисты признают, что одним из факторов глубокого снижения, по сравнению с другими странами, экономики России в 2009 году является

низкое качество в стране институтов, которые, как считается, воздействуют на динамику экономического роста как в долгосрочном, так и краткосрочном периодах. Согласно исследованию Всемирного экономического форума в рамках построения Индекса глобальной конкурентоспособности 2013-2014 гг., Россия находится в группе стран с наихудшим развитием институтов. По интегральной оценке качества институтов Россия занимает 121-е место из 148 стран (133-е место из 144 стран согласно отчету за 2012-2013 гг.), находясь рядом с такими странами, например, как Мозамбик и Пакистан. По защите прав собственности, защите прав миноритарных акционеров, независимости судебной системы, Россия занимает 133, 132 и 119-е место среди 148 стран соответственно.

Таким образом, один из внутренних источников роста российской экономики находится в сфере улучшения качества и силы институтов, прежде всего, государственных. По оценке Р.Хана, совокупные издержки от неэффективного государственного регулирования варьируются в разных странах от 7 до 19% ВВП [2]. Даже в наиболее зарегулированных странах амбициозные реформы регулирования могут повысить ВВП на 3-6%.

Основной целью реформ регулирования в странах Запада в 80-90-е гг. XX века становится повышение качества государственного регулирования и, как следствие, повышение конкурентоспособности государства на мировой арене, ускорение темпов развития экономики и повышение уровня жизни граждан.

Данные реформы в разных странах отличались по содержанию, тем не менее, в них можно выделить общие черты, которые были учтены ОЭСР в виде рекомендаций по улучшению качества регулирования:

- основной элемент реформы – проведение оценки регулирующего воздействия (далее ОРВ) до принятия любых регулирующих решений с целью объяснения необходимости регулирования. При этом ОРВ должно встраиваться в систему принятия решений на государственном уровне - необходима институционализация ОРВ;

- необходимо проведение ОРВ не только новых принимаемых мер, но также осуществление пересмотра уже существующего регулирования;

- необходимо введение общего механизма публичных консультаций по вопросам принятия регулирующих решений.

Указанные элементы в дальнейшем трансформировались в постулаты так называемого «умного регулирования», следование которому характерно для современного этапа развития ОРВ в развитых странах. Концепция идеологии нового подхода рассматривает ОРВ не только как формальную процедуру, а как целостную комплексную систему мер, направленных на повышение качества принятия регулирующих решений. Данная система функционирует на всех этапах государственно-управленческого цикла, содержит институты кооперации различных органов государственной власти, а также элементы, обеспечивающие прозрачность и открытость разработки программ и политик.

Задача оптимизации функций органов исполнительной власти Российской Федерации была заявлена в Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 гг.[3]. Работа по этому направлению продол-

жилась. В частности, была утверждена Концепция снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011 - 2013 гг.[4], согласно которой в качестве одного из мероприятий, направленных на оптимизацию государственных функций и услуг, состава полномочий органов исполнительной власти и местного самоуправления, а также на разработку и реализацию отраслевых мер совершенствования разрешительной и контрольно-надзорной деятельности, предусматривалось внедрение системы оценки регулирующего воздействия.

Кроме этого, в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года в качестве ключевого направления улучшения качества государственного управления в среднесрочной перспективе является формирование и развитие институтов, обеспечивающих учет интересов всех сторон, являющихся адресатами регулирования предпринимательской и инвестиционной деятельности посредством внедрения процедуры оценки регулирующего воздействия.

Институт оценки регулирующего воздействия в России уже функционирует на федеральном уровне официально с 2010 года [5].

Логичным этапом эволюции института ОРВ в России стало его внедрение на региональном уровне. Старт данному этапу был дан Концепцией снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011 - 2013 гг., а также указами Президента РФ в мае 2012 года.

Во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» был принят Федеральный закон от 2 июля 2013 г. №176-ФЗ [6], закрепивший необходимость внедрения ОРВ на уровне субъектов Российской Федерации с 1 января 2014 года, на уровне городских округов – с 1 января 2015 года, на уровне муниципальных районов городских округов и внутригородских территорий городов федерального значения – с 1 января 2016 года.

На первый взгляд непросто определить, что стоит за понятием оценки регулирующего воздействия, поскольку оно не является российским изобретением. Впервые о нем стали говорить на волне административных реформ в западных странах в 80-90-х гг. прошлого века. Таким образом, первое представление о данном институте может дать семантический анализ англоязычной версии его названия *Regulatory Impact Assessment* (или *Regulation Impact Assessment*), с помощью которого можно выявить три независимые и в то же время дополняющие друг друга части:

- «*regulatory*», что в переводе означает «властный», «управляющий» - главным здесь является «власть». Прежде всего, это слово употребляется в отношении государства, как носителя власти.

- «*impact*», или в переводе «толчок», «импульс», «воздействие», «влияние» - акцент здесь делается именно на следствие в результате какого-то внешнего действия.

- «*assessment*», что в переводе означает «оценка», «определение ценности», «определение стоимости», что может означать некое суждение об изучаемом объекте, выраженное в конкретных измеримых показателях. Синонимичным по семантике является другое английское слово «*evaluation*» («оценка», «оценивание»), в корне которого присутствует *value*, что, прежде всего, относится к оценке, выраженной в денежных единицах.

Обобщая, можно определить оценку регулирующего воздействия как количественное, либо качественное выражение воздействия решений, принимаемых государством, на объект приложения этого воздействия.

Принимая во внимание, что решения государства не обязательно могут принимать форму конкретных регулирующих актов, то, обратившись к определению ОРВ, закрепленном в официальных документах в Великобритании, выяснится, что:

«Оценивание воздействия представляет собой:

- непрерывный процесс, соответствующий циклу оценивания программ и политик, помогающий лицам, ответственным за разработку политики в той или иной сфере, выявлять причины государственного вмешательства в экономику, взвешивать различные альтернативы достижения цели регулирования и понимать последствия предполагаемого вмешательства,

- а также инструмент, используемый лицами, принимающими решения, для выявления и представления возможных эффектов предлагаемого государственного вмешательства, оказывающего воздействие на общество,

- частный сектор или организации гражданского общества, в терминах издержек и выгод (в монетизированном виде настолько, насколько это возможно), а также связанных с ним рисков» [7].

Исходя из данного определения, выясняется, что оценивается воздействие не только на объект приложения воздействия, но и на другие объекты, поведение которых в той или иной степени может измениться в результате принятия регулируемыми органами решения, которое изначально на них даже не было направлено.

В науке и международной практике предлагаются различные определения «оценки регулирующего воздействия». Имея непродолжительную историю развития (около 30, а в некоторых странах менее 15 лет), появление оценки регулирующего воздействия, а также методологических подходов к ней, было продиктовано, прежде всего, практикой. В связи с этим, определение ОРВ в различных источниках дается, прежде всего, через непосредственно саму технологию или процесс, лежащие в основе данной оценки. Например, ОЭСР определяет ОРВ как «систематический процесс критической оценки положительных и отрицательных эффектов от предполагаемого и действующего регулирования, а также их возможных альтернатив».

Специалист по оцениванию С. Джейкобс определяет ОРВ как «инструмент принятия решения, метод а) систематического и последовательного анализа потенциальных эффектов, возникающих вследствие государственного

вмешательства, и б) коммуникации и обратной связи с лицами, ответственными за разработку политики в той или иной сфере.

