

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЕГАЗОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО ПРОСТРАНСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТРАН СНГ**

*Материалы ежегодной  
Международной научно-практической конференции*

25 апреля 2014 г.

## **PROBLEMS OF FORMING A COMMON SPACE OF ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT OF THE COUNTRIES OF THE CIS**

*On annual International scientific and practical conference*

April 25, 2014

THE MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE  
OF THE RUSSIAN FEDERATION  
Federal State Government-financed Educational High Professional Institution  
«TYUMEN STATE OIL AND GAS UNIVERSITY»  
INSTITUTE OF MANAGEMENT AND BUSINESS

Тюмень  
ТюмГНГУ  
2014

УДК 330.34(06)  
ББК 65.050я54  
П 78

**Редакционная коллегия:**

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ О. М. Барбаков  
(ответственный редактор)

кандидат социологических наук, доцент ТюмГНГУ Ю. А. Зобнин  
(заместитель редактора)

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ М. Л. Белоножко

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ А. Н. Силин

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ С. Г. Симонов

доктор экономических наук, профессор ИнЕУ

Л. А. Фрезоргер (Казахстан)

кандидат экономических наук, доцент ТюмГНГУ О. В. Ленкова

кандидат экономических наук, ведущий менеджер «Хонда» М. Бар (США)

П 78 **Проблемы** формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 504 с.

ISBN 978-5-9961-0899-2

Издание содержит статьи и концептуальные положения докладов, включенных в программу Международной научно-практической конференции, состоявшейся в апреле 2014 года в г. Тюмени. Представленные материалы отражают основные результаты научных и прикладных исследований и разработок в экономике, социальном управлении, маркетинге, социологии, образовании. Они имеют практическое значение и заслуживают научного внимания. Работы выполнены преподавателями, аспирантами, соискателями и студентами сибирских вузов, представителями власти и бизнеса, а также их иностранными коллегами из стран Ближнего и Дальнего Зарубежья.

Издание предназначено для широкого круга заинтересованных читателей.

УДК 330.34(06)

ББК 65.050я54

ISBN 978-5-9961-0899-2 © Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный нефтегазовый университет», 2014

## ОРГАНИЗАЦИИ – УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ

### TABLE OF ORGANIZATIONS – CONFEREES

Администрация Тюменской области,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen Region Government, Tyumen, Russia

Геолидер, г. Берне, Франция  
Geoleader, Berne, France

Государственный аграрный университет Северного Зауралья,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
State Agrarian University Of North Zauralye, Tyumen, Russia

Инновационный евразийский университет,  
г. Павлодар, Республика Казахстан  
Innovative University of Eurasia, Pavlodar, Kazakhstan

Институт менеджмента и бизнеса ТюмГНГУ,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
Institute of Management And Business TSOGU, Tyumen, Russia

Макеевский промышленно-экономический колледж,  
г. Макеевка Донецкой обл., Украина  
Makeevka Industrial and Economic College, Makeevka Donetsk region, Ukraine

Махачкалинская коллегия адвокатов,  
г. Махачкала, Республика Дагестан, Российская Федерация  
Makhachkala collegium of advocates, Makhachkala, Dagestan, Russia

Омский государственный университет,  
г. Омск, Российская Федерация  
Omsk State University, Omsk, Russia

Павлодарский государственный педагогический институт,  
г. Павлодар, Республика Казахстан  
Pavlodar State Pedagogical Institute, Pavlodar city, Kazakhstan

Тюменская государственная академия культуры, искусств и социальных технологий, г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen State Academy of Culture, Arts and Social Technologies,  
Tyumen, Russia

Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen State Academy Of World Economics, Management And Law,  
Tyumen, Russia

Тюменская государственная медицинская академия,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen State Medical Academy, Tyumen, Russia

Тюменский государственный архитектурно-строительный университет,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering,  
Tyumen, Russia

Тюменский государственный нефтегазовый университет,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

Тюменский государственный университет,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen State University, Tyumen, Russia

Тюменский торгово-экономический техникум,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen Trade and Commerce College, Tyumen, Russia

Тюменское высшее военно-инженерное командное училище (военный институт), г. Тюмень, Российская Федерация  
Tyumen Military and Engineering Commanding Academy (Military institute),  
Tyumen, Russia

Уфимский государственный нефтяной технический университет,  
г. Уфа, Республика Башкортостан, Российская Федерация  
Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Bashkortostan Republic,  
Russian Federation

# СОДЕРЖАНИЕ

<i>Амирова М.А.</i> Современное состояние информационно-маркетинговой системы Министерства сельского хозяйства республики Казахстан . . . . .	12
<i>Антипина Н.Л.</i> Молодежный прекариат в России и за рубежом . . . . .	16
<i>Баранова К.Л.</i> Социальная эксклюзия пожилых людей: результаты исследования . . . . .	25
<i>Барбаков О.М.</i> Объект регионального управления в концепции информационной регионологии . . . . .	28
<i>Бахтиярова Л.А.</i> Роль миграционных процессов в развитии региона . . . . .	35
<i>Бердова Ю.С., Овчинникова С.В.</i> Особенности сельского поселения как одного из видов муниципального образования в России . . . . .	38
<i>Беспалый С.В.</i> Логистическая система металлургического предприятия: опыт Казахстана . . . . .	41
<i>Воробьев Е.М.</i> Эксперты о проблемах женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет . . . . .	48
<i>Гарабажий В.А., Родина В.Н.</i> Студенческое творчество в системе организационной культуры современного вуза . . . . .	52
<i>Горовенко С.В.</i> К вопросу о назначениях штрафа за административные правонарушения ниже низшего предела . . . . .	56
<i>Демерле Е.Б.</i> Трансформация общественной системы в условиях перехода к постиндустриальному обществу: ценностный аспект . . . . .	62
<i>Ефремова В.В., Золотухина С.Б.</i> Основные направления борьбы с коррупцией в Российской Федерации . . . . .	66
<i>Засекина Л.Д., Тубол А.И.</i> Методологические подходы к вопросу реорганизации бизнес-процессов предприятия . . . . .	71
<i>Засекина Л.Д., Тубол А.И.</i> Организационно-экономическое развитие предприятия машиностроения . . . . .	78
<i>Засекина Л.Д., Тубол А.И.</i> Разработка модели проекта реорганизации бизнес-процессов ООО «Стройфасад» . . . . .	85
<i>Зобнин Ю.А., Белоцерковская Т.Г.</i> Жизненный цикл информационной системы . . . . .	91

<i>Зобнин Ю.А., Дюге Н.В.</i> Понятие и содержание информационной системы . . . . .	95
<i>Кабеева Н.В.</i> Современные тенденции развития внутреннего и въездного туризма в России . . . . .	99
<i>Карнаухова О.В.</i> Проблемы развития предпринимательской деятельности в России . . . . .	103
<i>Киселев В.Г.</i> Социоинженерная деятельность в системе социального управления предприятием . . . . .	109
<i>Ковальжина Л.С.</i> Социологическое исследование в сфере профилактики и коррекции йодного дефицита . . . . .	116
<i>Колтунова Ю.И.</i> Трудности, возникающие перед выпускниками вузов, на разных этапах трудоустройства . . . . .	122
<i>Кононова Т.М., Горева О.М., Левченко А.М.</i> Роль мультимедийного дискурса в формировании единого культурного пространства в свете событий перекрестного года культуры России и Великобритании . . . .	125
<i>Краснова Т.Л., Угренинова А.В.</i> Развитие нефтепроводного транспорта в России . . . . .	130
<i>Курашенко И.А.</i> К вопросу о разработке механизма реализации взаимодействия органов местного самоуправления с населением . . . .	137
<i>Курушина Е.В., Белоусов Р. М.</i> Методы измерения международной экономической интеграции . . . . .	139
<i>Легостаева И.В.</i> Корпоративное управление в России: особенности и перспективы . . . . .	145
<i>Литвинова Е.И.</i> Оборотные средства как один из показателей платежеспособности предприятия . . . . .	150
<i>Лихтенштейн Б.М.</i> Мобильные формы труда как новые реалии информационного общества в России . . . . .	158
<i>Махмудова Д.М.</i> Подростковая преступность в России: современное состояние, причины и методы снижения . . . . .	161
<i>Махмудова М.М., Королева А.М.</i> Современные тенденции формирования информационного общества в Тюменской области . . .	167

<i>Мезенцева О.Е.</i> Особенности применения теории нечётких множеств при принятии управленческих решений . . . . .	174
<i>Миллер А.Е., Миллер Н.В., Симонова В.А.</i> Инновационно-технологические изменения бизнес-деятельности: вопросы управления . . . . .	182
<i>Милоенко Е.В.</i> Порядок формирования бюджетов и качество жизни сельского населения в Тюменской области. . . . .	186
<i>Мосякина Е.А., Руднева Л.Н.</i> Евразийское экономическое сообщество и формирование евразийского экономического союза . . . . .	190
<i>Мурзина Ю.С.</i> Семейный бизнес в России и зарубежных странах . . . . .	194
<i>Мухин Э.М.</i> Анализ периодов развития человеческой цивилизации . . . . .	201
<i>Нарынбаева А.С.</i> Зарубежный опыт обеспечения кадрами предпринимательской деятельности на селе . . . . .	211
<i>Неверов С.С.</i> HR-менеджмент и его роль в стратегии предприятия . . . . .	218
<i>Николенко Т.А.</i> Основные отличия между системами ERP и MES управления производственными процессами в свете тенденции их интеграции . . . . .	224
<i>Николенко Т.А.</i> Современные информационные системы в области технологических процессов . . . . .	232
<i>Николенко Т.А.</i> Социальные и экономические критерии понятия информационного общества . . . . .	236
<i>Ниязова Г.А.</i> Современная роль российского природного газа в энергообеспечении стран СНГ . . . . .	240
<i>Омарова В.К., Игнатова Е.В., Конькова Е.</i> Исследование качества профессионально-педагогической подготовки выпускников педагогических вузов . . . . .	245
<i>Панченко Н.Б.</i> Ориентация профессиональных интересов абитуриентов на современном этапе развития общества . . . . .	250
<i>Пешкова Н.Н.</i> Особенности формирования профиля предприятия в сфере социального предпринимательства . . . . .	253
<i>Родионова Д.П., Килин П.М.</i> Модель оптимизации национальной экономики страны в СНГ . . . . .	261

<i>Романовский Д.А., Барбаков О.М.</i> Антикризисная политика на малом предприятии . . . . .	266
<i>Руднева Л.Н., Краснова М.И.</i> Создание регионального государственного резерва нефтепродуктов . . . . .	269
<i>Руднева Л.Н., Симарова И.С.</i> Товарный обмен как фактор межрегиональной связанности экономического пространства . . . . .	276
<i>Рябкова Л.А.</i> Причины деформации ценностных ориентаций в трудовой деятельности. . . . .	283
<i>Рябова Ю.С., Астафьева Е.А.</i> Проблемы преподавания программирования студентам вузов . . . . .	288
<i>Сайфуллин Ф.Ф.</i> Мониторинг взаимообусловленности развития миграци-онных процессов и межэтнических отношений. . . . .	291
<i>Самойлик И.В.</i> Работа с информацией в управлении российскими избирательными кампаниями . . . . .	294
<i>Силин А.Н., Силина С.Н.</i> Занятость депривированных слоев населения: инновационные технологии государственного управления . . . . .	302
<i>Симарова И.С., Радченко А.С.</i> Экспортно-импортное взаимодействие России со странами СНГ. . . . .	306
<i>Симонов С.Г., Дурцева А.Г., Карашаш Н.К.</i> К вопросу об оценке безопасности среднего и малого бизнеса . . . . .	311
<i>Скифская А.Л.</i> Муниципальное имущество: проблемы учета и управления . . . . .	317
<i>Сорокин Г.Г.</i> Элементы префигуративной культуры в современных практиках геронтообразования . . . . .	322
<i>Стельмашук М.Н., Токаревских Н.С.</i> Становление компетентностного похода в управлении персоналом . . . . .	330
<i>Толмачева С.В.</i> Формирование правовой культуры личности и социальная реклама . . . . .	339
<i>Фокина А.Б.</i> Образовательное пространство: перспективы развития . . . . .	343
<i>Фомичев И.Ю.</i> Понятие инновации: традиции и современность . . . . .	346
<i>Фролов С.Ю.</i> О некоторых моделях системы оценки качества вуза . . . . .	349

<i>Хайруллина Н.Г.</i> Вхождение Крыма в состав России: за и против . . . . .	355
<i>Хайруллина Н.Г., Конева С.Е., Цыкина Я.И.</i> Смена собственника: проблемы и последствия . . . . .	359
<i>Чернятьева Р.Р., Чернятьев К.А., Хайруллин Е.Р., Абдуллина Л.Р.</i> Математическая модель различных источников финансирования инвестиционных проектов. . . . .	362
<i>Чижевская Е.Л., Федорова О.Б.</i> Нормативно-правовое регулирование развития малого и среднего бизнеса автономного округа (на примере ЯНАО). . . . .	369
<i>Чупашева Е.В.</i> Современные модели лидерства . . . . .	375
<i>Шевелёва Н.П., Зонова Н.В.</i> Применение метода дисконтирования к оценке экономической эффективности исследований по модификации ацетатов целлюлозы . . . . .	379
<i>Шумский К.В.</i> Информационные технологии в социальном управлении . . . . .	381

## **СТУДЕНЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

<i>Акаев К.Б.</i> Преимущества контроллинга для управления затратами предприятия . . . . .	389
<i>Алексанина В.О., Манзурова Т.В., Колтунова Ю.И.</i> Личностный и профессиональный рост как один из критериев мотивации государственных служащих. . . . .	395
<i>Арбабаева А.М., Корякина Е.А.</i> Формирование программы развития малого предприятия . . . . .	398
<i>Аскерова Л.В., Супнес Л.А., Колтунова Ю.И.</i> Организационная приверженность как один из индикаторов мотивации в ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»» . . . . .	406
<i>Бирюкова А.В., Позигун В.А., Койше К.К.</i> Проблемы защиты трудовых прав работников. . . . .	413
<i>Борисенко А.В., Яворская В.И., Сайфуллин Ф.Ф.</i> Социальные проблемы безработицы . . . . .	417
<i>Бузлакова А. Н., Сайфуллин Ф.Ф.</i> Современные проблемы занятости населения: региональный аспект . . . . .	420

<i>Быкова Е.В., Ямова Ю.В., Сайфуллин Ф.Ф.</i> Современная безработица: проблемы и пути решения . . . . .	423
<i>Ваулина Е.А., Осипова Л.Б.</i> Бедность как глобальная проблема современной России . . . . .	426
<i>Винокурова М.В., Иванычева Т.А.</i> Реализация инвестиционных проектов как элемент формирования единого экономического и социального пространства (на примере Нижнетавдинского района) . . . . .	432
<i>Гарькуша А.В., Устинова О.В.</i> Генномодифицированный продукт: вред или польза . . . . .	438
<i>Гончарова С.Г., Койше К.К.</i> Социальные эксклюзивы инвалидов . . . . .	440
<i>Горбова В.Ю., Койше К.К.</i> Социальные проблемы оплаты труда персонала. . . . .	444
<i>Горячкина Н.А., Ленкова О.В.</i> Проблемы и перспективы реализации риск-контроллинга на газотранспортном предприятии . . . . .	446
<i>Долгих Т.А., Гурьева М.А.</i> Некоторые аспекты государственного регулирования естественных монополий в РФ . . . . .	450
<i>Жукова К. Н., Иванычева Т.А.</i> Экономическая интеграция в рамках СНГ: направления и проблемы . . . . .	455
<i>Казанцева А.Ю., Хайруллина Н.Г.</i> Современные технологии, используемые при трудоустройстве работников. . . . .	459
<i>Каштанова М.А., Садыкова Х.Н.</i> Влияние оплаты труда на социальное самочувствие работников. . . . .	461
<i>Козловская Е.И., Широлина М.Л., Хайруллина Н.Г.</i> Неофициальные каналы трудоустройства: проблемы и последствия . . . . .	464
<i>Комиссарова М.А., Сергеева Е.А., Садыкова Х.Н.</i> Гендерные аспекты трудоустройства персонала . . . . .	467
<i>Кувшинова М. К., Колтунова Ю. И.</i> Проблемы конкурентоспособности предприятий гостиничной индустрии в Тюменской области. . . . .	470
<i>Куклина К.С., Парёнкин Д.Ю., Садыкова Х.Н.</i> Проблема трудоустройства персонала: социально-демографический аспект . . . . .	475
<i>Ничипоренко В.Г., Пивоварова И.В.</i> Глобальная продовольственная проблема и возможные пути решения . . . . .	478

<i>Осипова Д.И., Николаева Н.А.</i> Информационные технологии в управлении персоналом . . . . .	480
<i>Панкратова Л.А., Хайруллина Н.Г.</i> Современные технологии отбора кадров . . . . .	484
<i>Попова И.И., Бажутина А.С., Садыкова Х.Н.</i> Взаимоотношения работника и работодателя: правила и ошибки . . . . .	487
<i>Сауков А.А., Устинова О.В.</i> Международный терроризм как угроза безопасности мирового сообщества . . . . .	490
<i>Фоменко А.В., Бородатова Л.Ю.</i> Современный взгляд на роль и эволюцию понятия инфраструктуры в экономическом развитии территории . . . . .	494
<i>Хайретдинов Р.Р., Назмутдинова Е.В.</i> Проблемы управления инновационным развитием предприятия. . . . .	496

**Амирова М.А.**, магистр менеджмента, Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан

**Amirova M.A.**, Innovative University of Eurasia, Pavlodar, Kazakhstan

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-МАРКЕТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**Аннотация.** Дан обзор современного состояния информационно-маркетинговой системы Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан. Рассмотрена необходимость автоматизации информационных процессов в сельском хозяйстве.

**Ключевые слова:** информационно-маркетинговая система, сельское хозяйство, информация, сельхозпроизводители.

Решение маркетинговых задач характеризуется большими объемами информации и сложным документооборотом, совершенствование которого происходит на основе специально разработанных машинных программ, обеспечивающих электронный документооборот. Маркетинговая деятельность, решая важнейшую задачу наиболее эффективной организации сбыта продукции, строится на автоматизации информационных процессов.

Возникла необходимость автоматизации информационных процессов и создание Информационно-маркетинговой системы Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан (ИМС МСХ РК).

Создание информационно-маркетинговой системы Министерства сельского хозяйства производилось на основе использования транспортных возможностей действующей корпоративной сети. При этом подключение Министерства сельского хозяйства, областных департаментов (управлений) сельского хозяйства и территориальных органов МСХ РК предполагалось по выделенным линиям, а подключение районов по коммутируемой линии [1].

Основная структура ИМС МСХ включает в себя следующие узлы:

1. Администратор (МСХ РК).
2. Территориальные управления Министерства сельского хозяйства (областные, районные и городские территориальные управления).
3. Департаменты (управления) сельского хозяйства (областные и районные управления (отделы) сельского хозяйства).

Информационно-маркетинговая система Министерства сельского хозяйства преследует следующие основные цели:

- обеспечение оперативного обмена аналитической и маркетинговой информацией между сельхозпроизводителями и государственными органами, а также другими участниками аграрного рынка;
- обеспечение эффективного государственного регулирования отрасли;
- повышение оперативности доступа к нужной информации;
- публикация информации для общественного доступа при минимальных затратах;
- создание так называемой электронной библиотеки (архива) документов;
- публикация новостей, объявлений о каких-либо событиях на Web – сайте МСХ РК.