В российских официальных источниках ОРВ также рассматривается как процедура. Например, в Приказе Минэкономразвития России от 26 марта 2014 г. №159, которым закреплены методические рекомендации по организации и проведению оценки регулирующего воздействия в субъектах Российской Федерации, указано, что: процедура ОРВ осуществляется в целях обоснованного выбора способа регулирования общественных отношений на основе анализа альтернативных вариантов и возможных положительных и (или) отрицательных последствий (экономических, социальных, экологических) введения такого регулирования, а также обеспечения возможности учета мнения лиц, интересы которых затрагиваются предлагаемым регулированием [8].

При этом ключевыми элементами процесса оценки являются: анализ проблем, определение целей регулирующего решения, выявление и сравнение альтернативных вариантов решения проблем путем прогнозирования связанных с ними выгод, издержек и рисков заинтересованных групп на основе всей доступной информации и данных, полученных в результате публичных консультаций.

Как видно из представленных определений, ОРВ выполняет не просто техническую функцию, а является элементом процесса принятия решений, элементом государственного управления, подразумевающим необходимость взаимодействия лиц, принимающих решения, с теми, чьи интересы (прямо или косвенно) затрагивает данное регулирующее решение.

Объектом оценки регулирующего воздействия являются принимаемые в государственном управлении решения в виде различных регулирующих актов, как правило, на этапе их разработки. Объектом могут выступать постановления, распоряжения, указы, директивы, законы, приказы и другие регулирующие решения.

Предметом оценки регулирующего воздействия являются отношения, преимущественно в экономической сфере, между хозяйствующими субъектами предпринимательской деятельности, обществом и государством, на которые оказывает воздействие принимаемые регулирующие решения.

Основным *критерием* выбора оптимального варианта регулирующего решения при проведении ОРВ является его максимальное возможное положительное воздействие на совокупное общественное благосостояние. Таким образом, ОРВ не ограничена только воздействием регулирующих решений на бюджет, поведение малого и среднего бизнеса или уровень конкуренцию в определенной отрасли, а рассматривает любые возможные последствия (как правило, в монетизированном виде) принятия регулирующих актов на всех возможных адресатов регулирования (бизнес, государство, общество) как в краткосрочном, так и в долгосрочном периодах.

Субъектом оценки регулирующего воздействия является орган государственной власти, осуществляющий политику в той или иной сфере и принимающий регулирующие решения в государственном управлении в рамках своей компетенции.

Роль ОРВ, соответственно, определяется двояко в зависимости от цели ее использования.

В широкой трактовке ОРВ содействует в выборе оптимального варианта регулирующего решения. В данном случае ОРВ может достигать нескольких целей. Правительства, которые используют в своей практике ОРВ, преследуют следующие цели [7]:

1. Улучшить понимание последствий от принимаемых решений. ОРВ дает оценку как положительным, так и отрицательным эффектам принимаемых решений, усиливая информационную базу, на основе которой происходит процедура принятия этих решений.

2. Взаимно увязать различные политические цели. ОРВ может служить платформой для раскрытия связей между различными конкурирующими сторонами, упростив регулирующим органам процесс выбора между ними. Таким образом, ОРВ выступает здесь не просто как аналитический инструмент, но и как инструмент координации, который позволяет взаимно увязать различные стороны друг с другом.

3. Повысить прозрачность принятия решения. Во многих странах ОРВ тесно связана с процессом публичных консультаций. Включение в процедуру ОРВ этап публичных консультаций повышает прозрачность регулирования, повышает контроль за качеством проведенных исследований и обогащает информационную базу, на основе которой принимаются решения.

4. Повысить ответственность регулирующих органов. ОРВ может повысить степень вовлеченности и ответственности регулирующих органов, так как с одной стороны, она обеспечивает их нужной информацией, с другой стороны, показывает обществу, к каким последствиям могут привести принимаемые ими решения.

Для выполнения своей роли ОРВ должна быть вписана в систему государственного управления, например, в виде закрепления в качестве института на законодательном уровне. При этом место ОРВ в системе государственного управления, как правило, определено начальными этапами формирования органами государственной власти регулирующих решений, а именно до этапа разработки регулирующих актов.

Другими словами, ОРВ применяется с целью принятия взвешенного, обдуманного решения на государственном уровне. При этом, если условно разделить все возможные способы, с помощью которых могут приниматься регулирующие решения, на пять категорий - на основе экспертного мнения, консенсуса, политического решения, бенчмаркинга, на основе эмпирических доказательств - то ОРВ попадает в последнюю обозначенную категорию, то есть решение, основанное на фактах и их анализе, в результате которого определяются параметры для действия согласно заранее установленным критериям.

Таким образом, оценка регулирующего воздействия представляет собой систематический процесс оценки положительных и отрицательных эффектов от предполагаемого и действующего регулирования, функционирующая как совокупность следующих компонентов:

- регулирующие акты, выступающие объектом оценки;

- субъекты, проводящие оценку и в отношении которых проводится оценка;
- способы и формы соединения данных компонентов;
- ресурсы (трудовые, финансовые, временные), необходимые для организации ОРВ.

Библиографический список

1. Данные Всемирного банка [официальный сайт]. - URL: <http://www.worldbank.org/ru/news/press-release/2013/12/14/world-bank-revises-its-2013-growth-projection-for-russia>.
2. Hahn R.W. Reviving Regulatory Reform: A Global Perspective. AEI-Brookings Joint Center for Regulatory Studies, Washington. 2000. - P.11.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. №1789-р «О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006—2010 гг.» // Собрание законодательства РФ. – 2005. - №46. – 4720.
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10 июня 2011 г. №1021-р «Об утверждении Концепции снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011—2013 гг. и Плана мероприятий по реализации указанной Концепции» // Собрание законодательства РФ. - 2011. - №26. – ст. 3826.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 мая 2010 г. №336 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2010. - №21. – ст.2602.
6. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 176-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и статьи 7 и 46 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» по вопросам оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов и экспертизы нормативных правовых актов». // Российская газета. – 2013. - №6124.
7. Материалы официального сайта ОЭСР. URL: <http://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/gia.htm>.
8. Приказ Минэкономразвития России от 26 марта 2014 г. №159 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации и проведению процедуры оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и экспертизы нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации» // СПС «Гарант».

***Клименко А.М., канд. филос. наук, доцент,
Понарина Н.Н., доктор философских наук, доцент, зав. кафедрой
Армавирский институт социального образования (филиал)
Российского государственного социального университета***

О ПОЛИВАРИАНТНОСТИ ВНЕШНИХ ФОРМ СУЩЕСТВОВАНИЯ ПРАВОВОЙ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ

В статье рассмотрены вопросы, связанные с представлением о правовой действительности общества как такой форме социокультурной реальности, которая характеризуется единством источников права, существующих в виде

норм, моделей поведения, оценок, эмоций и воспроизводящих особенности культурно-исторического развития данного общества.