Предметом и объектом информационно-маркетинговой системы были определены:

- а) объединение информационных ресурсов отдельных подразделений, обеспечение доступа к единым информационным ресурсам;
- б) повышение качества и актуальности доступной информации;
- в) систематизация информации;
- г) обеспечение режима информационной безопасности за счёт использования специальных мер по защите от несанкционированного доступа к информации;
- д) сбор и аналитическая обработка информации с целью информационного обеспечения сельхозпроизводителей;
- е) сбор и аналитическая обработка информации с целью информационного обеспечения органов государственного управления [1].

При создании системы было предусмотрено ее разделение на две дополнительные подсистемы, которые различаются между собой содержанием информации, группами пользователей и функциональностью:

1. Ведомственная подсистема - предназначена для сбора статистической и ведомственной информации по отраслям и охватывающая 85 таблиц по группам.

2. Маркетинговая подсистема - предназначена для обеспечения ценового мониторинга на оптовых и розничных рынках крупных городов и селений.

Данная подсистема в основном предназначена для использования государственными органами, то есть для обеспечения эффективного государственного регулирования сельскохозяйственной отрасли посредством постоянного мониторинга подотраслей агропромышленного комплекса (мониторинг зерна, ветеринарных препаратов, развития животноводства и растениеводства и т.д.) [1].

Ведомственная подсистема включает в себя 85 форм (таблиц) ведомственной статистической отчетности, по которым районные (городские) территориальные управления и управления сельского хозяйства предоставляют Министерству сельского хозяйства ведомственные и статистические данные по основным показателям развития агропромышленного ком-

плекса [1]. Использование сводной информации позволяет государственным органам, в частности МСХ РК правильно выработать стратегические решения, осуществить правильный прогноз и эффективно сформировать бюджет на последующие годы.

Формы ведомственных статистических отчетов, утвержденные приказом Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан и согласованные с Агентством по статистике, формируются на районном уровне. Затем они преобразуются в электронный формат и передаются на центральный сервер (рис. 1), который находится в МСХ, посредством сети Интернет. Это повышает оперативность при сборе информации, обеспечивает достоверность данных, сокращает временные затраты и позволяет координировать функционирование системы централизованно.

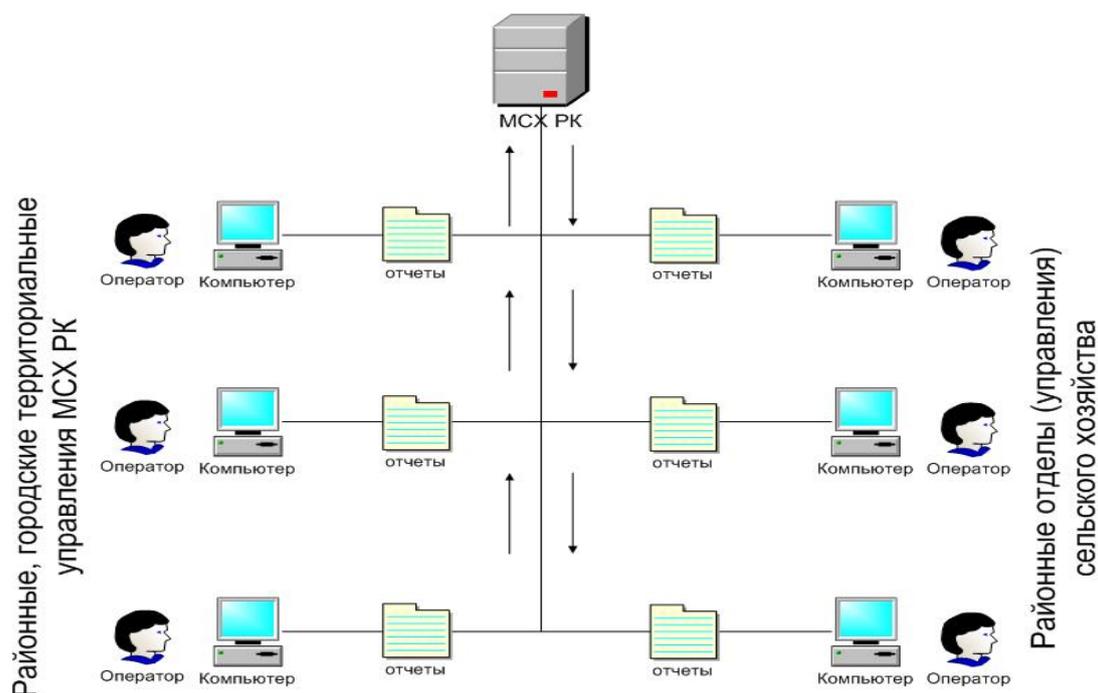


Рис. 1. Схема предоставления отчетов на центральный сервер

Поступившие из регионов данные автоматически сводится программным обеспечением сервера, после чего сводная информация поступает в структурные подразделения (отраслевые департаменты и комитеты) МСХ РК [1].

Перечень информации, входящих в ведомственную подсистему (по группам): отчеты по ветеринарии, животноводству и племенному делу, сельхозмашиностроению и технической инспекции, земледелию и зерну, защите и карантину растений, переработке сельхозпродукции.

Маркетинговая подсистема в отличие от ведомственной привлекает к себе больше интереса конечных пользователей (участников аграрного рынка), т.к. предназначена для мониторинга ситуации вокруг цен на сельхозпродукцию: обеспечивает сбор, обработку и анализ ценовой информации, которая поступает из крупных городов и районных центров республики (рис. 2).

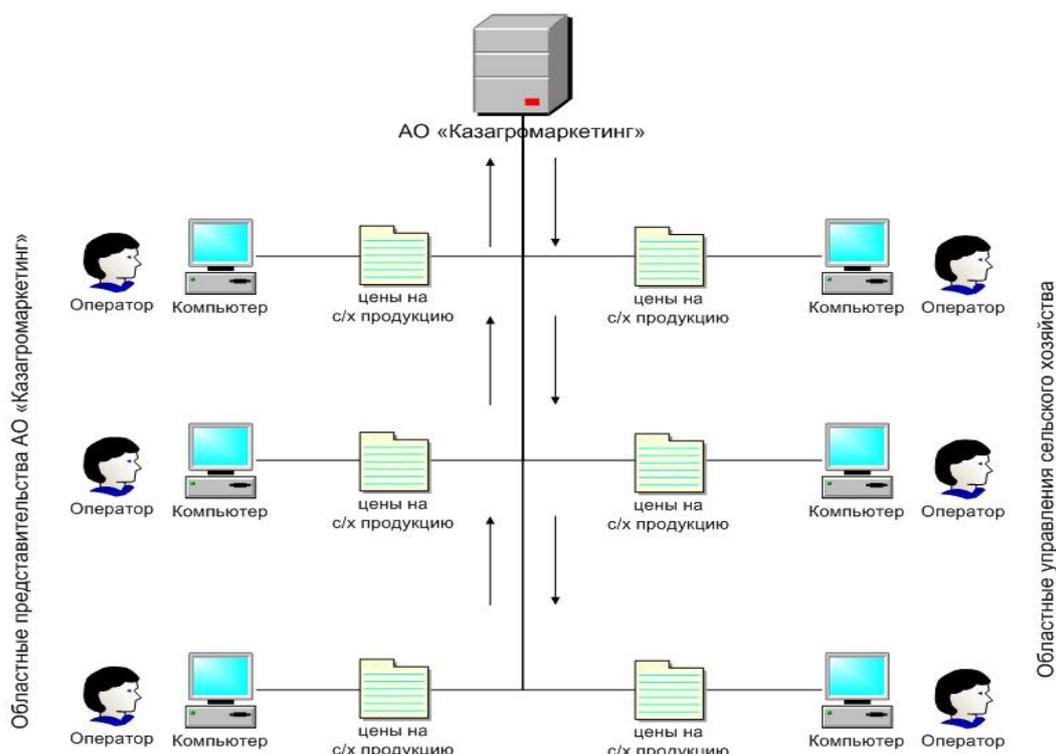


Рис. 2. Маркетинговая подсистема ИМС МСХ

Ранее функция по сбору цен на основные виды сельхозпродукции на оптовых и розничных рынках возлагалась на областные департаменты (управления) сельского хозяйства при акимах областей. Позже данная функция была передана акционерному обществу «Казагромаркетинг», подведомственному Министерству сельского хозяйства Республики Казахстан. Это связано с развитием региональной сети АО «Казагромаркетинг» и формированием его сельских информационно-консультационных центров, призванных функционировать на районном уровне [1].

Сбор оптовых и розничных цен на сельхозпродукцию осуществляет специалистом-маркетологом еженедельно (по вторникам), посредством посещения крупных рынков (магазинов) и заполнения входных форм по категориям продуктов. Собранные данные вносятся в электронную таблицу и обрабатываются на персональном компьютере в автономном режиме.

Программным обеспечением данной системы служит офисная программа Microsoft Excel, которая на сегодняшний день является самым оптимальным решением в данной ситуации. Microsoft Excel обеспечивает свод и аналитическую обработку данных, после чего создает выходные данные для дальнейшей передачи на сервер МСХ РК.

Таким образом, результатами реализации информационно-маркетингового обеспечения агропромышленного комплекса будет:

- оперативный обмен аналитической и маркетинговой информацией между сельхозпроизводителями и государственными органами, а также другими участниками агропромышленного рынка наладит взаимодействие между ними, что будет содействовать сбыту и увеличению объемов про-

даж сельскохозяйственной продукции и продуктов ее переработки, повышению конкурентоспособности субъектов АПК и в конечном результате наладит эффективное функционирование рынка;

- создание максимально благоприятных условий доступа всех субъектов агропромышленного комплекса и сельского населения к своевременной, качественной, надежной, полной и доступной информации;

- исследование внутреннего и внешнего рынка сельхозпродукции и продуктов ее переработки и предоставление аналитических материалов о состоянии и прогнозе агропромышленного рынка позволит вырабатывать стратегические решения и создать эффективное государственное регулирование отрасли.

#### Литература

1. Исследовательско-аналитический центр АО «Казагромаркетинг». Информация без границ. Аналитический сборник. 2012. с. 106.  
[www.kam.kz./page.php](http://www.kam.kz./page.php)

УДК 316.3

**Антипина Н.Л.**, к. т. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Antipina N.L.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### МОЛОДЕЖНЫЙ ПРЕКАРИАТ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

**Аннотация.** Дан обзор актуальных проблем в области изучения прекариата. Проведен сравнительный анализ характеристик молодежного прекариата в России и в зарубежных странах. Выявлены основные российские особенности молодежного прекариата и причины его массового развития.

**Ключевые слова:** прекариат, молодежный прекариат, нестабильная трудовая занятость, прекаризации рынка труда.

Исследователи современного общества всё чаще стали выделять такую социальную группу, как прекариат. Данный термин используется учеными при описании меняющейся стратификации общества в условиях глобализации, полагая, что в современном мире формируется новый социальный класс, весьма опасный для общества. Такая мысль, в частности, сквозит в материале «В Украине появился новый опасный социальный класс» на сайте газеты «Сегодня» [5].

В переводе с латыни *precarium* – ненадежная, нестабильная трудовая занятость. Популяризатором идеи, как известно, является экономист и профессор Лондонского университета Г.Стэндинг, который систематизировал понятие прекариата и актуализировал его в книге «Прекариат. Новый опасный класс» (*The Precariat: The New Dangerous Class*, 2011).

Для западных социологов, в отличие от российских, тема прекариата не является новой, ее достаточно активно муссировали еще в 2006 г., в частности в Германии. Тогда многие эксперты с тревогой заявляли, что традиционный рынок труда в развитых странах давно уже перешел в стадию разрушения. А глобализация мировой экономики ускоряет процесс его эрозии, лекарства от которой нет [9].

Сегодня проблема прекариата в западном обществе обсуждается не только в связи с ростом протестного движения (ведь именно прекариат составляет его основу), но и в связи с проблемой размывания «среднего класса». Так, по данным немецкого исследователя, профессора Йенского университета Клауса Дёрре, «каждый третий, работающий по найму в Германии, находится в состоянии подвешенного или текучего прекариата». Причины подобного состояния кроются в восприятии социального неравенства. Так, большинство опрошенных в Германии (61%) считают, что больше нет середины, а есть только высшие слои и низшие [9].

Очевидно, актуальность темы прекаризации рынка труда на Западе до сих пор не снижается, т.к. здесь затрагиваются проблемы благополучного в прошлом среднего класса - основы стабильности западного общества, которая сегодня находится под угрозой.

Серьезная политическая и социальная нестабильность, характерная для современного общества, названа одним из главных рисков 2014 года, о чем свидетельствует опрос Всемирного экономического форума (ВЭФ), проведенный среди ведущих экономистов, политиков и бизнесменов. Однако основное внимание авторов девятого по счету доклада «Глобальные риски», опубликованного ВЭФ в преддверии ежегодного форума в Давосе, который состоялся в январе 2014, уделяется второй строчке рейтинга – безработице и несоответствующей квалификации занятости: во всех регионах мира есть риск возникновения «потерянного поколения», что сдерживает экономический потенциал стран, а также грозит ростом экстремистских настроений и преступности, отмечается в докладе ВЭФ [8].

О «потерянном поколении» заговорили еще в 2007 году, когда появилось выражение «Поколение 700 евро», которое описывало феномен высокой безработицы в Греции (попавшие в эту категорию люди не могли рассчитывать на зарплату более 700 евро в месяц). С тех пор греческая проблема стала актуальна как для развитых, так и для развивающихся стран [8].

В Испании сейчас типичной является ситуация, когда три поколения одной семьи живут на одну зарплату или пенсию бабушек и дедушек, уровень безработицы приближается к 26%, зарплаты не выплачиваются, а

вознаграждение за использование временной рабочей силы снизилось до €2 в час. После 10 лет стагнации Италия вот уже в течение двух лет находится в рецессии, уровень безработицы среди молодежи составляет 42%. Греческая экономика сократилась на одну пятую, зарплаты упали вполвину, а две трети молодежи — безработные [14].

По данным ВЭФ и Канадского статистического бюро, уровень безработицы среди молодежи в мире достиг 12,6% (73 млн. человек). Самый большой процент безработных приходится на страны Северной Африки и Ближнего Востока (27,9 и 26,5% соответственно) [8]. Однако цифра нереализованного потенциала намного выше. По данным Всемирного банка, 300 млн., или 25% от всей молодежи, соглашаются на работу, не соответствующую их квалификации. А если прибавить еще 300 млн. молодых людей, занятых в низкооплачиваемом сельском секторе или не имеющих постоянной работы, то в сумме более половины всей молодежи мира остается не у дел, пополняя ряды прекариата.

Развивая тему прекариата, Стендинг делает выводы о том, что именно постиндустриальное общество привело к формированию данной многочисленной группы. Следуя марксистской терминологии, он говорит, что прекариат еще не является классом-в-себе, а есть класс-в-становлении [13].

Еще раньше Дуглас Коупленд в своей книге «Поколение X» очень ярко описал подобную страту, назвав её «космической беднотой», путешествующей по континентам и странам в поисках новых впечатлений и перебивающейся случайными заработками. Некоторые аналитики считают, что это в определённой степени «бунт» против образа жизни и ценностей среднего класса, который в развитых странах составляет не менее половины населения [12].

Характерно, что, совсем недавно представителей западного прекариата можно было заметить разве что на майских демонстрациях в День солидарности трудящихся или других акциях протеста, не отличающихся организованностью. Сегодня же ситуация меняется и весьма стремительно. Об этом свидетельствуют события в Испании, Греции, Египте, Турции и других стран Запада и Ближнего Востока, а также США, где протестное движение стало следствием активизации прекариата (акция Occupy Wall Street в Нью-Йорке в сентябре 2011 года) [3].

Итак, прекарии становятся все более активными в условиях обостряющихся противоречий современного общества, переживая потерю своих прав, гарантий и профессиональной идентичности, и это их три ключевые характеристики, по мнению Стэндинга. Вследствие этого, пишет он, «они страдают от того, что я называю в книге «Четырьмя "А"»: от тревоги (anxiety) — из-за неопределенности; от отчужденности (alienation) — в том смысле, что они занимаются не тем, чем хочется, и делают много такого, чего не хотели бы; от аномии (anomie) в дюркгеймовском смысле, то есть от отчаяния, вызванного отсутствием выхода из сложившейся ситуации; и

от злости (anger) как результата предыдущих трех пунктов. Эта злость выплескивается в растущие демонстрации, движения Оссиру — все эти протесты, которые мы видим, — потому что сейчас прекариат состоит из трех групп, и этим он и опасен» [3].

Первую группу, по классификации Стэндинга, составляет старый пролетариат; люди, которые злы, потому что не имеют того, что было у их родителей. Они прислушиваются к неофашистам, политическим демагогам, популистам, националистам. При этом политики умело манипулируют ими, играя на чувствах страха, и натравливая их на мигрантов, меньшинства и всех тех, кто составляет вторую группу прекариата, — необеспеченных, бесправных и крайне уязвимых людей из-за того, что они не имеют никаких социальных гарантий. Третья группа - это миллионы разочарованных молодых людей с образованием. Те, кто поступал в университет, надеясь, что сумеет построить хорошую карьеру и, соответственно, получить возможность достойно жить. Однако, получив диплом, они вдруг обнаружили, что купили лотерейный билет, который стоил дорого, а выигрыша не принес. Таким образом, чувство озлобленности всех трех групп прекариата против старой политики достаточно сильное и оно растет, т.к. они видят, что становится все труднее работать и жить, а надежды на лучшее будущее превращаются в иллюзии.

Подобные проблемы существуют и в нашем обществе. Особую тревогу вызывает положение российской молодежи, которая все острее испытывает чувство потерянности на фоне продолжающихся дискуссий по поводу разработки концепции эффективной молодежной политики в стране [2]. Это также касается и студенчества, которое традиционно считалось одной из наиболее благополучных категорий молодежи в нашей стране. Однако, сегодня выпускники российских вузов все чаще сталкиваются с отсутствием спроса на их рабочую силу в условиях стремительных изменений в обществе. Диплом сегодня не является гарантией получения хорошего места, как это было в прежние времена, что заставляет дипломированного специалиста нередко соглашаться на временную малооплачиваемую работу, которая не соответствует его квалификации и представлениям о карьере, а будущее становится все более туманным и непредсказуемым.

Складывающаяся ситуация на рынке труда в итоге негативно отражается на всей экономике страны и способствует развитию дестабилизирующих явлений в обществе, которое никак не может выбраться из кризиса. Поэтому, несмотря на то, что идея прекариата пока еще не прижились в России, осознать ее важно и необходимо.

В России вопрос о зарождающемся прекариате возник совсем недавно. В апреле 2013 года на XIV Международной научной конференции «Модернизация экономики и общества» вице-премьер РФ Ольга Голодец заявила, что 38 млн. трудоспособных россиян «непонятно где заняты, чем заняты, как заняты». Это сразу же подтолкнуло российских учёных «про-

вести ревизию» российского общества, особенно трудоспособной его части на предмет какой-либо занятости. Некоторые эксперты считают, что около 30% трудоспособных россиян находятся в условиях «неустойчивой занятости», то есть их трудовые отношения не оформлены и они находятся в теневом или, как выразилась Ольга Голодец, «нелегитимизированном» секторе рынка труда [6].

По мнению экспертов, российский прекариат составляет сегодня уже десятки миллионов, и в будущем его станет массово пополнять молодёжь, которая сегодня не в состоянии найти применение своим силам. Как отмечают социологи, характерными отличительными качествами данной группы молодых людей являются высокий уровень апатии и низкий уровень знаний [6].

Похоже, для большинства представителей учащейся молодёжи приоритетным является досуговое времяпрепровождение. По оценкам исследователей, практически половина опрошенных (44,4%) не смогли назвать любимую книгу или героя; другими словами, почти половина молодёжи просто не читает [10].

Не случайно социологи бьют тревогу и все больше говорят о проблеме «одичания» населения, об отсутствии у молодёжи базовых знаний, без которых немислим постиндустриальный мир, — знания иностранных языков, углубленного изучения какой-либо профессии, отсутствие навыка выстраивания горизонтальных отношений. И это является еще одной причиной массового появления молодежного прекариата в России [11].

Новое поколение не имеет ориентиров развития, стремления к труду, оно попросту не готово к элементарной ответственности, созданию семьи и выстраиванию качественной карьеры, о чем пишут исследователи [10].

Трудовая деятельность, которую многие молодые люди сегодня начинают раньше, чем их родители, совмещая учёбу с работой, как это ни парадоксально, мало способствует росту их ответственности. Зачастую она нацелена, главным образом, на обретение независимости от семейного бюджета, а заработки представляют собой, по существу, «карманные деньги», предназначенные для собственного потребления и развлечений, а не вклад в «общую семейную кассу» [11].

Поражает рост инфантильности современной российской молодёжи. По мнению российских социологов, одной из причин такого явления является отчуждение от повседневных проблем старших поколений, в том числе и в семье, возникшее в годы реформ в нашем обществе.

Проблемы молодежного прекариата особенно остры в России, потому что именно в нашей стране система образования развалена практически «до основания», а официальная установка на халявную жизнь за счет нефтегазовых доходов не стимулирует приобретать интеллектуальные профессии [10].

Большую тревогу вызывает нравственное здоровье молодёжи. Поломав прежние нравственные идеалы, новое государство не создало никаких

ориентиров и ценностей. Вместо них повсеместно предлагается низкопробная западная массовая культура и идеология потребительства, стяжательства и эгоизма. Место нравственных убеждений замещается в сознании молодежи физиологическими потребностями и извращенными «культурными» интересами. СМИ активно занимаются нравственным растлением молодежи, ее мировоззренческой дезориентацией и простым оглушением [1].

Значительная часть современной молодежи полагает, что для того, чтобы чего-то добиться в обществе, достаточно не трудовых усилий, знаний и этических установок, а – подмять правила игры под себя [11].

Социологические опросы, проведенные учеными Института социологии РАН, показывают, что российская молодежь считает, что «иногда приходится переступать через моральные принципы и нормы для того чтобы добиться успеха в жизни, поскольку современный мир жесток» (59% в возрасте 18-25 лет и 52% – 26-35 лет). При этом для старшего поколения, воспитанного в советский период, типично (63%) противоположное суждение: «лучше не добиться успеха в жизни, но не переступить через свои моральные нормы и принципы».

Самой приемлемой из аморальных практик для современных россиян, в том числе и молодых, является практика сознательного обмана кого-то для достижения своих целей. При этом в среде молодых россиян её противниками являются лишь чуть более трети (38-39% среди молодежи и 56% среди представителей старшего поколения), а прибегают к ней – 41-45% молодежи (27% россиян старше 35 лет) [11].

По данным социологического опроса, проведенного среди студентов тюменских вузов в апреле 2013 г., более половины из них (53%) имеют предрасположенность к коррупционной деятельности, четверть (25%) имеют критический коррупционный потенциал, что свидетельствует о наличии серьезных деформаций в сознании российской молодежи. В то же время, несмотря на то, что многим из студентов (каждому пятому) приходилось 1-2 раза давать взятку, более 20 % высказались весьма категорично против использования взяток (ни при каких обстоятельствах), а 32 % опрошенных считают это преступлением [1]. Данные результаты внушают определенные надежды, что российская молодежь еще не настолько «одичала», как это пытаются представить нередко СМИ.

Как показывают результаты того же исследования, лишь 2,7 % учащихся ощущают уверенность от того, что происходит в нашем обществе. Так, например, на вопрос «Какое чувство, чаще всего, вызывает у Вас нынешняя ситуация в стране?» большинство респондентов ответили: неуверенность (41,7%) и тревога (16,5%) (рис.1) [1].

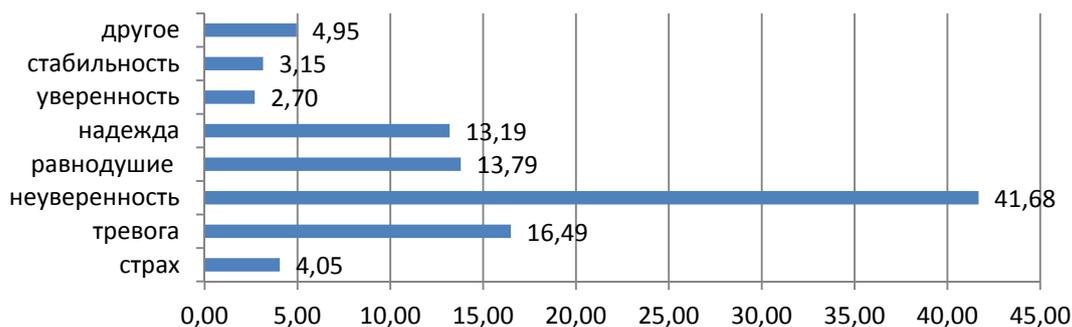


Рис.1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое чувство, чаще всего, вызывает у Вас нынешняя ситуация в стране?»

Потеряв уверенность в завтрашнем дне, российская молодежь сегодня живет настоящим и с опаской говорит о своем будущем. На вопрос «Какие из проблем нашего общества Вас тревожат больше всего?» ответы распределились следующим образом: на 1 месте (57,7%) – будущее детей, на 2-ом (47,2%) - кризис культуры и нравственности, на 3-ем (43,3%) оказалась проблема безработицы (рис.2).

По данным РИА Новости уровень безработицы среди молодежи в современной России достигает почти 30%. Как заявил глава Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Михаил Шмаков, «Большой проблемой сегодня является молодежная безработица, у нас среди молодежи в возрасте до 25 лет - уровень безработицы составляет 27%. Речь идет о выпускниках вузов и ссузов, которые не могут найти себе работу» [4].

Для сравнения: несмотря на то, что в США, и в Европе последний кризис сопровождался непропорционально высоким ростом уровня безработицы среди молодежи, в сентябре 2012 года в США он составлял всего лишь 17,1%. Схожая картина и в других странах, особенно в ослабленной еврокризисом периферии [7].

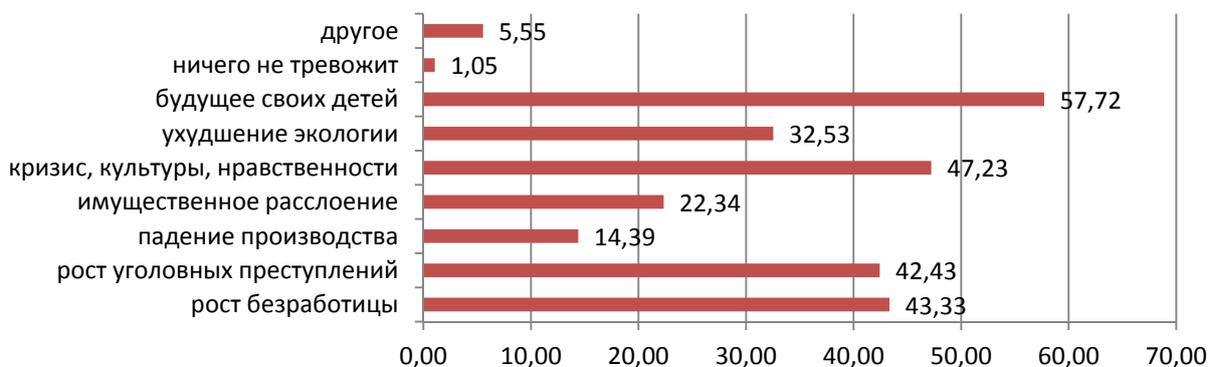


Рис.2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие из проблем нашего общества Вас тревожат больше всего?»

При этом важно отметить, что государство не снимает с себя ответственности за судьбу молодого поколения, напротив, всестороннее развитие потенциала молодежи является одним из приоритетных направлений развития государства и непосредственной целью государственной политики в развитых европейских странах. Как показывает анализ международного опыта, большинство европейских стран вкладывают серьезные финансовые средства в образование молодежи, запускают программы переподготовки и повышения квалификации кадров, способствуя тем самым решению проблем молодежной безработицы [2].

Что касается нашей страны, то надо признать: молодежная политика как была, так и остается на периферии интересов государства и общества и развивалась в течение последнего десятилетия скорее спонтанно и инициативно, чем целенаправленно. В результате негативные тенденции на молодежном рынке труда продолжают развиваться, качество трудовых ресурсов падает, что приводит к еще большему снижению конкурентного потенциала страны [2].

В России дело осложняется тем, что, в отличие от Запада, государство почти полностью самоустранилось от решения социальных проблем. Если в западных странах государственные социально-психологические службы достаточно активно действуют, стараясь оказать поддержку людям, которые по разным причинам находятся в состоянии прекариата, то в России ситуация иная: государство упорно игнорирует объективную реальность со всеми вытекающими отсюда последствиями. Чувство брошенности характерно сегодня для многих россиян и это не столько следствие воздействия явлений глобализации, сколько «брошенности» государством, которое, в частности, слабо регулирует трудовые отношения [10].

Состояние молодежного прекариата в России осложняется не слишком благополучным семейным положением молодых людей, пополняющих данную социальную группу. Так, до половины семей сегодня неполные, и именно из них в основном выходят так называемые «трудные подростки». Согласно исследованию Т. Хагурова, проведенного в Краснодарском крае, 51,4% «трудных подростков» — выходцы из неполных семей [10]. Подобные результаты получили и уральские социологи, проводя исследование с целью изучения ценностных ориентаций местных подростков. Выяснилось, что половина из них — из неблагополучных семей, а наибольшее доверие у них вызывает мать. Все остальные общественные институты просто отсутствуют в жизни подростков.

В условиях огромного потока информации, под натиском индустрии массовых развлечений российская молодежь не может найти свое место в постиндустриальном мире, острый инфантилизм приводит ее лишь к потреблению и невозможности созидать. Однако, подобный образ жизни на фоне углубления демографического кризиса в России грозит большой опасностью и несет вред не только нынешнему, но и последующим поколениям.

## Литература

1. Антипина Н.Л. Проблемы молодежи в России как отражение молодежной политики. / Академический вестник №2 (24): научно-аналитический журнал. Тюмень: Тюменская государственная академия мировой экономики и права (ТГАМЭУП), 2013, с.119-126.
2. Антипина Н.Л. Молодежная политика в России и за рубежом. / Академический вестник №4 (26): научно-аналитический журнал. Тюмень: Тюменская государственная академия мировой экономики и права (ТГАМЭУП), 2014, с. 89-98.
3. Асташенков А. «Прекариат начинает организовываться» 13 октября 2013. URL: <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html> (дата обращения 24.04.2014).
4. Безработица в России среди молодежи в возрасте до 25 лет достигает 30 %. РИА Новости. URL : <http://ria.ru/society/20120210/562171774.html#ixzz30GhIOS3w> (дата обращения 24.04.2014).
5. Гришкина Я. В Украине появился новый опасный социальный класс. URL: <http://www.segodnya.ua/life/work/v-ukraine-poyavilsya-novyy-opasnyy-socialnyy-klass-493673.html> (дата обращения 24.04.2014).
6. Гусева К. Класс развития избавит Россию от «лишних людей». URL: <http://www.proektnoegosudarstvo.ru/publications/0176/> (дата обращения 24.04.2014).
7. Геронт нашего времени. Источник: Deutsche Bank. URL: <http://мирсударх.рф/2012/11/18/%D0%93%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%82+%D0%BD%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%B3%D0%BE+%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8/> (дата обращения 24.04.2014).
8. Калачихина Ю. Всемирный экономический форум: главная угроза 2014 года — безработица. URL: <http://rbcdaily.ru/world/562949990265130> (дата обращения 24.04.2014).
9. Мармер Э. Что такое прекариат. / Neue Zeiten. – 2009, 05 (071) май. URL: <http://neuezeiten.rusverlag.de/2009/07/24/chto-takoe-prekariat/> (дата обращения 24.04.2014).
10. Прекариат – инфантильные, одичалые, аморальные. URL: <http://www.business-gazeta.ru/article/96333/>(дата обращения 24.04.2014).
11. Чего желает молодёжный прекариат России. URL:[http://communitarian.ru/novosti/v-rossii/chego\\_zhelaet\\_molodezhnyy\\_prekariat\\_rossii\\_31012014/](http://communitarian.ru/novosti/v-rossii/chego_zhelaet_molodezhnyy_prekariat_rossii_31012014/) (дата обращения 24.04.2014).
12. Коупленд Дуглас. Generation Икс (Generation X). [Электронный ресурс]. URL:[http://readfree.ru/index.php/kouplend\\_duglas](http://readfree.ru/index.php/kouplend_duglas) (дата обращения 24.04.2014).

13. Guy Standing. The Precariat – The new dangerous class. - 24 May 2011. URL: [http://www.policy-network.net/pno\\_detail.aspx?ID=4004&title=+The+Precariat+%E2%80%93+The+new+dangerous+class](http://www.policy-network.net/pno_detail.aspx?ID=4004&title=+The+Precariat+%E2%80%93+The+new+dangerous+class) (дата обращения 24.04.2014).

14. Susan Watkins. Vanity and Venality. Vol. 35 No. 16 29 August 2013 pages 17-21. URL: [http://www.lrb.co.uk/v35/n16/susan\\_watkins/vanity-and-venality](http://www.lrb.co.uk/v35/n16/susan_watkins/vanity-and-venality) (дата обращения 24.04.2014).

УДК 316.346.32/314.9

**Баранова К.Л.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Baranova K.L.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

СОЦИАЛЬНАЯ ЭКСКЛЮЗИЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ:  
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

SOCIAL EXCLUSION OF OLDER PERSONS: RESULTS

**Аннотация.** Представлены результаты анкетного опроса жителей четырех областей Уральского Федерального округа. Показано, что пенсионное обеспечение является важной социальной гарантией для пожилых жителей: три четверти респондентов к изменению пенсионного возраста относятся отрицательно.

**Abstract.** We present the results of a questionnaire survey of residents of the four areas of the Urals Federal District. It is shown that the pension is an important safety net for the elderly residents. The analysis showed that three quarters of respondents to a change in the retirement age are negative.

**Ключевые слова:** пенсия, пенсионное обеспечение, социальные проблемы, социальная система региона

**Keywords:** retirement, pensions, and social problems, the social system of the region

Пенсионное обеспечение является важной социальной гарантией для пожилых граждан любого государства. Право граждан РФ на пенсионное обеспечение по возрасту, в случае болезни и инвалидности, а также в иных случаях, установленных законом, закреплено в Конституции Российской Федерации.

Эффективно функционирующая система пенсионного обеспечения опирается на развитое пенсионное законодательство, действенный административный механизм управления этой отраслью социальной сферы, а также на макроэкономические пропорции, определяющие ее развитие [1].

Известно, что уровень пенсионного обеспечения оказывает влияние на продолжительность жизни и образ жизни пожилых людей, их участие в различных сферах жизнедеятельности общества. Одновременно повышается и социальная ответственность государства за принимаемые в пенсионной сфере решения и требует анализа всех сторон жизни пенсионеров [2]. Рассмотрим некоторые результаты социологического исследования, полученные в ходе опроса в четырех областях Уральского Федерального округа.

На вопрос «Какие проблемы Вас беспокоят в большей степени?» были получены следующие ответы:

- дороговизна жизни – 44,7%;
- низкий размер пенсии – 43,5%;
- повышение тарифов ЖКХ – 34,5%;
- произвол чиновников – 31,7%;
- падение нравов – 31,7%;
- повышение цен на продукты – 28,6%.

Вскрытая выше неудовлетворенность респондентами социальными проблемами подтвердилась и при ответе на вопрос об ограничениях, которые они испытывают в повседневной жизни. Постоянно испытывать ограничения респондентам приходится в отдыхе (39,5% опрошенных), в ремонте жилья (28,4%), в посещениях театра, кино (23,8%). Никогда не испытывают ограничения в потреблении электричества 73,2% респондентов, в газетах (59,3%), в лекарствах (53,6%) и продуктах питания (53,3%).

Политика центра и регионов в исследуемой сфере должна быть направлена на создание благоприятных условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Эффективность действий власти определяется мерой успешности решения проблем социально незащищенных слоев граждан (инвалиды, сироты, многодетные семьи, безработные граждане, пенсионеры и др.) [3].

На вопрос «Интересуются ли респонденты основными направлениями реформирования социальной системы?», три четверти участников анкетного опроса (72,5%) ответили утвердительно («да»). Противоположное мнение («нет» и «никогда») высказал каждый шестой участников опроса (13,5 и 1,9% соответственно), чуть меньшее число опрошенных (12,2%) затруднились ответить на поставленный вопрос.

Три четверти участников анкетного опроса (73,9%) полагают, что социальная система в регионе отражает интересы отдельных социальных групп, каждый шестой респондент считает, что она отражает интересы всего регионального сообщества, Только 3,8% респондентов полагают, что социальная система в регионе отражает интересы каждого отдельного индивида.

Определяя мероприятия для повышения эффективности социальной системы, около четверти опрошенных (22,4%) предложили совершенствовать нормативно-законодательную основу, регламентирующую условия жизнедеятельности населения региона. Далее ответы участников опроса представим в порядке убывания их значимости:

1. Включить в круг внимания государства проблемы всех групп населения, а не только социально незащищенных категорий – 19,8%;
2. Увеличить государственное финансирование социальных целевых программ – 19,5%;
3. Реорганизовать систему социальной защиты – 12,2%;
4. Разработать государственную и региональную концепцию социальной политики – 10,7%;
5. Активизировать общественные, гражданские инициативы для решения социальных проблем населения – 8,1%;
6. Обеспечить координацию деятельности всех субъектов, формирующих и реализующих социальную политику – 6,5%.

Насколько удовлетворены респонденты реализуемыми приоритетными направлениями развития социальной политики в регионе? На данный вопрос один из четырех участников анкетного опроса ответил положительно (1,9% полностью удовлетворен, 23,9% - удовлетворен в целом). Одновременно почти половина опрошенных (44,7%) выразили неудовлетворенность уровнем реализации приоритетных направлений развития социальной политики в регионе. При этом около трети участников опроса (29,2%) затруднились ответить на поставленный вопрос.

К курсу социально-политических реформ, проводимых сегодня руководством государства, чуть более трети участников анкетного опроса (35,2%) относятся положительно. Чуть меньшее число респондентов (31,4%) придерживаются противоположного мнения (отрицательно). При этом каждый десятый (13,2%) к курсу социально-политических реформ, проводимых сегодня руководством государства, относится безразлично, а каждый пятый (20,1%) затруднился ответить на поставленный вопрос.

На вопрос, ощущают ли респонденты себя социально защищенными, только каждый третий участник анкетного опроса ответил утвердительно (да – 8,8%, иногда – 26,4%). При этом почти вдвое большее число респондентов (59,8%) признались, что не ощущают себя социально защищенными гражданами государства.