Правовая действительность как часть объективной социокультурной реальности общественной жизни находит свое сущностное выражение в правовой системе, представленной внешней формой существования права. [1]

В отечественной и зарубежной юридической литературе «внешнее выражение» права в одних случаях называют источниками права, в других - формами права, в третьих - его именуют одновременно и формами, и источниками права. [2]

Понятие «источник права», по мнению исследователей, был введен в научный оборот еще Т. Ливием, получило широкое распространение в XIX веке и стало предметом исследования отечественных философов права.[3] Однако до сих пор этот термин еще понимается различно, по поводу его ведутся споры, предпринимаются попытки не только многопланового, разностороннего рассмотрения источников права, но и попытки классификации их по самым различным критериям. В частности, все источники права подразделяются на реальные и формальные, на первичные (материальные и иные) и вторичные (формально-юридические), источники в узком и широком смысле, и др. [4]

Такое многообразие смыслов понятия «источник права» снижает эвристический потенциал тех правовых процессов и явлений, которые обозначаются данным неоднозначным термином. Поэтому философия и теория права оперируют также понятием «форма права».

Разностороннее изучение понятия и содержания форм и источников права, а также анализ характера их взаимоотношений недвусмысленно указывает на то, что в одних отношениях форма и источник права могут совпадать друг с другом и рассматриваться как тождественные, в то же время как в других отношениях они могут значительно отличаться друг от друга и не могут считаться тождественными. [5]

Известный русский ученый-юрист Н.М. Коркунов более века назад обращал внимание на то, что с помощью природы и характера права как основания правовой действительности, а также представления о нем можно судить о природе и характере его источников, а также, наоборот, на основе специфических особенностей тех или иных источников права можно судить, в свою очередь, о природе и характере самого права. [6]

В данном контексте возникает необходимость в использовании принципа цивилизационного плюрализма к правовой действительности, согласно которому, как справедливо замечает известный современный философ права Синха Сурия Пракаш, правовая действительность различается во всем мире от общества к обществу, от цивилизации к цивилизации. [7] В основе этих различий лежат разные базовые ценностные постулаты, ориентирующие те или иные народы на свой особый подход к жизни, на особые пути, которыми они организуют свою жизнедеятельность и которыми разрешают возникающие в обществе противоречия и конфликты.

Так, для западной цивилизации основным принципом правовой организации общества является позитивное право. В основе индивидуалистического общества, в котором человек наделялся не только разумом, свободой самостоятельного выбора, способностью самостоятельно принимать решение, но реальной возможностью реализовать эту свободу выбора, лежали два основных начала - разум и опыт. На основе опыта и разума в ходе развития правовой действительности формируется «правовая материя», по мере развития которой в правовой действительности западной цивилизации в относительно разных культурно-исторических условиях. Первый - юридико-прагматический, когда на основе практики и опыта непосредственного нормативного регулирования общественных отношений отрабатываются оптимальные средства решения юридически значимых ситуаций, соответствующие юридические конструкции и структурные построения. Второй слой - юридико-интеллектуальный, когда приоритетную роль в построении юридических средств, юридических конструкций и структурных построений играют правовые идеи как принципы формирования системы законодательства; здесь юридико-интеллектуальный слой правовой материи включается в ткань позитивного права через законы. [8]

При этом надо иметь в виду тот факт, что нигде и никогда в чистом виде и в полной мере ни один из рассмотренных слоев правовой материи не был реализован. А из этого следует, что в зависимости от особенностей культурно-исторического пути развития конкретных стран, их национальных цивилизаций в рамках единой цивилизации позитивное право может проявлять себя в различных западных странах в разных источниках (формах) права: либо в законах, либо в прецедентах, либо в том и другом вместе. Конкретный источник (форма) права определяется конкретной правовой действительностью.

Становление и развитие системы источников права восточной цивилизации отличалось тем, что она осуществлялась в условиях безраздельного господства сначала родоплеменной, а затем государственной собственности, коллективной трудовой деятельности и сакрализации сильной централизованной власти. [9] Указанные особенности, как подчеркивал Р. Давид, сформировали два вида принципов нормативного регулирования как фундаментальные основы жизнедеятельности «незападные» страны. Одни признают ценность права, но понимают право иначе, чем на Западе. Другие отбрасывают саму идею права и считают, что общественные отношения должны регламентироваться иным путем. Первые - это страны мусульманского, индусского и иудейского права; вторые - это страны Дальнего Востока, Африки и Мадагаскара. [10]

Высокая степень зависимости человека от природы способствовало формированию представлений о мире людей, об их отношениях между собой как о неотъемлемой части естественного порядка, нарушение которого неизбежно ведет к хаосу, беспорядку, несчастьям. Во многом такое предопределение жизни, в том числе и общественной, выражается в утверждении основной цели человеческого существования - стремление к тому, чтобы мысли, чувства и действия человека находились в идеальной гармонии с космосом. И люди в соответствии с этой целью должны вести себя так, чтобы не нарушать естествен-

го равновесия существующих между людьми отношений, а также отношений между человеком и природой. [11]

С другой стороны, сакрализация правителя государства, коллективные формы жизнедеятельности детерминировали нравственно-этические основы не только взаимоотношений «человек- человек», но и нормативно-правового регулирования общественных отношений, закрепив в качестве санкций внутренние долженствование.

В связи с этим образцы «правильного» поведения фиксировались в различных нравственно-религиозных сборниках. Нравственно-религиозные истоки источников права восточной цивилизации оказались столь глубокими, столь устойчивыми, что даже его «европеизация» и «американизация» не смогли коренным образом изменить историческую природу права. Это позволило Ю.А. Тихомирову сделать вывод: «По-прежнему внутренние этические ценности и традиционная саморегуляция действуют как бы изнутри, в оболочке правовых норм». [12]

Итак, характеризуя особенности западного и восточного путей развития правовой системы, следует еще раз подчеркнуть, что объясняются эти особенности видом источников обязательств. Там, где источником обязательств являются внешние факторы, как в западной системе правопорядка, возникает необходимость обоснования четких юридических прав и обязанностей индивида с помощью закона. Но там, где источник обязательств лежит внутри, как в восточной цивилизации, важной задачей становится не обоснование законов, а раскрытие обязательства и постижение его скрытых истоков. Образ жизни, основанный на выполнении долга, характеризуется внутренней согласованностью, которая или predetermined, как в «дхарме», или социально детерминирована, как в «ли». Такое понимание права совершенно несовместимо с государственной институционализацией права, что характеризует западные цивилизации.

Библиографический список:

1. Гриценко Г.Д. Право как социокультурное явление: состояние проблемы и перспективы решения. Ставрополь: Изд-во СГУ, 2002. С. 46.
2. Клименко А.М. К вопросу о законе как основном источнике права // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 91-96/
3. См.: Гурова Т.В. Источники российского права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов: Саратов. гос. эконом. академия, 1998. С. 5.
4. См., например: Алексеев Н.Н. Основы философии права. СПб.: Лань, 1999. С. 143-168; Василенко О.Н., Рябко А.И. Актуальные проблемы онтологии форм права // Философия права. Научно-теоретический журнал. Ростов-на-Дону, 2000. С. 63-64; Общая теория права и государства / под ред. В.В. Лазарева. М.: Юристъ, 2008. С. 172-176; Теория государства и права / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.: Юристъ, 2008. С. 375.
5. Аванесова Н.Г., Муравская Е.А. Правовая культура в общественной системе современного общества // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 85-90.
6. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. С. 62.

7. Синха С.П. Юриспруденция. Философия права. М.: Издательский центр «Академия», 1996. С. 10-11.
8. См.: Алексеев С.С. Право на пороге нового тысячелетия: некоторые тенденции мирового правового развития - надежда и драма современной эпохи. М.: Статут, 2000. С. 145-146.
9. Гриценко Г.Д., Клименко А.М. Поливариантность права в социокультурной реальности современного мира. 2-е изд. М.: ООО «ЦИУМиНЛ», 2009. С. 115-121.
10. Давид Р. Основные правовые системы современности. М.: Прогресс, 1988. С. 45-46.
11. Понарина Н.Н. Базовые идеи в концепции глобализации в современных условиях // Власть. 2010. № 9. С. 64-65.
12. Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. М.: Норма, 1996. С. 185.

Коротина О.С., старший преподаватель
Саратовский социально-экономический институт
(филиал) «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ С ПОМОЩЬЮ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Статья посвящена основам управления инновациями; планированию инновационной деятельности; внедрению инноваций в организации.

Развитие организаций происходит, как правило, путем освоения разнообразных инноваций. Эти инновации могут затрагивать все сферы деятельности организации. Следует отметить, что любые достаточно серьезные инновации в одной сфере деятельности организации, обычно, требуют незамедлительных изменений в сопряженных участках, а иногда и общей перестройки организационных структур менеджмента. Инновациями являются любые технические, организационные, экономические и управленческие изменения, отличные от существующей практики в данной организации. Они могут использоваться в других организациях, но для тех организаций, в которых они еще не освоены, их внедрение является сложным и трудоемким процессом, часто приводящим к немалым трудностям. Организации обладают различной восприимчивостью к инновациям. Инновационный потенциал и восприимчивость существенно зависят от параметров организационных структур менеджмента, профессионально-квалификационного состава, промышленно-производственного персонала, внешних условий хозяйственной деятельности и других факторов [1, с. 294].

Наибольшую восприимчивость к инновациям имеют небольшие узкоспециализированные организации. Они специализированы на удовлетворении конкретных запросов потребителей и обладают способностью гибко перестраиваться в зависимости от характера и темпов развития промышленного производства. Их организационные структуры менеджмента оказываются наиболее мобильными и чувствительными к современным научно-техническим тенденциям и организационно-экономическим новшествам.

Внедрение инноваций требует адекватных изменений в действующих формах и методах организации менеджмента. Внедрение обуславливает необ-

ходимость непрерывности управленческих инноваций. Последнее становится все более важным условием повышения эффективности деятельности организаций. Очень часто потребность в инновациях зарождается внутри самой организации. В практике встречаются такие ситуации, когда предприятие само становится одновременно разработчиком и потребителем инновационных технологий. Инновации стимулируются увеличением спроса на продукцию и ростом объема продаж, а также возможным повышением цен на некоторые виды ресурсов. Изменения в технологии могут иногда открывать новые возможности для продуктовых инноваций. Достаточно часто организация, внедрив инновации, затем распространяет их на коммерческой основе в других организациях. Скорость их распространения (диффузии) зависит от относительной потребности в инвестициях и эффективности каждой инновации [2]. При этом, чем большее число организаций использовало данную инновацию, тем выше потери тех организаций, которые ее не использовали. Это также ускоряет процесс распространения. Положительный эффект от внедрения инновационных технологий очевиден. Это, как правило, быстрое и существенное повышение производительности труда, равный с продуктовыми и далее более высокий коммерческий эффект, высокая доля прироста производительности. Все это обусловлено совершенствованием технологических процессов. Ввиду того, что технологические инновации обеспечивают снижение затрат на производство, а в дальнейшем и цен, наибольшую выгоду от этих инноваций получают производители, владеющие более высокими долями рынка продаж продукции.

Главное в инновационной политике организации – формулирование основной цели разработки инновации, определение срока ее проведения, оценка результатов в виде конкретных практических целей, сокращение сроков внедрения новой продукции [1, с. 245]. Основными целями инновации являются минимизация себестоимости продукции и повышение качества технологических, организационных и кадровых решений. При внедрении высокоэффективной новой технологии наибольшее значение имеют следующие результаты:

- сокращение доли ручного труда и улучшение условий труда;
- повышение эффективности использования оборудования;
- диффузия инновации в других организациях на коммерческой основе [2].

Таким образом, мы рассмотрели вопрос о значимости инновационного менеджмента для эффективной деятельности любой организации и можем утверждать, что создание необходимых и достаточных условий для рациональной организации менеджмента инноваций в промышленных организациях позволит в целом для организации повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции и рентабельность ее деятельности.

Библиографический список

1. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учеб. для вузов по эконом. и техн. спец. и напр. / Р.А. Фатхутдинов. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2013. – 397 с.
2. Инновации. Технологический прорыв и инновации - http://www.giop.ru/REOS/giep/giep_innovation.nsf/html/INNOVACIIVTRANSPORTE

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

В статье рассматриваются основные принципы организационного консультирования в рамках классического подхода к повышению эффективности функционирования организации.

В 1980-х годах в результате исследования американскими консультантами причин «восточного экономического чуда», другими словами, бурного развития японской экономики после окончания II мировой войны, была создана организационная школа менеджмента. В рамках этой школы сама «организация» деятельности рассматривается как мощнейший инструмент обеспечения устойчивого функционирования и развития компаний. В настоящее время организационные отношения, законы функционирования организаций являются предметом теории организации.

Простота и ясность функционирования организации должны минимизировать затраты ресурсов, ориентировать членов организации на повышение эффективности деятельности, обеспечить целостность её функционирования. Оптимальная организационная структура создает благоприятные условия для принятия и реализации управленческих решений, ее стабильность делает организацию устойчивой к воздействию различных факторов и, в то же время, позволяет успешно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Это возможно только в том случае, когда в организации максимально используется сила законов, управляющих функционированием организации. В социальной организации действуют следующие законы: законы синергии, закон самосохранения, закон онтогенеза, законы информированности, закон упорядоченности, закон композиции и пропорциональности, закон единства анализа и синтеза, закон наименьших. Соответственно, максимальный результат организационное консультирование принесет лишь в том случае, когда базируется на принципах, реализация которых приведет к максимальной реализации силы объективных законов в организации и минимизации субъективного фактора.

Рассмотрим основные принципы организационного консультирования, используемых в рамках данного подхода:

✓ Цель первична, потому организации не могут менять цель своей деятельности, несмотря на сложные, динамичные и многообразные влияния внешней и внутренней среды.

✓ Слово «организация» произошло от латинского слова «organon», означающий «орудие, инструмент». Итак, организация – инструмент реализации миссии компании, а профессионалы на средствах труда не экономят. Чем эффективнее инструмент, тем легче процесс. Эффективность организации достигается за счет использования силы законов организации. Знание закона тяготения позволяет использовать его силу, и, что не менее важно, позволяет не ис-

пользовать свою энергию и ресурсы против силы этого закона, не заниматься псевдоделами.

✓ Управление – это искусство сохранения порядка, сохраняющего жизнь. Часть системы не может управлять самой системой: управляющий организацией находится вне самой организации.

✓ Сохраняя и поддерживая порядок, руководитель становится авторитетом для своих сотрудников, а в этом случае формальная и неформальная структура в организации совпадают друг с другом, поскольку неформальный лидер и формальный лидер сливаются в одном лице. Если же в организации существует неформальная структура, следовательно, весь спектр законов начинает работать как в формальной, так и в неформальной структуре, что приводит к конфликтам.

✓ Организации не развиваются. Как и любой «organon», организация максимально совершенна в момент своего создания, а в процессе её функционирования каждая «контактная группа» стремится получить что-то своё от неё (налоговая – налоги, клиенты – дешёвый и качественный товар и т.п.). Всё это разрушает организацию. Развитие организации – это расширение её деятельности, что возможно только путем защиты её потенциала от разрушающих внешних и внутренних факторов. Одним из ключевых инструментов для этого являются стратегия и реформа.