Далее рассмотрим ответы на вопросы, которые непосредственно связанные с изменением возраста выхода на пенсию россиян [5]. Так, на вопрос «Несмотря на то, что В.В.Путин отрицательно относится к изменению пенсионного возраста, как Вы относитесь к возможному изменению пенсионного возраста?» Анализ ответов показал, что три четверти респондентов (76,9%) к изменению пенсионного возраста относятся отрицательно, противоположное мнение (положительно) высказали в пять раз меньшее число участников анкетного опроса (14,4%), При этом только 6,2% опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос.

Респондентам, отрицательно ответившим на поставленный вопрос, также предлагалось определить, в чем это выразится, Ниже представлены ответы респондентов:

многие не доживут до пенсии – 24,6%;  
увеличатся расходы на поддержание здоровья – 10,6%;  
ухудшится состояние здоровья – 20,9%;  
обострится социальная напряженность – 11,2%;  
снизится продолжительность жизни – 10,0%;  
уменьшится время на общение с детьми – 8,9%;  
снизится уровень жизни – 7,5%;  
снизятся доходы – 3,2%;  
обострится противоречие между поколениями – 2,3%;  
уменьшится время на саморазвитие – 0,9%.

Данные ответы коррелируют с результатами, полученными Н.Г.Хайруллиной, при исследовании свободного времени жителей юга Тюменской области [4].

#### Литература

1. Хайруллина Н.Г., Баранова К.Л. Пенсионный возраст россиян: оценки и мнения. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2012.
2. Хайруллина Н.Г. Экономические аспекты социального обеспечения граждан // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2012. - №3. - С. 53-58.
3. Хайруллина Н.Г. Социально-демографическая ситуация: результаты исследования // Вестник казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. - 2010. - №4. - С. 205-207.
4. Хайруллина Н.Г. Свободное время: оценка и мнение тюменцев // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2011. - №1. - С. 63-66.
5. Щербаков Г.А., Баранова К.Л. Социологический анализ пенсионной системы: региональный аспект // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2012. - №1. - С. 70-73.

УДК 303.052

**Барбаков О.М.**, д.с.н., профессор, заведующий кафедрой, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Barbakov O.M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### ОБЪЕКТ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В КОНЦЕПЦИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РЕГИОНОЛОГИИ

**Аннотация.** Приводится содержание концепции информационной регионологии в контексте регионального управления. Показано, что в организации системы управления регионом как социальной системой при описании объекта необходимо использовать кибернетическое моделирование.

**Ключевые слова:** информационная регионология, социальная система, социум, региональное управление, информационно-социологический полигон, компьютерное моделирование.

Жизнедеятельность региона находится в прямой зависимости от знания информации, отражающей окружающую действительность при управлении, и умения использовать ее в этом процессе. Огромные объемы информации регионального развития определяют необходимость автоматизации ее сбора, обработки, хранения и анализа, а значит и автоматизации самой интеллектуальной деятельности человека. Появляется новая форма отражения объективной реальности, в частности, социальной – информационное отражение, порождающее возможность создания информационно – социологических региональных полигонов и проведение на них различных социальных экспериментов в виде социального планирования, проектирования и построения на этой основе вариационных моделей развития социальной действительности и управления ею. Проведенное авторское исследование позволило сделать вывод о необходимости разработки нового научного направления в рамках социологии управления – информационной регионологии, в которой предполагается создание единого информационного пространства объекта исследования – региона, представляющее собой информационное отображение его социального пространства. Последующие исследования автора продемонстрировали правомерность такого подхода в социологических науках. Информационная регионология рассматривает регион как социальную систему со всеми входными, выходными характеристиками, функциями, обеспечивающими его жизнедеятельность. При решении проблем региона должны использоваться информационные технологии как системы методов сбора, накопления, хранения, поиска, передачи и обработки информации на основе применения средств вычислительной техники, например [8]. Информационная регионология подразумевает создание единой автоматизированной информационной системы, формирование единого автоматизированного банка данных для решения региональных проблем. Созданная информационная система, отражающая социальное пространство региона в информационное, является полигоном для социального планирования, проектирования и моделирования процессов регионального управления, обоснования механизмов реализации комплекса моделей и выявления тенденций развития региона. Для отдельных компонентов регионального социума могут создаваться самостоятельные модели, например, банковские [7], которые будут в качестве составной части входить в общую метамодель региона.

Концепция информационной регионологии, включает в себя следующие аспекты:

1. Определение субъекта и объекта регионального управления, в процессе которого необходимо социологически обосновать само понятие региона, представив его как социальную систему. При этом выявляются все

элементы региона, формируется социальная система региона, выделяется его окружающая среда, обосновываются взаимосвязи системы и окружающей среды и детерминанты регионального развития. Социальное пространство региона рассматривается в единстве с его информационным пространством как отображением социального. В процессе исследования формулируется понятие регионального информационного ресурса как своеобразной движущей силы развития социума, его преобразование и переход его в качественно новое состояние. Кроме этого, проводится прогнозирование воздействия информатизации социума на социальные процессы и социальные структуры, на развитие и состояние человека. Все это дает возможность формирования структуры единого информационного и социального пространства региона как объекта и субъекта системы регионального управления.

2. Разработка основных принципов создания системы управления регионом.
3. Формирование схемы организации информационных технологий регионального управления.
4. Создание информационно-социологического полигона, на котором проводится социальное планирование и проектирование, на основе которого моделируется система регионального управления, выбирается оптимальная модель.
5. Разработка механизма реализации оптимальной модели управления и развития региона.

На первом этапе создания системы регионального управления с использованием информационных технологий, решается задача определения субъекта и объекта регионального управления.

В качестве объекта взят регион как социум, в котором выделяются отдельные элементы, для каждого из которых обосновывается свой перечень критериев и показателей, связи между ними и взаимодействия. При постановке задачи учитываются все элементы объекта, показатели, критерии, связи и взаимодействия, которые в той или иной мере имеют отношение к решению данной задачи. А задачи выявляются в рамках определенных целей развития объекта, которые необходимо реализовать для эффективного функционирования всей системы в целом и ее элементов.

Эффективность функционирования региона как социальной системы зависят от того, насколько эффективно функционируют ее подсистемы и наоборот, но зависимость здесь не прямая. Эффективность системы не равна сумме эффективности функционирования компонентов в силу системного свойства интегративности, может быть меньше, а может и больше. Что касается оптимальности, то здесь еще более сложная и противоречивая зависимость, которая может быть и обратной: не может оптимальность функционирования всех подсистем быть достигнута одновременно, но система может функционировать оптимально, в отличие от отдельных ее образующих подсистем.

При формулировании концепции информационной регионологии были использованы широко известные принципы системного подхода:

1. Установление качественной определенности системы, ее общесистемных и особенных свойств, которые отличают ее от внешней среды.
2. Установление типа системы и особенностей ее поведения, характеризуемого набором параметров.
3. Определение главного системообразующего фактора - функции (функций) системы.
4. Выделение входных элементов (ресурсов) системы.
5. Изучение структуры системы как единства компонентов и связей: во-первых, декомпозиция системы, т.е. выделение всех ее уровней, вплоть до элементарного; изучение структуры подсистем и особенностей элементов системы; во-вторых, исследование функций, которые они выполняют в системе; в-третьих, рассмотрение процессора, т.е. крупного системного блока, состоящего из подсистем (в их взаимосвязях и взаимозависимостях).
6. Вычленение, количественный и качественный анализ выходов системы (конечного продукта).
7. Исследование цели системы и ее влияния на процессы, происходящие в системе.
8. Изучение входов, выходов, подсистем в функциональном аспекте.
9. Системный синтез: исследование организации системы в единстве структурного и функционального аспектов с оценкой уровня организованности (если это возможно) и его влияния на систему.
10. Определение специфических критериев эффективности и оптимальности, исходя из общесистемных понятий эффективности и оптимальности и их уровня, а также эффективности и оптимальности подсистем в их соотношении друг с другом и системой в целом [1, 2, 3].

Проведенное авторское исследование позволило обосновать объект – регион как целостную социальную систему, которая обладает всеми характеристиками социума. Эта система имеет единую структуру, включающую в себя физико-географическую, экономическую, политико-административную, этническую, социокультурную, правовую, политическую подструктуры. Каждой подструктуре региона соответствует свой социальный институт. При этом необходимо подчеркнуть, что институт управления является ключевым для всех подструктур и определяет организацию управления регионом. Основным субъектом и объектом управления регионом является человек, объединенный в социальные общности и социальные группы, взаимодействующий с другими людьми, группами и общностями. В регионе действуют общественные законы и закономерности, характерные для данного типа социума. Таким образом, регион представляет собой целостную, пространственно-организованную форму жизнедеятельности социума как системы, сложное и комплексное явление [4].

Содержанием функционирования региона будет являться взаимодействие субъектов в процессе воспроизводства условий жизнедеятельности; материально-вещественные факторы, выступающие основой воспроизводства; количественные и качественные показатели, характеризующие результат - уровень социально-экономического развития. Отношения собственности, отношения по распределению предметов ведения и полномочий определяют в регионе существующие функциональные внутрисистемные связи.

Регион обладает свойством организации и самоорганизации - самоуправляющимся механизмом, элементы которого взаимосвязаны, взаимозависимы и дополнены механизмом внешнего регулирования.

Поэтому, по своим качествам, таким, как относительной обособленности, целостности, комплексности, структурированности, подчиненности единой цели, связям с внешней средой, регион обладает всеми необходимыми свойствами сложной социальной системы.

То есть, можно рассмотреть регион как социум, выделить его из окружающей среды как сложную социальную систему, провести целеполагание - определить его цели, задачи и в соответствии с этими посылами строить управление таким объектом.

Сложные социальные системы функционируют по пока неизвестным нам объективным закономерностям. Мы знаем законы, по которым действуют различные элементы таких систем, так как ученые научились анализировать и синтезировать такие элементы (подсистемы), но не всю систему в целом. Когда они складывают, анализируют элементы (подсистемы) и осуществляют композицию в систему, целостный результат не получается, так как, с одной стороны, целостная система много больше, чем сумма их элементов и, с другой стороны, социальные системы не структурированы или слабо структурированы, что означает, – существует множество видов структуризации такого рода систем. Поэтому очень сложно всесторонне описать социальную систему, ее элементы и их свойства.

Одним из самых эффективных методов познания систем представляется их моделирование, упрощенное представление реального мира, то есть, замена реальных систем их моделями. В этом случае можно не экспериментировать на реальных людях, реальных социальных системах, а операции или эксперименты успешно проводить с их математическими, компьютерными моделями, а полученные результаты можно распространить с соблюдением подобия и репрезентативности на реальную социальную систему. В рамках такого подхода создается идеальный информационно-социологический полигон, на информационное пространство которого отображается социальное пространство региона как социума, на нем построить компьютерную модель, которая даст возможность решения основных проблем реального объекта.

При организации системы управления регионом как социальной системой при описании объекта необходимо использовать кибернетическое

моделирование. Использование вычислительной техники, структурных и динамических аналогий дает возможность создать виртуальную реальность, в которой описание объекта представляет собой компьютерную графическую модель, отображающую перечень критериев и показателей объекта, их изменения и взаимодействия. Целесообразно это описание представить в виде массивов или матриц, так как этот тип данных наиболее эффективно обрабатывается ЭВМ.

Таким образом, создается информационное отображение социального пространства региона на информационно-социологическом полигоне, т. е. преобразование социального пространства в информационное.

Все региональные социальные процессы происходят в своем специфичном реальном социальном пространстве и социальном времени, и социальное пространство тесно с физическим пространством, воздействует на него, в то время, как физическое пространство воздействует на социальное. Наряду с физическими законами природы в физическом пространстве, в социальном пространстве действуют свои социальные законы и закономерности, определяющие социальные процессы в социуме, и основной носитель и организатор их – человек.

Структура социальной системы социума формируется в социальном пространстве, поэтому свойства социального и физического пространства оказывают влияние на социальную систему. Например, географическая среда в определенной степени направляет развитие социальных процессов. Ее воздействие вызвано, прежде всего, формированием экономических и этнических связей. В процессе эволюции общества экономико-географические связи становятся все более значимыми факторами его прогресса, что, в свою очередь, определяет функционирование социума. Сегодня экология определяет политику государств, а значит и экономическую составляющую современного социума. И взаимодействие это происходит через информационные потоки, посредством которых связываются все типы пространства в государстве.

Социум как целостная система определяется своей структурой, формирующейся в структуре социального пространства, где происходят социальные процессы, они функционируют, меняя структуру самого социума, а также структуру социального пространства. Существует прямая и обратная связь между элементами социальной системы, они вступают в социальные отношения между собой, и научиться управлять социумом можно только определив эту совокупность общественных отношений, которые реализуются посредством обмена информацией. Процессы восприятия, хранения и передачи информации в кибернетике называются связью, и элементы социума взаимодействуют между собой через эту связь.

При отображении социального пространства в информационное социальные процессы преобразуются в их информационные образы, в вид массивов критериев и показателей, либо в графическую форму, но содер-

жание этих процессов остается тем же самым, как было в условиях их функционирования в реальном социуме. При этом информационное пространство воздействует на социальное пространство, точно так же, как и социальное пространство воздействует на информационное. Создается новый информационный социум со своей новой социальной структурой, где наиболее полно можно будет реализовать потенциал личности, достигнуть удовлетворения материальных и духовных потребностей индивидов. Организация управления социумом в информационном пространстве, представляющем собой опережающее отражение социального пространства, дает возможность избежать ошибок при управлении человеком в отличие от того, если бы мы проводили эксперименты на реальных людях, в реальном обществе и государстве.

В качестве примера эффективности отображения реальных социальных процессов в информационное пространство можно привести процесс создания автоматизированной системы муниципального управления на основе новой технологии распознавания образов, предложенной автором [5]. Социальный эксперимент управления муниципальным образованием, имитация всех этапов управленческого процесса, постановка и принятие управленческих решений, контроль их результативности и эффективности проводятся на виртуальных информационно-социологических полигонах в рамках системного подхода: выявляются проблемы, строится дерево проблем, определяются цели, конкретизируются задачи, выдвигаются гипотезы и намечаются основные пути решения проблем и достижения целей.

При постановке задачи используется существующий банк информации, который постоянно пополняется посредством проведения социологических исследований и социологического мониторинга. И на основе этого банка данных формируется полигон, представленный различными образцами объектов исследования со своими критериями и показателями.

При решении управленческой задачи на ЭВМ создаются альтернативные варианты решения такой задачи, после чего выбирается наиболее эффективная альтернатива ее решения, наиболее эффективный способ достижения поставленной цели и промежуточных задач. Тогда принятие управленческого решения в автоматизированной системе управления муниципальным образованием автоматизировано, осуществляется путем выбора наиболее эффективного варианта решения задачи из набора альтернативных вариантов, определенных на обучающем полигоне в процессе проведения деловой игры на компьютере. Очевидно, что подобные решения могут быть реализованы лишь с применением моделирования систем управления [6].

В этом случае создается база знаний - база альтернативных вариантов путей решения управленческой задачи, с учетом различных признаков объекта управления, характеризующихся своими критериями и показателями, определенных окружающих условий при функционировании исследуемого и управляемого процесса. Фактически управленец исключается из процесса

постановки и решения управленческой задачи, он занимается стратегическими ориентирами управления, формулирует общее стратегическое направление жизнедеятельности муниципального образования. Задача руководителя – перенести позитивное воздействие информационного пространства на социальное в процессе реализации эффективной системы управления.

#### Литература

1. Анфилатов В. С., Емельянов А. А., Кукушкин А. А. Системный анализ в управлении: учебное пособие. /Под ред. А. А. Емельянова. - М.: Финансы и статистика, 2009.

2. Барбаков О.М., Берюхова Т.Н., Безгина С.А., Берюхова А.Ю. Теория оптимального управления в менеджменте организации. Учебное пособие. - Тюмень: Изд-во ГОУ ВПО ТюмГНГУ, 2010.

3. Попов В.Н. Системный анализ в менеджменте: Учебное пособие. / В.Н. Попов, В.С. Касьянов, И.П. Савченко; Под ред. Д.э.н., проф. В.Н. Попова. – М.: КНОРУС, 2007.

4. Барбаков О.М. Регион как объект управления. / Социологические исследования. 2002. № 7.

5. Барбаков О.М., Карнаухов Н.Н. Разработка системы контроля управленческих решений в вузе на виртуальном пространстве. / Материалы 13 Международной научно-практической конференции «Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири (СибРесурс-13-2007)», МАН ВШ. – Кемерово, 2007.

6. Бердова Ю. С. Анализ и построение концептуальной модели управления. / Иванова М. Е., Бердова Ю. С. // Проблемы формирования единого пространства социально-экономического развития стран СНГ : сборник трудов Международной научно-практической конференции / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 328-332.

7. Зобнин Ю. А. Модели банковской системы РФ. / Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : сборник научных трудов. Выпуск 7 / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 38-43.

8. Рябова Ю. С. Применение сетевой структуры для анализа ценностных ориентаций. / Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ : материалы международной научно-практической конференции. - Тюмень, ТюмГНГУ, 2011. – С. 75-79.

УДК 314.7

**Бахтиярова Л. А.**, магистр математики, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

#### РОЛЬ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА

Социально-экономическое развитие регионов сегодня является актуальнейшей задачей российского государства. Одной из точек зрения на перспективу развития России, исходя из демографических, экономических и по-

литических интересов, является необходимость в мигрантах. Для России миграционные процессы играют особую роль. За прошедшие полтора столетия развитие страны постоянно сопровождалось массовыми перемещениями населения, зачастую на большие расстояния: эпоха освоения и заселения новых земель, волны эмиграции в Европу и Америку, центростремительные миграционные потоки, вызванные распадом СССР. В последние десятилетия Россия столкнулась с массовой миграцией, оказавшись в центре пересечения масштабных и динамичных миграционных потоков. Миграция, как сложное явление, оказывает неоднозначное воздействие на социально-экономическую ситуацию в России. Приток мигрантов в Россию позволяет компенсировать демографические потери страны, восполнить нарастающий дефицит рабочей силы. Вместе с тем, есть и отрицательные стороны: наплыв нелегальных мигрантов, стимулирующих теневую экономику и ограничивающих возможности пополнения государственного бюджета; размывание и маргинализация социально-культурных ценностей населения; ухудшение криминальной обстановки; обострение межнациональных отношений.

Современные миграционные процессы формируют новые требования к деятельности государственных органов власти, их характеристики во многом определяют направление социально-экономического развития как страны в целом, так и отдельных регионов. В связи с этим миграция стала одной из приоритетных проблем в управлении обществом.

В последнее время количество как легальных, так и нелегальных трудовых мигрантов, приезжающих в Тюменскую область, значительно увеличилось, что свидетельствует о необходимости изучения влияния миграционных процессов на экономику региона. Иммиграция для региона имеет определенные положительные последствия: рост трудовых ресурсов в экономике, объемов производства, совокупных доходов и совокупного спроса; смягчение проблемы старения нации; повышение конкурентоспособности продукции за счет более низкой цены труда. Наиболее крупными поставщиками рабочей силы на юге Тюменской области, как и в предыдущие годы, остаются страны СНГ (основные – Украина и Таджикистан): на их долю приходится более 70% общей численности иностранных граждан. Работники из стран СНГ, как правило, заняты по краткосрочным контрактам на различных, чаще всего, непривлекательных и мало оплачиваемых работах, куда российские граждане не идут. Из стран с визовым режимом въезда больше всего прибывают рабочие и специалисты из Китая, КНДР и Турции. Большая часть из них находят заработок на юге Тюменской области, т.к. здесь сосредоточена большая часть вакансий, более благоприятный климат, приближенность к центру, относительно спокойная социально-экономическая обстановка. Значительное количество свободных мест имеется в строительстве, промышленности, торговле. Основная численность работавших иностранцев на юге области занята в строительстве (61,5%). В сельском хозяйстве, в основном, трудятся выходцы из Китая (65,5%), в промышленности и геологии преобладают трудящиеся Украины (соответственно 79,5% и 99,5%).