✓ В процессе жизнедеятельности в компании возникает беспорядок. Порядок – условие поддержания жизнедеятельности. Процесс восстановления порядка в компании называется реформа. Этимология слова «реформа»: ге – восстановление, повтор; форма – первоначальная форма. Другими словами, реформа – это восстановление изначальной формы компании путем «уборки» результатов накопившегося влияния внешних и внутренних факторов на её структуру и функционирование, но никак не привнесение чего-то нового. Цель реформы — нейтрализация всего, что нарушает целостность и ясность формы, которая является источником и условием появления организации. Реформа организации аналогична врачеванию тела: и то и другое имеет своей целью восстановление порядка и естественных свойств, что приводит к целостности и цельности.

✓ Организация – внешнее проявление внутренних свойств её создателя, соответственно, совершенствование организации возможно только через совершенствование её автора. Под совершенствованием понимается увеличение организационного потенциала за счет повышения создателем организации качества использования сил объективных законов в ней. Не воспитывайте своих детей, они все равно будут такими как Вы, воспитывайте себя.

*Крючкова О.М., канд. эконом. наук, доцент, зав. кафедрой
Армавирский институт социального образования (филиал) РГСУ*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Статья посвящена развитию социального предпринимательства как инновационного инструмента решения социальных проблемна современном этапе развития экономики.

На сегодняшний день социальное предпринимательство заставило обратить на себя внимание большого количества людей. Оно сочетает в себе цель к выполнению социальной миссии со свойственной бизнесу дисциплиной. Развитие социальной сферы оказывает влияние на состояние экономики в целом. Гражданское общество разрабатывает предложения по улучшению качества жизни в стране на основе инновационных подходов, с помощью которых удаётся решить многие экологические, экономические и социальные проблемы государства, развивает предпринимательскую культуру: оказывает помощь тем, кто хочет начать свое собственное дело. [1]

Практика социального предпринимательства, которая сложилась к настоящему времени, позволила выделить этапы становления социального предпринимательства: поиск возможностей посредством решения социальных проблем и неудовлетворенных потребностей; выявление концепций, с помощью которых развивалось социальное предпринимательство, путем определения социальных выгод и новых продуктов; необходимые финансовые, человеческие ресурсы, знания, навыки, опыт и т.д.; развитие предприятия за счет расширения компании и измерение результата; конечная цель: возможно слияние с другими компаниями. Данные этапы позволяют определить социальное предпринимательство как процесс, который направлен на стабильность. На практике те или иные элементы могут отсутствовать, переход от одного этапа к другому может протекать не в обусловленном порядке.

Социальное предпринимательство в условиях современной экономики играет важную роль. Оно может осуществляться как на некоммерческой, так и на коммерческой основе. [2] Примером может послужить выпуск и продажа товаров, предназначенных для незащищенных групп населения по льготной цене. Понятия «социальный бизнес» и «социальное предпринимательство» на практике часто смешиваются, что вполне допустимо, так как, в качестве самостоятельной концепции, концепция социального бизнеса только начинает своё становление и пока неразделима с концепцией «социального предпринимательства».

На протяжении нескольких лет мировая практика социального предпринимательства значительно изменилась: увеличилось число компаний, которые, прежде всего, ставят перед собой цель - достижение социального эффекта, заметно увеличился их вклад в глобальную экономику. В Великобритании социальное предпринимательство – часть культуры. В Женском Центре Сахели в

Южном Бирмингеме уже действует местная организация, деятельность которой направлена на развитие спорта и досуга для местного сообщества, состоящего из выходцев из Азии. Для помощи и развития социального предпринимательства была задействована программа «Местный социальный предприниматель». Эти предприниматели-катализаторы узнают всё о современных технологиях, которые действуют в здравоохранении, туризме или другой сфере приложения сил местных предпринимателей и при необходимости могут помочь улучшить проект местных предпринимателей.

Социальное предпринимательство в России на сегодняшний день постепенно набирает обороты. [3] Об этом свидетельствует большое количество социальных предпринимателей, заинтересованных в улучшении социальной сферы. Можно уверенно говорить о хороших перспективах развития социального предпринимательства в России, но стоит обратить внимание на очень сложный аспект в развитии социального предпринимательства - это отсутствие нормативно-правовой основы. Чем скорее будет принят закон, в который необходимо заложить меры государственной поддержки, тем быстрее социальное предпринимательство будет развиваться. Прежде чем развивать данное направление в России, необходимо выявить и понять, что необходимо регионам Российской Федерации. [4]

В дальнейшем социальная работа могла бы извлекать выгоду из широкого взаимодействия с социальными предпринимателями, а также приобрести возможность получения финансирования в рамках внебюджетных источников.

В мире по-прежнему существует большое количество социальных проблем, которые ждут, когда придут те, кто способен их решить и, наконец, изменить мир к лучшему.

Библиографический список:

1. Крючкова О.М., Кебурия О.А., Гузенко А.Д. Условия формирования социального предпринимательства в современной России. // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 3 (6). С. 32-35.
2. Крючкова О.М. Коммерческий сектор в решении социальных проблем // Социальные науки. 2015. Т. 1. № 2-1 (5). С. 12-15.
3. Крючкова О.М. Устойчивые инвестиции - новое направление в развитии финансовых рынков. // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 5-2. С. 155-157.
4. Понарина Н.Н. Базовые идеи в концепции глобализации в современных условиях // Власть. 2010. № 9. С. 64-65.

*Кукленко Е.О., Будзинская О.В., к.э.н., доцент
РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина*

СТРУКТУРИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАНЯТОЙ В СФЕРЕ НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЯ

В настоящее время минимальная оплата труда не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально - экономические условия

и сопоставимой с минимальным потребительским бюджетом. Более того, она стала играть нехарактерную для нее роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

В международной практике давно обращают внимание на методологию определения затрат на персонал, в частности затрат на оплату труда. Одним из основных авторитетов в данном вопросе является МОТ (Международная организация труда). МОТ большое внимание уделяет вопросам минимальной заработной платы, который отражается в Конвенции МОТ №131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 03.06.70).

Под заработной платой в настоящей статье понимается один из основных факторов социально - экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. Высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий рационально использовать рабочую силу, модернизировать производство, а работников - к высокопроизводительному и качественному труду. Экономические преобразования и либерализация социально-трудовых отношений потребовали новых подходов к реформированию системы оплаты труда.

Специфика переходного периода состоит в том, что в условиях либерализации социально - трудовых отношений государство уже не контролирует организацию оплаты труда, а рыночные регуляторы еще не вступили в полную силу. Это привело к тому, что процессы в этой области приобрели стихийный, бессистемный характер. Но все же удельный вес заработной платы в структуре доходов населения является наибольшим (рис.1).



Рис. 1 Состав денежных доходов населения в России за 2013 год

Источник: <http://www.gks.ru>[6]

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. Значительно выше средней по стране уровень заработной платы в топливно - энергетических отраслях, цветной металлургии, в финансовых и кредитных учреждениях.