Ямало-Ненецкий автономный округ характеризуется самым высоким показателем среднедушевого дохода, но этот район малопривлекателен для мигрантов из-за неблагоприятного климата, удаленности от центра, зависимости уровня жизни от развития нефтегазодобывающей промышленности. В Ханты-Мансийском автономном округе уровень среднедушевого дохода на 20% ниже чем в ЯНАО, что обуславливает его привлекательность для мигрантов.

Привлечение и использование иностранной рабочей силы в сложившемся количестве не является дестабилизирующим фактором для рынка труда юга области. Преобладающая часть иностранных граждан направляется в отрасли, где имеются вакансии, и по специальностям, которые тюменцы считают непривлекательными и не престижными по причине невысокой зарплаты и тяжелых условий труда.

Однако неконтролируемый и нерегулируемый приток иностранной рабочей силы создает ряд проблем. Фиксируются нарушения российских законов работодателями, которые не платят налог за иностранных граждан, не оформляется официально пребывание иностранцев в России, не обеспечиваются нормальные условия жилья, медицинского страхования, не выплачивается официально заработная плата. Нелегальная внешняя миграция сказывается на росте преступности, проникновения наркотиков.

Слишком большой приток мигрантов может дестабилизировать ситуацию на местном рынке труда, в то же время, недостаток специалистов препятствует развитию экономики области. Именно поэтому необходимо содействовать привлечению в область высококлассных специалистов, способных внедрить в производство новые технологии, создать новые рабочие места для трудоустройства региональных кадров и передать им ценный опыт. Нецелесообразно использование мигрантов при выполнении малоквалифицированных работ – подсобными рабочими, уборщиками.

Миграционная политика Тюменской области направлена на создание механизма, который бы обеспечивал приоритетное право гражданам РФ на занятие вакантных рабочих мест и защиту национального рынка труда, но при этом решался бы и вопрос легализации профессиональной деятельности иностранных граждан. В Тюменской области принята Концепция по реализации программных мероприятий по вопросам миграции. Привлечение иностранных работников входит в компетенцию Межведомственной комиссии по вопросам использования иностранных работников в Тюменской области. В ее работе принимают участие представители всех заинтересованных структур (федеральных, региональных, муниципальных).

В Тюменской области реализуется государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, утвержденная распоряжением Правительства Тюменской области от 03.09.2013г. №1676-рп. Основными целями регулирования вопросов миграции на территории Тюменской области являются:

- регулирование миграционных потоков для обеспечения устойчивого социально-экономического, демографического развития и общественной безопасности Тюменской области;

- привлечение иностранной рабочей силы для удовлетворения потребностей растущей экономики области в трудовых ресурсах;
- возрождение малообжитых территорий и аграрного сектора;
- создание эффективно действующей системы миграционного контроля на территории области.

Таким образом, потребность в эффективной миграционной политике региона, способной регулировать миграционные процессы, отчетливо ощущается в региональном сообществе. Деятельность региональной власти в миграционной сфере может тогда считаться эффективной, когда она исходит из реально складывающейся миграционной ситуации; оценивает ее в контексте существующих тенденций и перспектив социально-экономического и демографического развития; опирается на приоритеты, определяемые общей стратегией развития региона; использует весь комплекс механизмов регулирования миграционных процессов: правовые, административные, экономические и информационные.

#### Литература

1. Вилков Н.О. Региональная экономика – М.: Юрайт. - 2005.
2. Видяпина В.И. Региональная экономика. – М.: ИНФРА – 2005.
3. Социально-экономическое положение Тюменской области в сфере трудовых отношений. Итоги 2001 г. // Информ.-анал. сб. Тюмень. - 2002.
4. Труд и занятость Тюменской области//Стат. сб. – Изд-во Тюменского областного комитета госстатистики. - 2012.
5. Суворова С.В. Анализ миграционных процессов в Тюменской области// Академический вестник. - 2010. - № 2.
6. Руднева Л. Н. Регулирование рынка труда в регионе. – СПб: Недра, 2006.
7. Мукомель В.И. Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики // Мир России. – 2011. - №1.

УДК 352

**Бердова Ю.С.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Овчинникова С.В.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Berdova Yu.S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Ovchinnikova S. V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### ОСОБЕННОСТИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ, КАК ОДНОГО ИЗ ВИДОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

**Аннотация.** Дан обзор сельского поселения, как одного из видов муниципального образования. Рассмотрены признаки характеризующие специфику сельского поселения.

**Ключевые слова:** Муниципальное образование, сельское поселение, местная власть.

В качестве основного определения муниципального образования большинство авторов научных изданий предлагают следующее «территория, в границах которой совместно с государственным управлением разрешено местное самоуправление для решения только местных вопросов. Такое местное самоуправление осуществляется непосредственно и (или) через выборные, и иные органы местного самоуправления в целях решения вопросов местного значения».

В данной статье рассмотрим особенности одного из видов муниципального образования, а, именно, сельского поселения.

Используя основные критерии, содержащиеся в Федеральном законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», определим основные типы сельского поселения:

1. сельский населенный пункт с численностью населения менее 100 человек (для территорий с низкой плотностью населения и в труднодоступных местностях);
2. сельское поселение – группа сельских населенных пунктов с численностью населения менее 3000 человек каждый для территорий с высокой плотностью населения;
3. сельское поселение – группа сельских населенных пунктов с численностью населения менее 1000 человек каждый;
4. сельское поселение – один сельский населенный пункт с численностью более 3000 человек для территорий с высокой плотностью населения;
5. сельское поселение – один сельский населенный пункт с численностью более 1000 человек;
6. сельское поселение – один сельский населенный пункт с численностью менее 1000 человек с учетом плотности населения субъекта Российской Федерации и доступности территории поселения.

Выделим следующие интегрирующие признаки, характеризующие специфику сельского поселения:

1. постоянное проживание на территории сельского поселения в рамках выделенных границ;
2. у большинства населения род занятий связан с сельским хозяйством;
3. существует устав, который разрабатывается на основе Конституции Российской Федерации и федерального законодательства сельским поселением самостоятельно и подлежит государственной регистрации;
4. невысокая численность населения;
5. выборные и иные органы местного самоуправления действуют в пределах сельского поселения и уполномочены выступать от имени соответствующего муниципального образования;
6. существует четкое разграничение компетенции между органами местного самоуправления и органами государственной власти;
7. наличие местного бюджета и муниципального имущества;

8. общая инфраструктура, обеспечивающая повседневные социальные и экономические потребности жителей.

Последнее обстоятельство – обеспечение социальных и экономических потребностей жителей – в условиях XXI века представляется особенно важным. Поэтому и модель банковской системы РФ должна учитывать потребности не только мегаполисов [3]. Естественно, что весь комплекс функционирования муниципального поселения действует на основе единого, сбалансированного стратегического плана развития [2].

Одним из важнейших элементов существования сельского поселения является местная власть, ведь любая общность людей сама по себе подразумевает наличие подчинения [1]. В современном законодательстве на сегодняшний день существует два вида властных отношений в сельском поселении: в первом случае реализуется общественное самоуправление, во втором действуют органы местного самоуправления с элементами непосредственной демократии.

Проанализировав научную литературу, можно выделить следующие характеризующие признаки местного самоуправления:

1. власть осуществляется сельским населением;
2. власть распространяется на всю территорию и все население данного сельского поселения;
3. власть реализуется в рамках утвержденного устава;
4. осуществляется тесное взаимодействие с органами государственной власти;
5. объектом управления являются вопросы местного значения сельского поселения;
6. власть реализуется на основе общечеловеческих ценностей, где имеется возможность максимально отразить исторические, религиозные, национальные и иные местные традиции.

Таким образом, местное самоуправление сельского поселения можно определить как организацию публичной власти особой формы, имеющую свои особенности и характерные признаки.

#### Литература

1. Барбаков О.М. Регион как объект управления. / Социологические исследования. 2002. № 7.

2. Бердова Ю. С. Стратегическое планирование развития муниципального образования. / Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : сборник научных трудов. Выпуск 7 / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 13-15.

3. Зобнин Ю. А. Концептуально-логическая модель социально направленного государственного управления банковской системой Российской Федерации. / Проблемы формирования единого пространства социально-экономического развития стран СНГ : сборник трудов Международной научно-практической конференции / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 99-111.

**Беспалый С.В.**, к.э.н., доцент, Инновационный Евразийский университет, Республика Казахстан

## ЛОГИСТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ОПЫТ КАЗАХСТАНА

Вопросы развития металлургической отрасли тесно связаны с проблемами логистики, что особенно характерно для стран с развитой рыночной экономикой, где наблюдается высокая продуктивность привлеченных ресурсов. Логистика воспринимается как инструмент устранения диспропорции производящих и распределительно-рассеивающих систем.

При изучении конкурентоспособности продукции металлургии основное внимание уделяется анализу эффективности организации её производства, а процессы снабжения, внутривозвездского передвижения, распределения и транспортировки отодвигаются на второй план. Вместе с тем, логистический подход является одним из факторов конкурентоспособности продукции металлургии, поскольку потребители все чаще предъявляют высокие требования не только к качеству и ширине ассортимента, но и к осуществлению поставок в срок.

В связи со становлением рыночных отношений в Казахстане появилось и начало активно развиваться новое научно-практическое направление – логистика как наука об управлении интегрированными потоками материальных активов и сопутствующим информационным контентом с целью минимизации затрат и максимизации дохода предприятия. Ее эволюция за рубежом показывает, что она является одним из важнейших инструментов в конкурентной борьбе, позволяющим упрочить свои позиции на рынке, путем доставки товаров и услуг от производителя к потребителю в нужное время и в нужное место с наименьшими затратами (рис 1).

Как показано на рис. 2, организации не действуют изолированно друг от друга. Фактически каждая организация действует и как заказчик, и как поставщик, при этом использование логистического подхода к организации перемещения тех или иных материальных ценностей несет огромные выгоды. Большинство видов продукции в ходе создания проходят через несколько организаций, перемещаясь от поставщиков начального уровня до конечных потребителей.

Одним из наиболее существенных вопросов в теории и практике логистики является управление логистической системой, которая представляет собой сложную экономическую систему, состоящую из взаимосвязанных звеньев в едином процессе управления логистическим потоком [3, 4, 5]. Как и любая система, логистическая обладает определяющими свойствами, которые применительно к задачам логистики приобретают конкретизированный характер.



Рис. 1. Этапы развития логистики [1, 2]

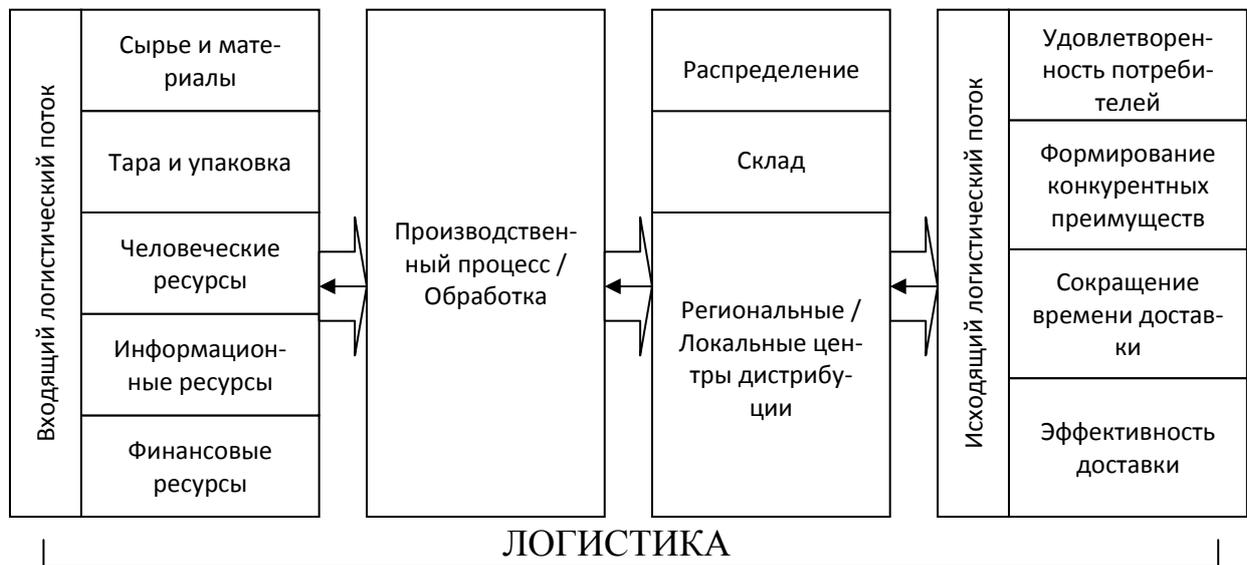


Рис. 2. Логистика как интегрированная система [6]

Материальный поток, проходя по цепи поставок, увеличивает свою стоимость. Проведенные в Великобритании исследования показали, что более 70 процентов стоимости товара, который прошел весь путь от начального источника до конечного потребителя, составляют расходы, связанные с продвижением материального потока, а именно упаковкой, хра-

нением, транспортировкой, и другими операциями. Европейская промышленная ассоциация и промышленная ассоциация США, указывают на то, что «сквозной мониторинг материального потока обеспечивает сокращение материальных запасов на 30-70%» [7].

По данным, приведенным как в иностранной, так и в отечественной литературе от 2 до 5 % от общих временных затрат, отводимых на доставку, производственные операции и складирование, приходится на затраты времени по их собственному производству. Следовательно, на выполнение логистических операций приходится свыше 95% времени оборота продукции. В связи с этим логистика выступает в качестве одного из факторов повышения конкурентоспособности фирмы.

Вышеизложенное позволяет утверждать, что цели логистики выходят за рамки сокращения затрат и получения максимального дохода. В связи с этим на данном этапе развития концепция конкурентоспособности фирмы [8, 9] обеспечивается за счет приобретения конкурентных преимуществ путем предложения дополнительных услуг, а также повышения их качества. Таким образом, повышение конкурентоспособности фирмы за счет логистики представляет собой процесс непрерывный и адаптивный.

Систему логистики, как совокупность методов и средств управления движением потоков, принято разделять на следующие функциональные области, в рамках которых решаются определенные, свойственные именно для этих областей задачи. Выделяют следующие функциональные области логистики, причем большинство из них взаимно пересекаются: - транспортная логистика; - закупочная логистика; - распределительная логистика; - логистика производственных процессов (производственная логистика); - логистика складирования (складская логистика); - информационная логистика. Логистическая система Аксуского завода ферросплавов – филиал АО «ТНК «Казхром» соответствует представленной на рисунке 3.

Можно выделить следующие особенности логистики транснациональных металлургических компаний:

– В сфере закупочной логистики: для металлургического производства требуется огромная номенклатура закупок сырья и материалов, а как следствие имеет место монопсоническое положение на локальных рынках, неравнозначные условия покупки сырья и материалов у местных производителей и продажи им готовой металлургической продукции. При этом значительная часть закупок производится у своих аффилированных компаний в рамках цепочки добавленных стоимостей (железорудное сырье, энергия, уголь), такая система закупок обуславливает более низкую себестоимость продукции. Централизованное снабжение ТНК оборудованием.

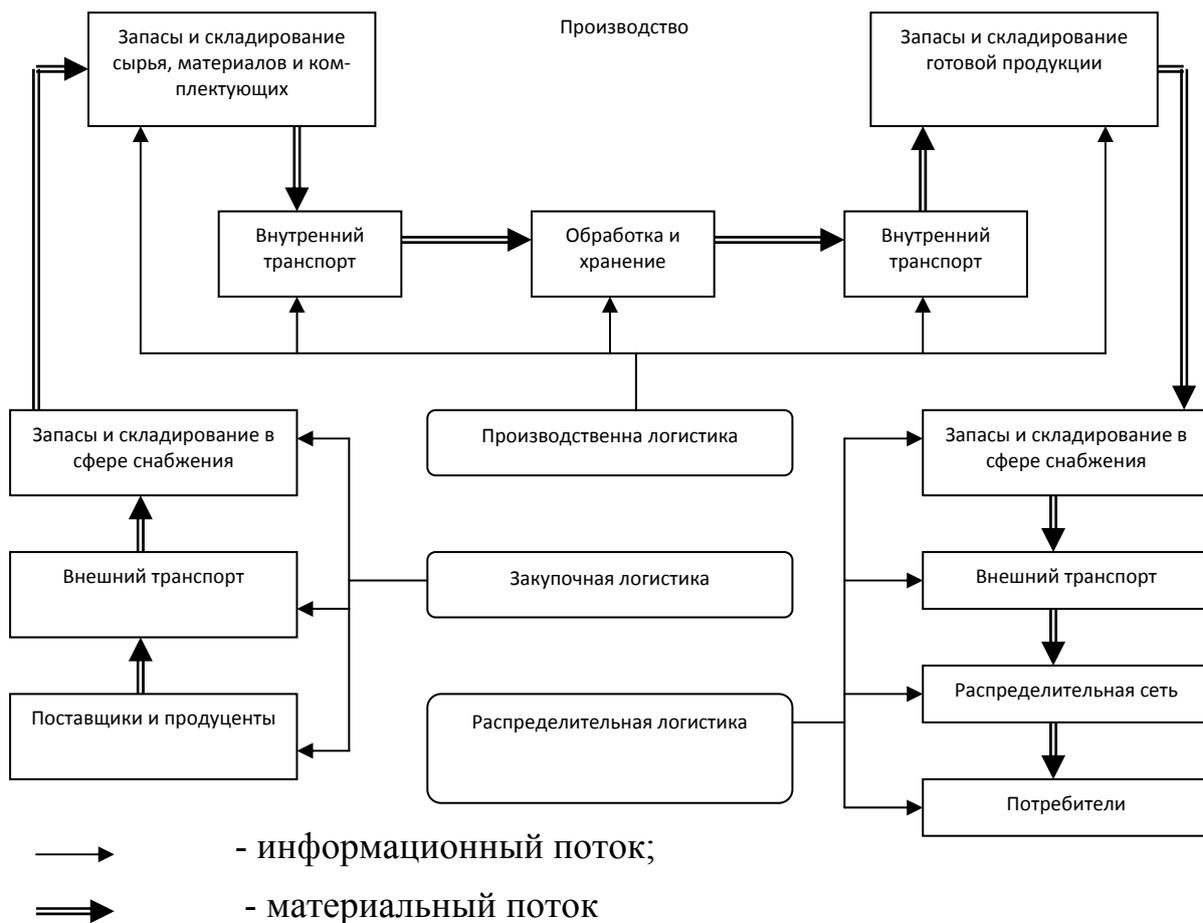


Рис. 3. Взаимосвязь функциональных областей логистики

– В сфере внутривозводской логистики: передача непрофильных и не имеющих коммерческой выгоды производств в аутсоринг.

– В сфере распределительной логистики: проведение дифференцированной ценовой политики на различных рынках сбыта, что обуславливает возможности продажи по цене ниже себестоимости в одних регионах, за счет продаж по завышенным ценам в других. Преобладающими типами сбыта является продажа готового металлопроката непосредственно потребителю через трейдеров и сервисные металлоцентры.