К числу важнейших в настоящее время относится также проблема устранения чрезмерной дифференциации в оплате труда руководителей предприятий и остальных работников, являющейся одной из причин сложившейся напряженности в социально - трудовой сфере, что отражается на рисунке 2:

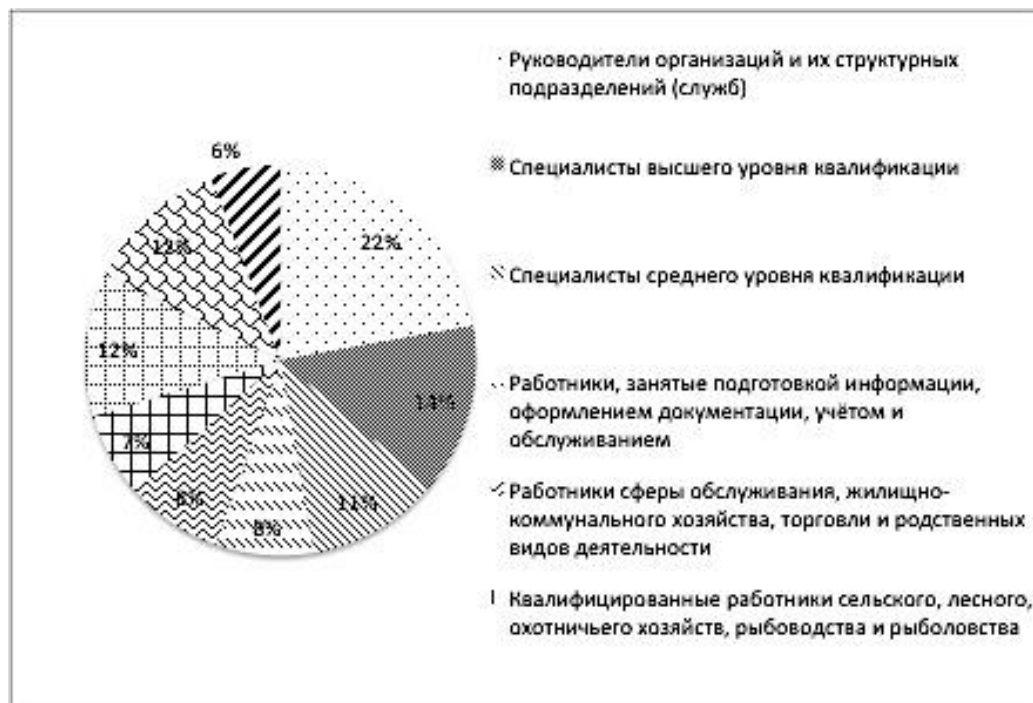


Рис.2 Удельный вес средней начисленной заработной платы работников по профессиональным группам в России

Источник: <http://www.gks.ru> [6]

Структура оплаты труда неэффетивна: переменная часть на многих предприятиях в несколько раз превышает базовую, тарифную долю заработка работника. Это говорит о необходимости коренного пересмотра тарифных систем на предприятиях с тем, чтобы тариф обоснованно выполнял функцию базовой оценки результатов труда.

Решить некоторые из указанных проблем можно с помощью системы оплаты труда, основанной на соразмерном эффективном возмещении затрат работника в процессе трудовой деятельности.

Особую значимость на современном этапе заработная плата обретает в связи с изменениями условий хозяйствования, увеличением объема прав и полномочий хозяйствующих субъектов, когда возникает дополнительная необходимость разработки и внедрения на каждом предприятии системы оплаты труда, направленной на максимальное использование трудового потенциала работников, точную и полную оценку количества и качества труда.

В условиях рыночной экономики с организацией заработной платы на предприятиях связаны решения следующих задач:

- гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;
- обеспечить работодателю достижение необходимой рентабельности производства, чтобы возместить затраты и получить прибыль.

С 1985 года Конвенцией МОТ №160 в статистику труда включен специальный раздел по затратам на рабочую силу. Конвенция устанавливает общие принципы создания национальных классификаций затрат работодателей на рабочую силу и проведения выборочных периодических статистических обследований в целях оценки уровня и структуры этих затрат. Данная структура основана на видовом критерии, затраты разделятся на 10 групп элементов (прямая заработная плата, единовременные премии и поощрения, расходы на социальную защиту, расходы на профессиональное обучение и др.). [5]

Таким образом, заработная плата является очень важным вопросом для каждого предприятия, так как от её размера, принципов её организации, премирования работников и прочих составляющих зависит эффективность управления трудом, что в свою очередь влияет на результаты деятельности предприятия, производительность труда, так как заработок работника является стимулом к труду и стремление к его увеличению заставляет человека добросовестно выполнять свои должностные обязанности и прилагать усилия к достижению высоких показателей производительности.

Прежде чем предлагать какие-либо пути совершенствования системы оплаты труда на предприятии, необходимо четко понимать, в какой сфере деятельности (переделе) и в каких условиях работает анализируемое предприятие, особенно это характерно для нефтегазовой отрасли. В данном случае анализируемое предприятие осуществляет свою деятельность в сфере нефтепродуктообеспечения, т.е. на заключительной стадии производственной цепочки (сбыт).

Характерной особенностью предприятий в сфере реализации нефтепродуктов является большой удельный вес производственных рабочих в общей численности компании. Одним из основных критериев, который влияет на уровень заработной платы на предприятии, является тот регион, где осуществляется сбыт нефтепродуктов. С целью применения более обоснованного уровня заработной платы, ведущие нефтегазовые компании осуществляют мониторинг рынка труда в частности уровня заработной платы. В данной статье большее внимание уделяется рыночной составляющей в оплате труда из четырех возможных (табл. 1).

Опыт компаний в сфере нефтепродуктообеспечения показывает более частое использование простой повременной системы оплаты труда. Недостатком повременной формы оплаты труда является то, что должностной оклад или тарифная ставка не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации. Такие различия обусловлены разным уровнем производительности труда.

Таблица 1 – Структура затрат работодателя на оплату труда

Основная ЗП	Дополнительная ЗП	Социальные выплаты	Рыночная составляющая в оплате труда
Тарифные ставки (оклады), компенсационные доплаты и надбавки	Стимулирующие доплаты и надбавки, премии к окладам и вознаграждение за индивидуальные и коллективные результаты труда	Социальное страхование, транспортные компенсации, оплата жилья и топлива, оплата питания и др.	Индивидуализированные доплаты и надбавки, другие выплаты с учетом рыночной цены труда

Анализ системы оплаты труда на предприятии нефтепродуктообеспечения показал, что формирование заработной платы осуществляется неэффективно, в силу того, что вознаграждение работников не зависит от результатов их труда. На предприятии наблюдается большой удельный вес фиксированной части в структуре заработной платы (около 70%), а переменной лишь 30%, что не является стимулом для работников к повышению производительности труда.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности. Предприятиям по реализации нефтепродуктов характерна большая текучесть кадров, особенно в Центральной части России, где на рынке большая конкуренция между основными производителями, чем в регионах, поэтому на таких предприятиях рост заработной платы опережает рост производительности труда, что также видно в целом по России (табл. 2).

Таблица 2 Темпы роста производительности труда и заработной платы в РФ (% к предыдущему году)

Показатели	Годы											
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 к 2000
ПТ	103,6	103,8	107	106,5	105,5	106	107	105,8	95,9	103	103,8	159,06
Реальная заработная плата	119,9	116,2	110,9	110,6	112,6	113,3	116,2	111	96,5	105,2	104,2	297,45

Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

В современных условиях для стимулирования эффективности и повышения производительности необходимо менять не только систему оплаты труда,

но и сам подход к ее формированию, необходимы иные методы в обосновании шкалы оценок при формировании заработной платы. Изменение подходов к оплате труда проявляется в том, что оплачиваются не затраты, а результаты труда признание продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов. [3]

На предприятиях нефтегазовой промышленности используют нематериальные методы стимулирования сотрудников, как и в других отраслях экономики. Методы нематериальной мотивации могут применяться к конкретному сотруднику (адресная нематериальная мотивация) либо в целом по компании. К адресной нематериальной мотивации относится, в частности, поздравление сотрудника с днем рождения от руководства и членов коллектива, также это может быть словесное поощрение работника за качественно выполненную работу, материальная помощь в случаях тяжелой болезни или смерти родственников сотрудника. Практика показывает, что оценка работы, прозвучавшая из уст руководителя, очень позитивно отражается на лояльности и общем рабочем настрое работника.

На сегодняшний день социальный пакет является одним из самых эффективных способов мотивации сотрудников в целом по предприятию: это медицинская страховка, оплата мобильной связи, льготные путевки в санаторий по состоянию здоровья, а также возможность повысить квалификацию или пройти обучение за счет фирмы.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда возможно введение такой системы оплаты труда, которая ставит заработок работника компании в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива. Данную систему рекомендуется применять в следующих случаях:

- имеется возможность точно учесть все конечные результаты;
- есть условия для общей заинтересованности и ответственности за конечные результаты работы трудового коллектива;
- сотрудники компании достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют руководителям;
- коллектив с устойчивым составом работников, включая руководителей, специалистов и служащих.

Данная система оплаты труда даст возможность определять индивидуальные заработки работников компании в зависимости от их личного трудового вклада, качества труда, результатов производственно-хозяйственной деятельности компании.

Еще одним вариантом стимулирования работников компании в сфере нефтепродуктообеспечения является введение системы оплаты труда с «плавающим окладом». При системе оплаты труда по «плавающим окладам» в каждом следующем месяце для работника образуется новый оклад, повышенный или пониженный на размер избранного соотношения в зависимости от изменения определенного показателя, например, на каждый процент роста прироста

выручки за период происходит увеличение должностного оклада на определенный процент при условии выполнения задания по продажам продукции.

В системе оплаты по «плавающим окладам» предусматривается порядок снижения окладов до определенного размера: нижней границей «плавающего оклада» будет сумма должностного оклада по штатному расписанию, верхний уровень оклада не ограничивается.

Традиционным является превышение постоянной части заработка над переменной, в этом заключается одна из важнейших социальных гарантий сохранения уровня жизни работников. Поэтому предлагаем установить соотношение постоянной и переменной частей на анализируемом предприятии на уровне 60% и 40 % соответственно, путем повышения ЧТС (часовой тарифной ставки) и окладов работников в рамках общей структуры ФЗП (фонда заработной платы).

Так как в реальных условиях влияние оператора АЗС на объем реализации нефтепродуктов незначительно, то интенсивность труда персонала возрастает при наличии на АЗС сопутствующих товаров и услуг, что в современных условиях стало одним из основных векторов развития бизнеса. Предоставление клиентам необходимого ассортимента и качества сопутствующих товаров и услуг на АЗС безусловно отражается и на интенсивности труда работников. И, конечно, не следует забывать о том, что премирование всегда являлось важной составляющей корпоративной политики. Следовательно, следует определить долю премии в общем ФЗП работников АЗС при отсутствии замечаний и нарушений, например, до 10%.

В условиях рыночной экономики предприятия, получившие право самостоятельно заниматься организацией заработной платы, используют для этого различные модели и подходы. Ведущие компании в мире вкладывают существенные средства для мониторинга рынка. С каждым днем появляются новые участники, которые также хотят получать прибыль, поэтому в мониторинге рынка труда вопросу заработной платы уделяют не последнее место.

Уровень заработной платы влияет на многие макроэкономические социальные показатели страны, а именно среднедушевой денежный доход; среднедушевой прожиточный минимум; численность населения с денежными доходами, ниже величины прожиточного уровня; уровень дифференциации доходов; общий уровень безработицы и др. [7]

Для выполнения заработной платы основных ее функций выбранные модели и подходы на предприятии должны соответствовать норме платы за труд, а ее размер есть цена труда, определяемая на рынке труда взаимодействием спроса на конкретные виды труда с его предложением.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (дейст. ред. от 30.12.2008г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (дейст. ред. от 31.12.2014г.).

3. Игнатьева А.В. Исследование системы управления: учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 167с.
4. Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман Система вознаграждений и методы стимулирования персонала – М.: Вершина, 2005. – 760 с.
5. Павлючук Ю.Н., Козлов А.А. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям / Ю.Н. Павлючук, А.А. Козлов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. - №5
6. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/ - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики
7. <http://www.icss.ac.ru/> - Институт комплексных стратегических исследований

Курбанова Д.М.

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Рябов В. Н.

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

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

В данной статье анализируется роль государственной поддержки малого бизнеса в России. В ней рассмотрены следующие аспекты: роль малого бизнеса в экономике, препятствия к развитию и текущее состояние сектора, а также предложения по совершенствованию механизмов государственной поддержки.

Актуальность темы исследования обусловлена объективно значимой ролью малых предприятий в экономике страны. Для малых предприятий характерны следующие черты: простота, дешевизна и гибкость управления, способность оказывать содействие научно-техническому прогрессу, ускорять внедрение его завоеваний, а также мобилизовать значительные финансовые и производственные ресурсы общества. Это в свою очередь и обуславливает важную антимонопольную, экономическую, социальную и инновационную роль данного сектора экономики.

В начале 1990-х годов в России наблюдался значительный рост сектора МП. В период 2000–2014 гг. произошло замедление позитивных тенденций. Не было заметных прогрессивных изменений в отраслевой структуре МП, а именно: роста сельскохозяйственного и промышленного производства, инновационных товаров и услуг. Определенную озабоченность вызывают невысокие темпы роста малых предприятий. Но по-прежнему существуют определенные препятствия на пути развития МП в России: законодательство, налоги, высокая ставка кредита, коррупция и бюрократия, большая громоздкая отчетность, несовершенство банковской системы, недостаток материальной базы и производственных площадей, а также сказывается недостаток квалифицированных кадров и опыта, а также административные барьеры. Таким образом, все вышеперечисленные проблемы указывают на отсутствие благоприятных условий необходимых для развития данного сектора экономики в России [1].

Учитывая реальную и потенциальную роль малого бизнеса, перед органами государственной власти в настоящее время стоят следующие задачи:

- 1) создание условий для увеличения доли современной и конкурентоспособной продукции;
- 2) развитие конкурентной среды в целях удовлетворения постоянно возрастающих и изменяющихся потребностей [2].

В России на федеральном уровне проводится политика, которая похожа на западные аналоги. Это политика заключается в минимальном финансировании программ развития малого бизнеса и в ограниченном вмешательстве в его деятельность на уровне регионов [2].

В связи с существующими на данный момент проблемами и недостатками в механизме государственного регулирования необходимо провести следующие меры по их устранению:

- 1) создание единого профильного органа государственной власти, который будет обладать максимальной автономностью;
- 2) участие в законотворчестве в области поддержки и развития МП [4].

Следующим направлением совершенствования механизма государственной поддержки МП является формирование комплексной инфраструктуры и разработка эффективных способов информирования и привлечения их к сотрудничеству [3].