Характерной особенностью системы снабжения на металлургических предприятиях является наличие устойчивых хозяйственных связей между поставщиками основного технологического сырья, оборудования и предприятием. В связи с этим проведем анализ поставщиков, сотрудничавших с Аксуский завод ферросплавов – филиал АО «ТНК «Казхром» в течение одного года, двух и трех лет в период с 2010 по 2012 года (табл. 1).

Табл. 1.

Структура поставщиков, сотрудничавших  
с Аксуский завод ферросплавов – филиалом АО «ТНК «Казхром» \*

Группы поставщиков	2010 г.			2011 г.			2012 г.		
	1 год	2 года	3 года	1 год	2 года	3 года	1 год	2 года	3 года
Казахстанские поставщики	11,01	44,75	62,02	29,27	32,02	57,05	29,54	29,52	62,28
Российские поставщики	69,01	41,90	20,59	49,39	63,50	23,14	54,61	64,32	19,92
Другие иностранные поставщики	19,98	13,35	17,39	21,34	4,48	19,81	15,85	6,16	17,80
ВСЕГО поставщиков, сотрудничавших в течение 1-3 лет с Аксуский завод **	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	1,9	23,5	74,4	17,1	28,2	54,6	10,0	32,5	57,3

\*) составлено по первичным данным Аксуский завод ферросплавов – филиал АО «ТНК «Казхром»

\*\*) доля от общей суммы затрат по итогам соответствующего года

Как видно из таблицы 1, наибольший удельный вес среди поставщиков, сотрудничавших в течение 1 года, занимают российские - по итогам трех лет соответственно: 69,01%, 49,39 %, 54,61 %. Затем следуют казахстанские поставщики (11,01 %, 29,27 %, 29,54 %), наименьший удельный вес в данной группе поставщиков имеют иностранные предприятия.

Как показывает анализ, в 2010-2012 гг. уменьшалась доля казахстанских поставщиков, имеющих деловые связи с рассматриваемым предприятием на протяжении двух лет. Доля российских поставщиков, наоборот, росла. Доля иностранных поставщиков в рассматриваемом периоде тяготеет к уменьшению, хотя однозначной динамики здесь не наблюдается.

Среди поставщиков, развивающих деловые отношения с Аксусским заводом ферросплавов, наибольший удельный вес имеют казахстанские: по годам соответственно 62,02 %, 57,05 %, 62,28 % от суммы затрат на приобретение сырья, материалов, оборудования. Далее следуют российские и другие поставщики.

Проанализируем степень использования укорененных связей для включения в сеть, которая измеряется с помощью переменной «сетевое соединение первого порядка» (табл. 2). Она вычисляется как сумма квадратов долей, занимаемым каждым поставщиком для производителя:

$$S_i = \sum_{j=1}^k \left( \frac{m_{ij}}{M} \right)^2 \rightarrow 1, \quad (1)$$

где  $i$  - номер группы от 1 до 3,  $j$  - доля  $j$ -го поставщика в группе  $i$ ,  $m_{ij}$  - удельный вес поставщика  $j$  в группе  $i$ ,  $M$  - общая сумма поставок у группы  $i$ .

Значение индекса приближается к единице по мере того, как трансакции наблюдаемой фирмы концентрируются вокруг малого числа партнеров. Если у производителя существует единственный поставщик, то показатель становится равен единице. Наоборот, если это значение стремится к нулю, то производитель распределяет небольшие заказы между множеством поставщиков. Иными словами, его взаимодействие с сетью поставщиков основано на случайных рыночных связях.

Для данной группы поставщиков характерны случайные рыночные связи, так как в структуре не наблюдается однозначной динамики. В целом данный показатель ниже, чем в других группах поставщиков (табл. 2).

На наш взгляд, для более полного анализа поставщиков необходимо выяснить, поставщиками каких именно материалов и оборудования являются предприятия, сотрудничающие с Аксусским заводом ферросплавов, а также их страновую принадлежность (табл. 3).

Основными поставщиками сырья, материалов являются казахстанские предприятия, в том числе аффилированные компании. Их наибольшая доля - в поставках ГСМ, рудного сырья, угля, продукции пищевой и текстильной промышленности, строительных материалов кабельной, резинотехнической продукции. По основным видам продукции предприятие имеет прямые долгосрочные связи в течение трех и более лет.

Табл. 2

Сетевое соединение поставщиков,  
сотрудничавших с Аксусским заводом ферросплавов

Si / год	2010	2011	2012
Сетевое соединение поставщиков, сотрудничавших с Аксусский завод ферросплавов – филиал АО «ТНК «Казхром» в течение одного года	0,23	0,28	0,29
Сетевое соединение поставщиков, сотрудничавших с Аксусский завод ферросплавов – филиал АО «ТНК «Казхром» в течение двух лет	0,43	0,59	0,50
Сетевое соединение поставщиков, сотрудничавших с Аксусский завод ферросплавов – филиал АО «ТНК «Казхром» в течение трех лет	0,46	0,42	0,46

Что касается российских поставщиков, то они являются поставщиками горюче-смазочных материалов, строительных материалов, метизов, лесоматериалов, технологического оборудования, приборов, продукция машиностроительной и химической промышленности.

Наконец, иностранные поставщики представлены в таких группах материалов, как высокотехнологичное оборудование, минеральное сырье, продукция химической и машиностроительной отрасли.

Табл. 3

## Обобщенная характеристика поставщиков Аксуского завода ферросплавов

Вид поставщика	Вид производства	Разовые поставки	В течение двух лет	В течение трех лет
Казахстанские поставщики	Основное производство	Железородное сырье	Известняк, железородное сырье, цветные металлы	Железородное сырье, цветные металлы, угли, минеральное сырье, огнеупоры
	Вспомогательное производство	ГСМ, прочие вспомогательные материалы	ГСМ, продукция химической промышленности, резиновые изделия, трубы, электроприборы, вспомогательное оборудование	ГСМ, кабельная, резинотехническая продукция, хром, изоляционные материалы, продукция машиностроительной отрасли
	Обслуживающее производство	Строительные материалы, автозапчасти, оргтехника, пластиковые окна, продукция пищевой промышленности, мебель	Строительные материалы, комплектующие, текстиль, кислород, автозапчасти, оргтехника, безопасность	Строительные материалы, лакокрасочная продукция, пластиковые окна, канцелярские товары, спирт, текстиль, оргтехника, услуги рекламных агентств
Российские поставщики	Основное производство	Кокс, железородное сырье	Железородное сырье, огнеупоры	Технологическое оборудование, огнеупоры
	Вспомогательное производство	ГСМ, электроприборы, инструменты, продукция машиностроительной и металлургической промышленности	Продукция машиностроительной, химической и металлургической промышленности, ГСМ, сменное оборудование	Продукция машиностроительной, химической и металлургической промышленности, ГСМ, сменное оборудование, кабельная продукция, резинотехнические изделия
	Обслуживающее производство	Лакокрасочные материалы, строительные материалы, автомобили, медикаменты	Лесоматериалы, спортивный инвентарь	Медикаменты
Иностраные поставщики	Основное производство	Услуги научно-технического профиля, высокотехнологичное оборудование		
	Вспомогательное производство	Продукция химической промышленности, инструменты, драгоценные металлы	Продукция химической промышленности, инструменты	Продукция химической промышленности, инструменты, сменное оборудование

Проведенное исследование выявило степень постоянства контрактов между Аксусским заводом ферросплавов и отечественными и иностранными поставщиками, что дало количественную характеристику долей последних в общем объеме закупок. Кроме того, анализ логистического потока по различным поставщикам позволил сделать вывод, что главными конкурентами казахстанских поставщиков являются российские предприятия, особенно по таким группам товаров, как резинотехнические изделия и кабельная продукция. Следовательно, необходимо повышение конкурентоспособности казахстанских изделий и приведение их в соответствие с требованиями потребителя, что в конечном итоге сводится к расширению ассортимента выпускаемой продукции.

#### Литература

1. Czesław Skowronek, Zdzisław Sarjusz-Wolski. Logistika w przedsiębiorstwie. – Polskie Wydawnictwo Economiczne, Warszawa, Rzeczpospolita Polska, 2003. - 400 с.
2. Плоткин Б. К. Основы логистики. - Л. : ЛФЭИ, 1991. – 59 с.
3. Гаджинский А. М. Логистика. - М : "Маркетинг", 1998. - 267 с.
4. Смехов А. А. Введение в логистику. - М. : Транспорт, 1993. - 112 с.
5. The management of business logistics / J.J. Coyle, E.J.Bard, C.J. Langly.-5-thed. - WestPublishingcompany, 1992. - 580 p.
6. Чудаков А.Д. Логистика: учебник.- М.: РДЛ, 2001. - 480 с.
7. Donald J.Bowersox, David J.Closs Logistical management – N.Y.: THE MCGRAW – HILL COMPANIES, INC, 1996. - 730 p.
8. Аманбаев С. Эффективность систем управления за счет логистизации // Қаржы-қаражат. - 2005. - № 4. - С. 79-85.
9. Дегтяренко В.Н. Основы логистики и маркетинга: учебное пособие. - Ростов н/Д.: Эксперт.бюро, 1996. – 240 с.

УДК 364.6

**Воробьев Е.М.**, к.с.н., председатель Комитета по делам национальностей, Правительство Тюменской области, г. Тюмень, Россия

#### ЭКСПЕРТЫ О ПРОБЛЕМАХ ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО 3-Х ЛЕТ

#### EXPERTS ON THE PROBLEMS OF WOMEN WITH CHILDREN UNDER 3 YEARS

**Аннотация.** Анализируются результаты экспертного опроса по проблемам женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. Доказано, что они имеют высокую степень заинтересованности в трудоустройстве. Это свя-

занно, в первую очередь, с необходимостью дополнительного заработка и возможностью самореализации. Однако большим препятствием в реализации трудового потенциала является необходимость постоянно уделять внимание детям.

**Abstract.** We analyze the results of the expert survey on women with children under the age of 3 years. Proved that they have a high degree of interest in employment. This is due, primarily, to the need to make extra money and the opportunity for self-realization. However, the biggest obstacle in the implementation of the labor potential is the need to pay constant attention to children.

**Ключевые слова:** эксперты, женщины с детьми до трех лет, трудоустройство женщин, уход за детьми.

**Keywords:** experts, women with children under three years of women's employment, childcare

На современном этапе жизнедеятельности мирового сообщества, в условиях постоянно развивающейся глобализации, включающей, прежде всего, взаимодействие и взаимообусловленность основных процессов функционирования различных стран приоритетное значение приобретает ориентация на конкретные интересы человека, преодоление неравенства и маргинализации населения [1].

К исследованию проблем занятости женщин, имеющих детей до трех лет, были привлечены эксперты - представители административных и образовательных структур, руководители предприятий и представители малого бизнеса. В опросе 15% экспертов имеют стаж работы два года, такое число экспертов работают в должности руководителя пять лет, а большая часть экспертов (70%) – более пяти лет.

Большинство экспертов (90%) подтвердили, что в штате их предприятия числятся женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. На открытый вопрос анкеты «Какие трудности возникают у Вас в работе с данной категорией сотрудников», были получены следующие ответы:

- большое количество больничных листов по уходу за ребенком (45%);
- ограничения в исполнении должностных обязанностей (5%);
- постоянные опоздания на работу (5%);
- постоянные отпрашивания (5%);
- никаких (40%).

Как видим, главной проблемой у женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, является частая болезнь детей, из-за чего женщины вынуждены выписывать больничные листы по уходу за ребенком. Одновременно около половины экспертов указали, что женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не создают им никаких трудностей. Некоторые эксперты дополнили данный список следующими комментариями: «трудностей не возникают, за исключением трудностей, связанных с личностными качествами человека», «не возникает трудностей, так как даем возможность работать дома», «в за-

висимости от того, какие требования матерей, если их требования совпадают с нашими, то никаких трудностей не возникает» или «трудностей особых нет, сейчас сложнее, так как производственные планы необходимо выполнять, но мы входим в положение этих женщин». Один эксперт откровенно ответил, что на предприятии, которое он возглавляет, стараются не брать таких женщин на работу, но если она уже работала на предприятии и появился ребенок, то стараются всячески помочь. Аналогичные проблемы были выявлены в исследованиях Н.Г.Хайруллиной [1, 2].

Следующий вопрос анкеты позволил выявить наличие социального и экономического эффекта от трудовой деятельности женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. Три четверти экспертов (75%) считают, что социальный и экономический эффект от трудовой деятельности женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, предприятие получает. Это проявляется в следующем:

- ребенок находится дома с бабушкой, другими родными;
- женщины этой категории трудятся наравне со всеми;
- предприятию не надо искать замену, обучать, переобучать новых сотрудников;
- женщина остается в курсе всех дел;
- если хороший специалист, имея ребенка, работает хорошо;
- женщина работает еще лучше и дорожит работой, так как нужно думать о себе и ребенке;
- сохраняется квалификация специалиста;
- не нужно искать нового сотрудника на это место;
- предоставление неполного рабочего дня;
- помимо социального и экономического эффекта, существует общегосударственная политика (увеличение населения, поддержка семьи);
- почасовая работа позволяет уделять ребенку время;
- уверенность в том, что такая женщина будет работать, так как её ребенок до 3-х лет уже устроен в детский сад;
- работая, женщина продолжает развиваться, совершенствоваться, при этом получает за свой труд зарплату.

Каждый четвертый эксперт высказал противоположное мнение, по их мнению, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, «минимум до 3-х лет должны сидеть и воспитывать детей», «лучше женщине сидеть с ребенком, так как очень много больничных листов», «лучше женщинам дать дополнительные льготы, так как для работодателя это выгоднее». Региональные исследования подтверждают, что чаще всего воспитанием детей занимаются матери [3].

Какие же сферы занятости наиболее приоритетны для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет? Анализ ответов экспертов позволил выявить, что для исследуемых женщин приоритетными являются такие сферы занятости как:

- бухгалтерия, экономика, учет и аудит (25% ответивших экспертов);
- детские дошкольные учреждения (15%);
- образование, социальная работа, сфера услуг (20%);
- сетевой бизнес (10%);
- статист, программист (10%);
- любые (15%).

Анализ ответов показал, что большинство экспертов высказали мнение, что если женщина хочет работать, то для этого подходит любая сфера занятости. При этом к работе должны предъявляться следующие требования: неполный рабочий день, скользящий график работы, возможная работа на дому, хорошо оплачиваемая, работа должна быть легкой, не требующей ответственности.

В ходе опроса выяснилось, что вопросами профессионального обучения и переобучения женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, с целью дальнейшего трудоустройства, по мнению экспертов, должны заниматься:

- Департамент занятости населения Тюменской области (70% экспертов);
- Департамент социального развития Тюменской области (30% экспертов);
- Департамент образования (5%).

Каждый десятый эксперт высказал другое мнение: «если есть желание, трудно найти востребованную работу», «почему женщина, имеющая ребенка должна думать о смене специальности, если у нее уже есть специальность».

На вопрос «Какие еще факторы, помимо образовательного, могут способствовать обеспечению эффективной занятости женщин, имеющих детей до 3-х лет» были получены конкретные ответы:

- возможность отдать ребенка в ясли, желательно бесплатно или за умеренную плату;
- государственные службы занятости должны взять на себя обязанность по трудоустройству более нуждающихся женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- зарплата, в повышении которой заинтересованы все и от её размера зависит эффективная работа любой женщины (15%);
- лучше воспитывать детей, чем работать (5%);
- не важно, какое количество и возраст детей, важно какой она специалист (5%);
- открытие дополнительных бесплатных детских образовательных учреждений для детей в возрасте до 3-х лет (25%);
- предоставление скользящего графика работы (5%);
- предоставление полного социального пакета для улучшения материальной базы для воспитания ребенка (15%);
- предоставление социальных гарантий (15%);
- стимуляция зарплатой (5%);
- предоставление частных детских учреждений при организациях, если это сотрудница нужна на работе, даже после родов (5%).

Таким образом, в современных социально-экономических условиях, и работодатели, и женщины с детьми в возрасте до 3-х лет, имеют достаточно высокую степень заинтересованности в трудоустройстве. Это связано, в первую очередь, с необходимостью дополнительного заработка и возможностью самореализации. Однако большим препятствием в реализации трудового потенциала является необходимость постоянно уделять внимание детям.

#### Литература

1. Социальное обеспечение россиян: теория и практика [Текст] / Белоножко М.Л., Барбаков О.М., Хайруллина Н.Г., Беринцева И. Н., Кирсанов К.В., Баранова К.Л. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 326 с.
2. Хайруллина Н.Г. Экономические аспекты социального обеспечения граждан // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2012. - № 3. - С. 53-58.
3. Хайруллина Н.Г. Социально-демографическая ситуация: результаты исследования // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. - 2010. - № 4. С. 205-207.
4. Хайруллина Н.Г. Свободное время: оценка и мнение тюменцев // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2011. - № 1. - С. 63-66.

УДК 378

**Гарабажий В.А.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Родина В.Н.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Garabagiy V.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Rodina V.N.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### СТУДЕНЧЕСКОЕ ТВОРЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА

**Аннотация.** В статье анализируются особенности развития организационной культуры высшего учебного заведения, направленной на развитие творческого потенциала студентов.

**Ключевые слова:** организационная культура вуза, творческий потенциал, творческая активность, развитие организационной культуры вуза.

Организационная культура вуза представляет собой неформализованную или частично формализованную систему ценностей и норм поведения, правил, обычаев и традиций, принимаемых и разделяемых админи-

страцией учебного заведения, педагогическим коллективом и студентами; являющихся продуктом их совместной деятельности; направленных на понимание ими миссии, целей и задач вуза и учебного процесса.

Развитие организационной культуры – сложный процесс, который должен учитывать стратегические и оперативные задачи образовательного учреждения. Кроме того организационная культура вуза, в отличие от предприятия, обладает своими специфическими особенностями. Это наличие множества субъектов организационной деятельности, их существенное статусное различие и др. Поэтому процесс развития организационной культуры предполагает не стихийные, а целенаправленные изменения, осуществляемые поэтапно [1].

Основным принципом развития организационной культуры высшего учебного заведения является соответствие культуры всем элементам системы управления вуза. На практике этот принцип означает, что при разработке или внедрении изменений в стратегию, структуру и в другие элементы системы управления высшим учебным заведением необходимо оценивать степень их реализуемости в рамках существующей организационной культуры и при необходимости разрабатывать программу по ее изменению [2].

Нельзя не согласиться с мнением Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, что «изменение культуры затрагивает отношения, сформировавшиеся за длительный период, поэтому процесс является сложным и болезненным для организации» [3]. Это обусловлено тем, что при изменениях в организационной культуре возникают проблемы, связанные с сопротивлением сотрудников этим изменениям. В отличие от предприятия в вузе проблема сопротивления изменениям будет еще более актуальной в силу многочисленности участников организации, различных по возрасту, уровню образования, статусу, а также наличию множества субкультур [4].

Развитие организационной культуры возможно только на основании ее предварительного анализа и оценки. Поэтому, для выявления проблем в организационной культуре вуза, препятствующих развитию творческого потенциала и творческой активности студентов, автор статьи предлагает следующий алгоритм действий (рис. 1.)

Развитие организационной культуры вуза, способствующей формированию и развитию творческого потенциала студентов, предполагает изменения в каждом из составляющих элементов организационной культуры высшего учебного заведения, а именно:

- Морально-психологический климат в коллективе: проведение тренингов по командообразованию; проведение совместных (преподаватели со студентами) культурных, научных, творческих мероприятий; реализация личностно-ориентированного и индивидуально-ориентированного подходов в преподавании.

- Образовательный процесс: внедрение в образовательный процесс инновационных технологий обучения; повышение мотивации преподава-

телей к совместному со студентами творчеству; ориентация вузовских программ на творческое развитие студентов; внедрение личностно-ориентированного подхода в процесс обучения.

- Внеучебная работа: повышение престижности творческой деятельности, в т.ч. научно-исследовательской; построение внеучебной работы с учетом предпочтений студентов; повышение информированности студентов о творческих направлениях вуза; разработка системы поощрения творческой активности студентов.



Рис. 1. Процесс анализа организационной культуры вуза с целью выявления проблем, препятствующих развитию творческого потенциала и творческой активности студентов

- Воспитательная работа: переход от воспитательной системы к ценностно-ориентированной; пропаганда ценностей духовного развития, профессионализма, творческой активности.

- Традиции: сохранение традиций вуза, демонстрирующих престижность творческой деятельности и их приумножение.

- Миссия, стратегия: разработка стратегии вуза, культивирующей ценности развития творческого потенциала в студенческой среде.

При реализации обозначенных мероприятий необходим постоянный процесс информирования сотрудников и студентов вуза о том, что важно для организации, почему это важно. Это поможет существенно уменьшить уровень сопротивления преподавателей и студентов привносимым в оргкультуру изменениям.

К механизмам реализации мероприятий в рамках развития организационной культуры вуза, относятся следующие:

- сбор, обработка и передача информации. Данный метод предполагает открытое обсуждение идей и мероприятий, чтобы помочь преподавателям и студентам убедиться в необходимости изменений в организационной культуре вуза. Для этого можно использовать различные формы передачи информации; индивидуальные беседы, выступления в студенческих группах, проведение тренингов с преподавателями и т.д.

- привлечение самих студентов и преподавателей к принятию решений. Этот метод позволяет и студентам и преподавателям, которые настроены против изменений в организационной культуре вуза, свободно выразить свое мнение в отношении потенциальных проблем.

- поддержка, с помощью которой и преподаватели, и студенты легче адаптируются к новой обстановке. Например, преподавателю можно оказать эмоциональную поддержку, помочь повысить квалификацию, что позволит ему справиться с новыми требованиями.

- переговоры для обеспечения инноваций. Например, руководство вуза, чтобы получить поддержку на изменения со стороны преподавателей, может обсудить с ними конкретные предложения.

- кооптация - предоставление сотруднику или студенту, которые могут оказать или оказывают сопротивление, ведущей роли в принятии решений, направленных на развитие организационной культуры вуза.

- маневрирование - составление четкого графика инновационных мероприятий с целью оказать желаемое воздействие на сотрудников и студентов для уменьшения их сопротивления изменениям в организационной культуре.

- принуждение - с целью получения согласия на изменения в организации: для студентов, например, угроза продвижения по курсам обучения; для преподавателей - угроза продвижения по карьере, повышения заработной платы.

Каждый механизм имеет свои преимущества и недостатки. Руководитель должен эффективно оценивать ситуацию и выбирать наиболее подходящий из них.

## Литература

1. Силин, А.Н., Хайруллина, Н.Г. Управление персоналом: Учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов / А.Н. Силин, Н.Г. Хайруллина; Тюм. гос. нефтегазовый университет. – М., 2004. – С. 34.

2. Устинова, О.В., Гарабажий, В.А. Ценностные ориентации студенческой молодежи. // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. – 2010. - №4. – С. 203-204.

3. Организационное поведение. 2-е изд., доп. и перераб. /Под ред. Г.Р. Латфуллиной, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2010. - 460 с.

4. Устинова, О.В., Гарабажий, В.А. Ценностные ориентации студенческой молодежи. // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. – 2010. - №4. – С. 203-204.

УДК 342.922

**Горовенко С.В.**, к.ю.н., доцент, Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень, Россия

**Gorovenko S.V.**, Tyumen state Academy of world Economics, management and law, Tyumen, Russia

#### К ВОПРОСУ О НАЗНАЧЕНИЯХ ШТРАФА ЗА АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ НИЖЕ НИЗШЕГО ПРЕДЕЛА

**Аннотация.** Рассматривается судебная практика применения положений Постановления Конституционного Суда РФ от 25.02.2014 № 4-П. Анализируются существующие варианты обоснования его реализации, высказывается предложение об установлении критерия снижения штрафа ниже низшего предела.

**Ключевые слова:** административное наказание, штраф.

В теории административного права принципу справедливости назначения административного наказания уделяется достаточно большое значение.

Содержание принципа справедливости административного наказания, по нашему мнению, должно заключаться не только в том, что назначаемое лицу административное наказание должно быть соразмерным характеру совершенного им административного правонарушения, но и учитывать индивидуальные особенности лица, привлекаемого к административной ответственности.

Значимым этапом реализация данной идеи явилось принятие Конституционным Судом 25.02.2014 Постановления РФ № 4-П «По делу о проверке конституционности ряда положений статей 7.3, 9.1, 14.43, 15.19, 15.23.1 и 19.7.3 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в связи с запросом Арбитражного суда Нижегородской области и жалобами обществ с ограниченной ответственностью "Барышский

мясокомбинат" и "ВОЛМЕТ", открытых акционерных обществ "Завод "Реконд", "Эксплуатационно-технический узел связи" и "Электронкомплекс", закрытых акционерных обществ "ГЕОТЕХНИКА П" и "РАНГ" и бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики "Детская городская больница № 3 "Нейрон" Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», которое послужило основанием для формирования судебной практики о назначении административного наказания юридическим лицам в виде штрафа ниже низшего предела.

Конституционный Суд РФ в Постановлении отметил, что «Осуществляя правовое регулирование оснований, условий и сроков привлечения к административной ответственности, федеральный законодатель должен исходить из того, что юридическая ответственность может наступать только за те деяния, которые законом, действующим на момент их совершения, признаются правонарушениями; наличие состава правонарушения является необходимым основанием для всех видов ответственности, а его признаки, как и содержание конкретных составов правонарушений должны согласовываться с конституционными принципами демократического правового государства, включая требование справедливости, в его взаимоотношениях с физическими и юридическими лицами как субъектами ответственности; общепризнанным принципом привлечения к ответственности во всех отраслях права является наличие вины как элемента субъективной стороны состава правонарушения, а всякое исключение из него должно быть выражено прямо и недвусмысленно, т.е. предусмотрено непосредственно в законе (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 25 января 2001 года № 1-П, от 17 июля 2002 года № 13-П, от 18 мая 2012 года № 12-П и др.).

Закрепляя и изменяя составы административных правонарушений и меры ответственности за их совершение, федеральный законодатель связан вытекающими из статьи 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации критериями необходимости, пропорциональности и соразмерности ограничения прав и свобод граждан конституционно значимым целям, а также обязан соблюдать гарантированное статьей 19 (часть 1) Конституции Российской Федерации равенство всех перед законом, означающее, что любое административное правонарушение, как и санкции за его совершение должны быть четко определены в законе, причем таким образом, чтобы исходя непосредственно из текста соответствующей нормы - в случае необходимости с помощью толкования, данного ей судами, - каждый мог предвидеть административно-правовые последствия своих действий (бездействия). В противном случае может иметь место противоречивая правоприменительная практика, что ослабляет гарантии государственной защиты прав, свобод и законных интересов граждан (физических лиц) и их объединений (юридических лиц) от произвольного административно-юрисдикционного преследования и наказания.

Меры административной ответственности и правила их применения, устанавливаемые законодательством об административных правонарушениях, должны не только соответствовать характеру правонарушения, его опасности для защищаемых законом ценностей, но и обеспечивать учет причин и условий его совершения, а также личности правонарушителя и степени его вины, гарантируя тем самым адекватность порождаемых последствий для лица, привлекаемого к административной ответственности, тому вреду, который причинен в результате административного правонарушения, не допуская избыточного государственного принуждения и обеспечивая баланс основных прав индивида (юридического лица) и общего интереса, состоящего в защите личности, общества и государства от административных правонарушений; применение одинаковых мер ответственности за различные по степени опасности административные правонарушения без надлежащего учета характеризующих виновное в совершении административно-противоправного деяния лицо обстоятельств, имеющих объективное и разумное обоснование, противоречит конституционному запрету дискриминации и выраженным в Конституции Российской Федерации идеям справедливости и гуманизма и несовместимо с принципом индивидуализации ответственности за административные правонарушения (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 марта 2003 года N 3-П, от 13 марта 2008 года N 5-П, от 27 мая 2008 года N 8-П, от 13 июля 2010 года N 15-П, от 17 января 2013 года N 1-П и от 14 февраля 2013 года N 4-П).

Соответственно, предусматривая для совершивших административные правонарушения юридических лиц административные наказания в виде административного штрафа и тем самым ограничивая гарантированные Конституцией Российской Федерации право частной собственности, предполагающее наличие находящейся под судебной защитой возможности иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, части 1, 2 и 3), и право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), федеральный законодатель должен стремиться к тому, чтобы устанавливаемые им размеры административных штрафов в совокупности с правилами их наложения позволяли в каждом конкретном случае привлечения юридического лица к административной ответственности обеспечивать адекватность применяемого административного принуждения всем обстоятельствам, имеющим существенное значение для индивидуализации ответственности и наказания за совершенное административное правонарушение».

В формирующейся судебной практике применения указанных выше положений можно определить следующие варианты их реализации.

В качестве первого и наиболее распространенного варианта следует отметить отсутствие в тексте судебного решения формально определённых критериев применения Постановления Конституционного Суда РФ N 4-П (Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 18 марта 2014 г. по делу N А31-9846/2013; Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 27 марта 2014 г. по делу N А28-14075/2013; Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 26 марта 2014 г. по делу N А57-17882/2013; Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 20 марта 2014 г. по делу N А06-7620/2013; Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 26 марта 2014 г. по делу N А42-6333/2013; Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 14 марта 2014 г. по делу N А56-59962/2013), что позволяет судить о значительной степени субъективного усмотрения суда при принятии решения.

Достаточно интересным основанием для назначения административного штрафа ниже низшего предела является организационно – правовая форма юридического лица (Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 25 ноября 2013 г. по делу N А43-8250/2013 В данном судебном решении суд в качестве основания уменьшения размера взыскиваемого штрафа указал на то, что привлекаемое к административной ответственности юридическое лицо является некоммерческой организацией).

В этой связи необходимо более подробно проанализировать рассматриваемый вариант реализации положений Постановления Конституционного Суда РФ от 25.02.2014 N 4-П.

Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» определяет (см. Собрание законодательства РФ от 15.01.1996, № 3, ст. 145), что некоммерческой организацией является организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками. Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

Некоммерческая организация может осуществлять предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых она создана и соответствует указанным целям, при условии, что такая деятельность указана в его учредительных документах.

Исходя из приведенных выше нормативных положений, считаем обоснованным использования критерия организационной правовой формы

юридического лица, привлекаемого к административной ответственности, в качестве основания назначения штрафа ниже низшего предела.

Тем не менее, при определении конкретного размера штрафа необходимо учитывать источники формирования имущества некоммерческой организации. Также назначение определённого размера штрафа не должно приводить к ликвидации такой организации.

Разновидностью рассматриваемого варианта является снижение размера штрафа в отношении бюджетных предприятий. При этом судом учитывается социальная значимость деятельности такого предприятия (Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 6 марта 2014 г. по делу № А21-6714/2013).

Данная правовая позиция представляется обоснованной, в том числе, исходя из положений Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (см. Собрание законодательства РФ от 02.12.2002, № 48, ст. 4746).

В соответствии с частью 3 статьи 7 данного закона Российская Федерация, субъекты Российской Федерации или муниципальные образования несут субсидиарную ответственность по обязательствам своих казенных предприятий при недостаточности их имущества.

В качестве третьего варианта применения идей, закрепленных в Постановлении Конституционного Суда РФ от 25.02.2014 № 4-П, можно выделить использование судом обстоятельств, смягчающих административную ответственность юридических лиц. К таковым суд предлагает отнести: отсутствие сведений об отягчающих ответственность обстоятельствах, признание вины в совершении административном правонарушении, немедленное прекращение правонарушения (Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 11 марта 2014 г. по делу № А26-8291/2013).

Тем не менее, необходимо отметить, что Постановление Конституционного Суда РФ от 25.02.2014 № 4-П является продолжением правовой позиции, изложенной в Постановлении Конституционного Суда РФ от 17 января 2013 г. № 1-П «По делу о проверке конституционности положения части 5 статьи 19.8 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в связи с жалобой общества с ограниченной ответственностью "Маслянский хлебоприемный пункт».

В данном Постановлении Конституционный Суд РФ отметил, что «Правовое регулирование ответственности за конкретные виды правонарушений, как следует из Конституции Российской Федерации, ее статей 71 (пункты "в", "о"), 72 (пункт "к" части 1) и 76 (части 1 и 2), возложено на законодателя, который в пределах своих правотворческих полномочий вправе вводить и изменять меры ответственности, в том числе их вид и размер, будучи вместе с тем связан предписаниями статьи 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, которые во взаимосвязи с ее статьями 8, 17, 19, 34 и

35 применительно к праву собственности физических и юридических лиц, свободе экономической деятельности допускают возможность их ограничений федеральным законом, если такие ограничения базируются на общих принципах права, отвечают требованиям справедливости, являются адекватными, соразмерными конституционно значимым целям и ценностям и необходимы для их защиты; даже имея целью воспрепятствование злоупотреблению правом, такое правовое регулирование не должно посягать на само существо того или иного права и приводить к утрате его реального содержания (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 12 мая 1998 года N 14-П, от 14 мая 1999 года N 8-П, от 15 июля 1999 года N 11-П, от 27 мая 2003 года N 9-П, от 18 июля 2003 года N 14-П, от 30 октября 2003 года N 15-П, от 14 ноября 2005 года N 10-П, от 24 июня 2009 года N 11-П и от 28 января 2010 года N 2-П).

Из этого же исходит Европейский Суд по правам человека, который, признавая такую меру ответственности, как штраф, оправданным вмешательством в право каждого физического и юридического лица на уважение своей собственности в соответствии с абзацем вторым статьи 1 Протокола N 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, полагает, что финансовое обязательство, вытекающее из уплаты штрафа, если оно возлагает чрезмерное бремя на заинтересованное лицо или оказывает значительное влияние на его финансовое состояние, может поставить под сомнение данное право».

Также следует отметить, что судья Конституционного Суда РФ А.Н. Кокотов высказал особое мнение в связи с принятием Постановления Конституционного Суда РФ от 17 января 2013 г. N 1-П.

В частности судья отметил, что «Таким образом, учет имущественного и финансового положения юридических лиц при наложении на них значительных по размеру штрафов, тем более если в итоге предполагается выход за законодательно очерченный нижний предел штрафа, важно еще соотносить с тем, насколько совершение ими правонарушения предопределено их собственным свободным выбором. Вообще, снижение санкций (законодательное или правоприменительное) допустимо только до той черты, за которой начинается потворство правовому нигилизму, утрата действенности общей и частной превенции административных правонарушений, нарушение прав и свобод граждан, защищаемых антимонопольным законодательством. При этом само по себе незавидное финансово-экономическое положение юридического лица - не индульгенция от применения к нему значительных по размеру штрафных санкций».

Таким образом, в соответствии с приведённой позицией судьи Конституционного Суда РФ А.Н. Кокотова, является целесообразным определение критериев назначения размера штрафа ниже низшего предела.

В этой связи считаем возможным установить такой критерий назначения штрафа ниже низшего предела, как соотношение между размером

назначаемого штрафа и размером прибыли организации за истекший сопоставимый период. Соответственно, чем больший период будет применяться для анализа, тем больший размер штрафа может быть назначен. Также хотелось бы отметить, что размер штрафа не должен превышать 30 % от прибыли организации за анализируемый период.

Также при разработке положений Кодекса Российской Федерации, исходя из требований Постановления Конституционного Суда РФ от 25.02.2014 N 4-П, необходимо учитывать положительный опыт, сформированный судебной практикой.

УДК 316.324.8

**Демерле Е.Б.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Demerle E.B.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМУ ОБЩЕСТВУ: ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ

**Аннотация.** Рассматриваются особенности трансформации общественной системы в условиях перехода на постиндустриальный этап развития. Приводятся критерии постиндустриального общества, предложенные различными российскими и западными социологами. Отмечено, что переход на данный тип общественного развития сопровождается изменениями ценностно-ориентационной базы и формированием другой мировоззренческой основы.

**Ключевые слова:** индустриальное общество, постиндустриальное общество, электронное правительство, глобализация, ценностные ориентации, техническое развитие

Французский мыслитель Огюст Конт, разрабатывая теории, объясняющие специфику общественного устройства, подчеркивал, что основным двигателем общественного прогресса является духовное, умственное развитие человека и человечества, то есть в процессе исторического развития накапливается богатый культурный и духовный опыт, который дает толчок к дальнейшему совершенствованию общественной системы. Реалии сегодняшнего дня свидетельствуют о том, что мы начинаем жить в постиндустриальную эпоху, развитие которой было предсказано социологами-футурологами XX века (Беллом Д., Тоффлером.Э., Гаузнером Н., Гэлбрейтом Д., Бжезинским З., Дракером П.) и имеющую качественно иную ценностную основу, феномен которой был описан Огюстом Контом в его теории общественного прогресса.

Термин постиндустриальное (информационное) общество был сформулирован в 1962 году американским социологом Д. Беллом, который разработал концепцию общества «будущего», описав его через модификацию деятельности основных общественных институтов и развитие технологий, способствующих кардинальному изменению жизненной инфраструктуры [2].

Другие социологи-футурологи этого времени, высказывая свои предположения относительно развития общества в после - индустриальную эпоху, придали концепции очертания, сформировав законченную модель, основными чертами которой являются:

- усиление прозрачности национальных границ (формирование единого европейского, а впоследствии мирового пространства), то есть формирование глобального мирового сообщества, имеющего единые ценности и нормы жизни, поведения, взаимоотношения между людьми;

- формирование ситуации открытости власти, доступность возможности прямого общения с представителями властных структур. Элвин Тоффлер отмечает, что в «постиндустриальной политической жизни неизбежен кризис массовой демократии, во всяком случае, в той форме, которая была порождена индустриальной цивилизацией. Повышение образовательного уровня и совершенствование коммуникационных технологий даёт возможность гражданам самостоятельно вырабатывать собственные варианты многих политических решений через формирование «электронного правительства», что повышает открытость власти для основных (образованных) групп населения» [9, с.59];

- основными критериями социальной стратификации становятся знания, информация и уровень профессионализма, наличие которых позволяет одним членам общества занять более высокие позиции в социальной структуре; то есть чем выше уровень образования и профессионального мастерства, тем на более высокую ступень в социальной иерархии человек может претендовать;

- переход большинства занятых в сферу услуг, в том числе производства информационных услуг. Как подчеркивает Гаузнер Н., «к информационному сектору причисляются все те, кто производит, обрабатывает и распространяет информацию в качестве основного занятия, а также кто создаёт и поддерживает функционирование информационной инфраструктуры» [3, с. 52].

Помимо этого, вышеперечисленные социологи были единогласны во мнении, что переход в общество постиндустриального типа будет сопровождаться скачком в технологическом развитии (в частности, в развитии информационных технологий), которые достаточно быстро будут «внедрены» в повседневную жизнь, изменив её до неузнаваемости. Отмечая роль «высоких» технологий как важнейшую движущую силу изменения в постиндустриальном обществе, Э. Тоффлер считает, что «именно они в данном обществе будут способствовать новым решениям социальных, философских и даже личных проблем, так как воздействуют на всё интеллектуальное окружение человека - образ его мыслей и взгляд на мир» [9].