Основываясь на опыте зарубежных стран, был сформирован ряд инструментов по информированию и стимулированию сотрудничества между малыми предприятиями и организациями, который включает в себя распространение информации:

- 1) через органы государственной власти;
- 2) с помощью рекламы;
- 3) через банки;
- 4) посредством контрагентов;
- 5) через СМИ и Интернет.

Зарубежный опыт показывает, что малые предприятия добились столь поразительных успехов только благодаря 100%-ой реализации государственной политики и принятых программ по поддержке и развитию МП.

Библиографический список

1. Балекин Е.В., Меры промышленной политики по поддержке и развитию малого предпринимательства //Актуальные проблемы экономики, управления народным хозяйством и экономического образования. - М.: МГОУ, 2010. – 0,45 п.л.
2. Механизм государственной поддержки малых предприятий. Сборник тезисов 14-ой Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления – 2009» - М.: ГОУВПО «ГУУ», 2009. – 0,2 п.л.
3. Федеральный закон «О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ» от 12 мая 1995 г., №88-ФЗ.
4. <http://www.consultant.ru>.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Аванесова Н.Г., Муравская Е.А.</i> К вопросу о допустимости рекламы адвокатской деятельности.....	3
<i>Аглиева В.Ф.</i> Управление запасами при помощи концепции «точно в срок (JIT)»....	5
<i>Акимова Л.В., Савинкина Л.А., Сахарова Л.А., Николаев Д.В., Заярная И.В. Воликов О.А., Леонович В.Е.</i> О проблемах и перспективах конкурентоспособности предприятий рыбной промышленности Приморского края.....	9
<i>Анненкова Е.Н., Кондрашова Е.С., Панюшкина М.В.</i> Материальная мотивация в организациях здравоохранения города Саратова.....	13
<i>Анненкова Е.Н., Кондрашова Е.С., Панюшкина М.В.</i> Трудовая мотивация врачей: зарубежный опыт.....	16
<i>Арутюнов Э.К.</i> В поисках нынешней и своевременной интерпретации термина «юридические факты».....	19
<i>Арутюнов Э.К.</i> Высокоэффективность правового регламентирования в контексте проблем развития правового государства.....	21
<i>Арутюнов Э.К.</i> Новейший взгляд на теорию разделения властей в актуальных реалиях.....	23
<i>Арутюнов Э.К.</i> Особенная результативность права и морали, как взаимодополняемых социальных регуляторов.....	25
<i>Арутюнов Э.К.</i> Правовой скептицизм как закономерно вытекающее следствие совершенствования государства и права.....	27
<i>Арутюнян А.А., Рябов В.Н.</i> Развитие малого бизнеса в пищевой промышленности..	29
<i>Асланова О.А.</i> Интернет как способ социальной адаптации отдельных групп населения.....	31
<i>Балашова И.В., Липкина А.В., Балашова Е.С.</i> Особенности финансового рынка РФ в современных условиях.....	33
<i>Безруких А.П., Кулькова И.А., Зырянова И.М.</i> Анализ качества рекрутинговых услуг в городе Екатеринбурге.....	35
<i>Богомолова О.Ю., Брагер Д.К., Василенко В.А.</i> К вопросу о сущности архитектуры целей коммерческой организации.....	41
<i>Брагер Д.К., Сугита А.Н., Тронеvская Н.Н.</i> Отдельные социально-правовые вопросы ювенальной юстиции.....	45
<i>Бугаенко И.С.</i> Реализация теории разделения властей в субъектах РФ.....	50
<i>Бугаенко И.С.</i> Судебная власть в механизме разделения властей в Саратовской области.....	52
<i>Вавилина Ю.В., Васильева Е.Н., Хлыстова А.Г.</i> Механизмы антидепопуляционной семейно-демографической политики в условиях региона (на примере Краснодарского края).....	54
<i>Васильева Е.Н., Вавилина Ю.В., Хлыстова А.Г.</i> Современные тенденции и проблемы семейно-демографической политики в Российской Федерации.....	57
<i>Ветрова В.А., Рябов В.Н.</i> Система оценки трудовой деятельности персонала предприятия.....	60
<i>Видова Т.А.</i> Пути реализации компетентностного подхода в преподавании делового иностранного языка в вузе.....	62
<i>Гаспарян Г. А.</i> Влияние физических нагрузок на организм человека теплое время года.....	66
<i>Гончар Н.В.</i> Специфика оценки трудового потенциала современной нефтегазовой компании.....	68
<i>Грибушенкова В.А.</i> Пути совершенствования государственной поддержки АПК в Краснодарском крае.....	71

<i>Гусева Л.И., Гусева А.В.</i> Анализ управленческих расходов и оценка влияния на прибыль и рентабельность.....	76
<i>Гусева Л.И., Иваншина Е.И.</i> Минимизация кредитных рисков.....	78
<i>Гусева Л. И., Попова В.С.</i> Проблемы оценки финансового состояния организации...	80
<i>Гусева Л.И., Рахманина И.А.</i> Применение скоринговой модели для оценки кредитоспособности заемщика.....	83
<i>Денисова Н.И.</i> Система информационно-консультационного обеспечения, как важнейшее направление развития АПК региона.....	85
<i>Дмитриева Л.Р.</i> Комплексная методика оценки кредитоспособности заемщика.....	87
<i>Еремеев М.А.</i> Тенденции и особенности формирования института заработной платы в Российской экономике.....	90
<i>Ерёмина И.Ю.</i> Исследование развития талантов в компаниях на отечественном рынке труда.....	99
<i>Запругайло А.М., Сумина Е.В.</i> Коммуникационная политика транснациональной компании.....	102
<i>Иванова И.А.</i> Интеграция экономических и социально-психологических аспектов в разработке кадровых решений в организации.....	105
<i>Иванян Г.С., Рябов В.Н.</i> Влияние маркетинговой деятельности на успех предприятия.	107
<i>Карицкая И.М., Не Лин</i> Основные этапы экономических реформ в КНР.....	109
<i>Кирюхин И.А.</i> Понятие и сущность системы оценки регулирующего воздействия....	111
<i>Клименко А.М., Понарина Н.Н.</i> О поливариантности внешних форм существования правовой действительности.....	117
<i>Коротина О.С.</i> Повышение эффективности деятельности организации с помощью инновационного менеджмента.....	121
<i>Короткий С.В.</i> Принципы организационного консультирования.....	123
<i>Крючкова О.М.</i> Перспективы развития социального предпринимательства в России.	125
<i>Кукленко Е.О., Будзинская О.В.</i> Структурирование системы материального стимулирования на примере организации, занятой в сфере нефтепродуктообеспечения.....	126
<i>Курбанова Д.М., Рябов В. Н.</i> Государственная поддержка малого предпринимательства в России.....	133

Научное издание

**МОДЕРНИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО
ОБЩЕСТВА: ИННОВАЦИИ, УПРАВЛЕНИЕ,
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ, ФИЛОСОФСКИЕ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ,
ПРАВОВЫЕ, ОБЩЕНАУЧНЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ

материалы
международной научно-практической конференции
29 июня 2015 г.

Статьи публикуются в авторской редакции

Ответственный редактор
Н.Н. Понарина

Ответственный редактор
С.С. Чернов

Компьютерная верстка
М.А. Еремеев

Подписано в печать 10.07.2015

Формат 60x84 1/16

Бумага офсетная

Уч.-изд. л.

Усл. печ. л.

Тираж 500 экз.

Заказ № _____

Отпечатано в типографии