И если в середине XX века данные концепции выглядели иногда фантастично и неправдоподобно, то для наших современников они во многом описывают реалии настоящего. Но, формируя научные предвидения относительно развития экономических отношений, политических трансформаций, общественной жизни, социологи того времени затрагивали частично или не затрагивали вообще идеологическую, ценностную составляющую эпохи постиндустриализма. Но, как известно, ценностная основа жизни общества является основным смысловым наполнителем бытия, выраженном в духовной составляющей общественной организации, формирующем социально-культурную реальность. От духовного, ценностного наполнителя общественной жизни будет зависеть генезис его развития, которой будет направлен в русло, спроецированное ценностно-ориентационной базой.

Современные теоретики постиндустриализма (В.И. Иноземцев, М. Кастельс, Э. Киселева) пытаются определить особенности модификации личности, усиливающие или ограничивающие те или иные личностные черты и качества, одобряемые или порицаемые в условиях данной социально-экономической формации. Так, переход к социально-экономическим отношениям постиндустриализма способствует формированию ценностной основы общества, фундаментом которой становится совершенствование личностного потенциала, через принятие ценностей глобального мира, основу которых составляют ценности толерантности (принятия самобытности каждого человека, формирование атмосферы доброжелательности между людьми), ценности единства и взаимответственности (мы все живем в глобальном меняющемся мире, адаптироваться к которому возможно только формируя чувство взаимопомощи), ценности взаимозависимости, как залога мирного взаимодействия людей, живущих на одной планете и понимающих, что нарушая общественный порядок можно навредить самому себе и обретения гармонии с окружающими через отказ от эгоцентристских представлений (уменьшения своих потребительских запросов).

Постиндустриальное общество, фундамент которого составляет информация и знания, как эквивалент успешности и процветания, способствует адаптации новой ценностной основы, призывающей эти знания направлять на благо других людей. Таким образом, материальные стимулы организации жизни постепенно уступают место духовным, но, в то же время необходимо подчеркнуть, что материально-технический уровень развития данной общественной системы достаточно высок, что избавляет его членов от необходимости борьбы за выживание.

Таким образом, постиндустриальное общество формирует идеальные условия для творческого, интеллектуального развития личности, раскрытия его потенциальные возможности. Данное обстоятельство формирует характер трудовых отношений, так, в отличие от труда, присутствующего как ценность в предшествующие социально-экономические эпохи, творчество является более высоким и совершенным видом деятельности, так как

его побудительный мотив связан с внутренними потребностями личности, стремлением к самореализации, умножению своих навыков и знаний. Как отмечает В.И. Иноземцев «в постэкономическом обществе развитие личности становится главной целью человека, а деятельность, не мотивированная утилитарными потребностями, кардинально изменяет социальную структуру» [6, с.169].

Здесь же можно отметить, что творчество, по мнению автора, всегда позитивно, так как способствует созиданию, формированию нового взгляда на жизнь, на явления окружающей действительности, а не на разрушение. Как способность человека к созданию чего-то инновационного, нового в субъективном или объективном плане, творчество существовало всегда, однако как хозяйственный феномен оно не было известно ни аграрному обществу, ни обществу индустриального типа.

Постиндустриальный тип общественной системы формирует условия осознания и внедрения в практику общественной жизни ценности умеренного аскетизма, способствующего ограничению запросов общества потребления и формирующего представление о том, что для успешного и комфортного функционирования необходим минимум материальных ценностей, подаренных цивилизацией. Представители постиндустриализма приходят к мысли, что обладание даже самой неповторимой и уникальной вещью, в условиях эмоциональной пресыщенности не даёт её владельцу тех эмоций, на которые он первоначально рассчитывал, а сознательный отказ от доказательств своей значимости и привлекательности в глазах окружающих через обладание как можно большим количеством материальных ценностей, является одним из основных ценностных ориентиров.

Помимо этого, наращивая культурный и интеллектуальный потенциал (по О.Конту), представители постиндустриализма приходят к осознанию того, что только доброжелательные и взаимоуважительные отношения могут быть залогом комфортных условий жизни в обществе. Формируя и воспитывая в подрастающих поколениях чувство собственного достоинства, которое не позволит затрагивать и унижать достоинство других людей, формируя способность уважать права, мысли и чувства других, даже если они отличаются от собственных, возможно построение социокультурного пространства комфорта, характеризующего общество постиндустриальной эпохи.

Таким образом, трансформация общественной системы в условиях перехода к постиндустриальному обществу затрагивает ценностный аспект, формируя единую ценностно-ориентационную модель для всего мирового сообщества, вовлеченного в процессы глобализации.

#### Литература

1. Бжезинский З. Выбор. Мировое господство или глобальное лидерство. -2006. - 288 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Пер. с англ. под. ред. В.И. Иноземцева. М., 1999. 235 с.

3. Гаузнер Н. Теория «информационного общества» в реальности капитализма // Мировая экономика и международные отношения. 1985. №10. С.52-57

4. Гэлбрейт Д.К. Новое индустриальное общество. Избранное. М.: Эксмо-пресс 2007. 1200 с.

5. Дракер П. Посткапиталистическое общество / П. Дракер. - Москва, 2004 // Социология: хрестоматия для высшей школы / А.И. Кравченко. – Москва: Академический проект: Фонд «Мир», 2004. С. 135-167.

6. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М., 1998. 294 с.

7. Кастельс М., Киселева Э. Россия и сетевое общество. Мир России. 2000. Т.9. №1. С.23-51

8. Конт О. Дух позитивной философии. / Перевод с французского И. А. Шапиро. – Ростов-н/Д: Феникс, 2003. 256 с.

9. Toffler A. Powershift: Knowledge, Wealth and Violence at Edge of the 21<sup>st</sup> Century. New York: bantam Books, 1990. P.338.

УДК 343.9

**Ефремова В. В.**, к.э.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Золотухина С. Б.**, преподаватель, Тюменская государственная медицинская академия, г. Тюмень, Россия

**Efremova V. V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Zolotuhina S. B.**, Tyumen State Medical Academy, Tyumen, Russia

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Аннотация.** Представлена характеристика коррупции в Российской Федерации, описаны ее экономические последствия, рассмотрены мероприятия реализации Национального плана противодействия коррупции. Определены основные направления борьбы с коррупцией на государственном уровне.

**Ключевые слова:** Коррупция, взятка, противодействие коррупции, Национальный план противодействия коррупции.

Коррупция в России существует с давних времен, поскольку граница между взяткой и платой за труд всегда была довольно условной. Так, вплоть до XVIII века государственные чиновники жили непосредственно благодаря подношениям от тех, чьими проблемами они занимались. Иными словами, «кормление от дел» было вполне значимым и легальным источником благосостояния чиновников. При этом существовало деление

взятки на «почести», «поминки» и «посулы». «Почести», т.е. предварительные подарки должностному лицу, который решает вопрос, и «поминки», т.е. подарки по результатам, - считались вполне законными вещами. За «посулы», которые представляли собой нарушение закона за плату, полагались телесные наказания.

Отношение русского народа к взяткам и взяточничеству отразилось в пословицах и поговорках, например: «Не подмажешь - не поедешь», «Судьям то и полезно, что в карман полезло», «Земля любит навоз, лошадь - овес, а судья – принос», «На то руки привешены, чтоб брать», «Просьбы не доуки, как не пусты руки», «Перед судом все равны: все без окупа виноваты», «Тяжелы поклоны - с легким даром», «Что черно, что бело, вызолоти - все одно» и т.д.

Согласно российскому законодательству под коррупцией понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица [1].

В настоящее время согласно рейтинга «Индекс восприятия коррупции» [2], составляемого Transparency International, в 2011 году Россия заняла 143 место из 183 стран с 2,4 балла. В 2012 году методика подсчета индекса изменилась, интервал оценок представлен от 0 до 100, Россия получила 28 баллов и заняла 133 место из 174 стран (рис. 1). Столь высокий уровень коррупции свойственен странам-соседям по списку: Азербайджан, Белоруссия, Коморские острова, Мавритания, Нигерия, Восточный Тимор, Того и Уганда.

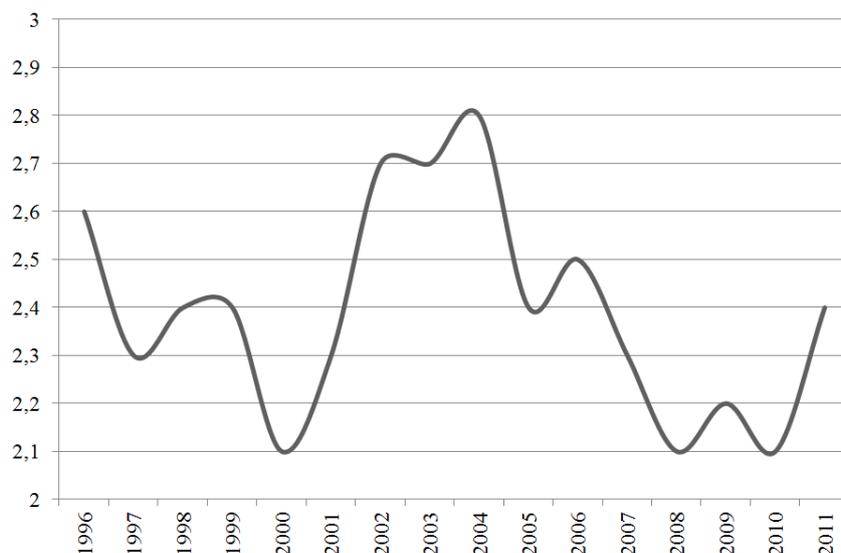


Рисунок 1. Динамика индекса восприятия коррупции в России

В 2013 году в России средний размер взятки составил 78 200 рублей, материальный ущерб по коррупционным преступлениям составил 20,8 млрд. рублей, из которых только 11,2 млрд. были возвращены государству [6]. Было зарегистрировано почти 50 тыс. коррупционных преступлений, 6748 дел направлено в суд. К уголовной ответственности привлечено более 13 тыс. человек.

Наиболее крупные взятки (более 1 миллиона рублей) возникают в таких ведомствах, как Федеральное агентство по строительству и ЖКХ (средний размер взятки составил 7,5 млн. руб.), Федеральная таможенная служба (6,7 млн. руб.), Федеральная налоговая служба (6 млн. руб.), Министерство внутренних дел (5 млн. руб.) и Министерство здравоохранения (5 млн. руб.).

Основными причинами получения взятки являются – победа в тендере, получение лицензии или разрешения на строительство. При этом схемы получения взяток разнообразны – через нижестоящего чиновника, банковскую ячейку, банковскими картами, талонами на бензин, турпоездками, через договор на оказание услуг и так далее.

Следует отметить, что согласно социологическим исследованиям треть населения страны считает взятки допустимым явлением. 80% опрошенных считают уровень коррумпированности в России крайне высоким, 12% - средним, и 1% - низким. 43% населения считают, что этот уровень вырос, 40% - снизился. При этом более половины опрошенных считает, что с данной проблемой справиться не удастся [5].

Не вызывает сомнения тот факт, что коррупция, как социально-экономическое явление порождает массу крайне негативных последствий, которые далеко не все могут быть оценены экономически. С этих позиций интересен подход профессора Елены Румянцевой, которая утверждает, что 60-80% расходов на производство и продажу любого товара в России занимает «коррупционная составляющая». А оценку потерь от уклонения госслужащими добросовестного выполнения должностных инструкций можно провести через определение последствий недостатка госконтроля чиновников из-за их коррумпированности. Последний является одной из значимых причин смерти людей от травм на дорогах, самоубийств, отравлений, нарушения техники безопасности на производстве, при пожарах и пр. Численность пострадавших из-за этих причин в России составляет около 300 тыс. человек в год. В соответствии с европейскими стандартами, жизнь трудоспособного человека оценивается по его вкладу в ВВП примерно в 1 млн. евро. Следовательно, 300 тыс. смертей из-за коррупции ежегодно составляет примерно 1,2 трлн. рублей ущерба для российского ВВП [4].

В России на современном этапе ее развития первым анти-коррупционным нормативно-правовым актом стал Указ президента РФ Бориса Ельцина "О борьбе с коррупцией в системе государственной службы" от 4 апреля 1992 года.

В Указе основными стали следующие положения:

- запрет чиновникам заниматься предпринимательской деятельностью;

- обязательное представление для государственных служащих при назначении на руководящую должность декларации о доходах, движимом и недвижимом имуществе, вкладах в банках и ценных бумагах, а также обязательствах финансового характера.

Несоблюдение этих требований грозило освобождением от занимаемой должности, предусматривало и более строгую ответственность.

Нормы этого Указа легли в основу законопроектов "О борьбе с коррупцией", "Об основах государственной службы Российской Федерации" (закон был принят в 1995 году, утратил силу в июле 2004 года) и др.

29 сентября 1999 года был создан Национальный антикоррупционный комитет (НАК), главной задачей которого стала защита всех, кто пытается бороться с коррупцией, и оказание воздействия на власть в целях активизации антикоррупционной деятельности.

24 ноября 2003 года был создан Совет при президенте Российской Федерации по борьбе с коррупцией, основной задачей которого стало оказание содействия президенту РФ в определении приоритетных направлений государственной политики в сфере борьбы с коррупцией и ее реализации. Этот совет был упразднен в 2007 году.

В период президентства Д. Медведева борьба с коррупцией стала приоритетной задачей государства. В 2008 году был создан Совет по противодействию коррупции при президенте РФ, разработан и подписан План по противодействию коррупции, включающий в себя три раздела [3].

Данным Планом предусматривалась профилактика коррупции через развитие института парламентского и общественного контроля над соблюдением законодательства по коррупции. Чиновникам вменялась в обязанность уведомление о ставших им известными случаях коррупции.

Также определялось, что за коррупцию граждане несут уголовную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность.

Чиновников обязали предоставлять сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах членов своей семьи.

В Национальном плане на 2012-2013 годы предусматривалось создание института лоббизма и единого бюджетного портала, внедрение в антикоррупционных подразделениях госорганов специальных компьютерных программ, обязательные отчеты чиновников о получении подарков, гранты для СМИ и общественных организаций, участвующих в борьбе с коррупцией.

Значительная часть мер утвержденного Национального плана противодействия коррупции на 2014-2015 годы является продолжением мер из предыдущих Национальных планов, а их исполнителями назначены все ветви федеральной и региональной власти. Кроме того, в документе есть ряд нововведений:

- предполагается создание автоматизированной системы мониторинга деклараций;
- создание системы сбора информации о наличии у госслужащих высших категорий иностранных счетов или вложений в финансовые инструменты, которой будет заниматься Банк России;
- ориентация на общее и профессиональное антикоррупционное просвещение. В Российской академии народного хозяйства и государственной службы будут открыты специальные курсы для преподавателей - специалистов по противодействию коррупции. Вузам, которые готовят бакалавров по специальности "Государственное и муниципальное управление", предписано включить в программу специальный антикоррупционный курс;
- разработка Правительством и Президиумом Совета по противодействию коррупции законопроекта по защите заявителей о коррупции от действий тех, о чьих правонарушениях они сообщают;
- проведение научных исследований законодательства и правоприменительной практики по многим вопросам, включая правовую природу коррупционных преступлений и бездействия, административную ответственность юридических лиц за коррупцию, организацию защиты заявителей о коррупции, исполнение Россией международного законодательства с учетом национальных особенностей. Данным направлением будет заниматься Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, который назначен официальным и монопольным НИИ по теме противодействия коррупции;
- профессионалам средств массовой информации рекомендуется разработать порядок предания гласности сведений о доходах и расходах членов объединений, деятельность которых вызывает общественный интерес и разместить эти сведения на сайтах.

На наш взгляд, указанные направления несомненно являются необходимыми и актуальными. Однако в Плане практически не упоминаются такие субъекты, как граждане и бизнес, которые в не меньшей степени заинтересованы в снижении уровня коррупции в стране. Это может придать некоторую инертность темпам исполнения мероприятий плана, поскольку они будут реализовываться в отрыве от гражданских инициатив в сфере противодействия коррупции.

Следует отметить, что в российском обществе существуют две противоположные точки зрения относительно реальности борьбы с коррупцией. Первая заключается в том, что с коррупцией должно бороться государство и эта проблема решаема. Такой точки зрения придерживается около 40% населения. Другую точку зрения, в соответствии с которой коррупцию победить нереально, поскольку это выгодно государству, поддерживает около 45% населения.

Таким образом, реализация намеченных направлений по борьбе с коррупцией в России позволит снизить ее экономические издержки и ускорить процесс социально-экономического развития страны.

#### Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [Текст] // "РГ" - Федеральный выпуск №4823 от 30 декабря 2008 г.
2. Индекс восприятия коррупции. Материал из Википедии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>
3. Национальный план противодействия коррупции [Текст] // Российская газета, №4721, 5 августа 2008 г.
4. Сайт Антикоррупционный журнал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://askjournal.ru>
5. Сайт Почти все о коррупции в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://korrossia.ru/expert/443-uscherb-ot-korruptcii-v-rf-ischislyaetsya-trillionami.html>
6. Фирсанов М., Гамбарян О. Россия в цифрах: 2012-2013. [Текст] – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2014.

УДК 65.018

**Засекина Л.Д.**, к.т.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Тубол А. И.**, студентка, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Zasekina L. D.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Tubol A.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ВОПРОСУ РЕОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** Дан обзор подходов к проблеме реорганизации бизнес-процессов предприятия. Предложена иная трактовка понятия «бизнес-процесс», сущность которой заключается в добавлении важного признака процесса – его плановости.

**Ключевые слова:** бизнес-процесс, технология процесса, ресурсы процесса, реорганизация бизнес-процессов, модель реорганизации бизнес-процессов.

Проблемы реструктуризации – внесения изменений в бизнес-процессы предприятий, теоретически описаны в литературе. Однако применение теоретических положений в практической деятельности ограни-

чено тем, что большинство из них прекращают существовать при прохождении первых этапов изменений на предприятиях. Осуществление таких мероприятий всегда приводит предприятие в «стрессовое» состояние, что настораживает руководителей, и они зачастую отказываются от дальнейших изменений. Иногда предлагаемые теорией методики не совершенны, а если и близки к этому состоянию, то нуждаются в корректировке в процессе их внедрения. Всегда помимо существующего реального развития организации (предприятие – как оно есть), существует некий идеальный образ его развития (предприятие – каким оно должно быть). Редко, когда эти два состояния совпадают. На современном этапе развития экономики стоит проблема - убрать разрыв между несовершенным и идеальным. Некоторые организации стараются максимально использовать имеющиеся ресурсы, применять новые подходы и методики развития бизнеса, чтобы получить конкурентные преимущества перед другими фирмами и сократить путь к состоянию «идеальное предприятие». Сегодня такому стремлению может помочь ряд разработанных и проверенных на практике методик. Некоторые из них ориентированы на процессы, их изменение и совершенствование [1-3], их характеристики приведены в табл. 1. Большинство методик представляют собой разработки зарубежной методологии реструктуризации, что становится барьером при их использовании в России в чистом виде, можно говорить только о возможности переноса отдельных методологий в российскую действительность только с их определенной адаптацией.

Подходов существует много, их выбор зависит от реальной ситуации, сложившейся на предприятии, от возможности внедрения подхода (обучение персонала, привлечение консультантов, финансовое и материальное обеспечение). Для ООО «Стройфасад» наиболее применим комплексный подход к реорганизацией бизнес-процессов, основанный на использовании инструментов многих из приведенных выше концепций. На наш взгляд, для описания и понимания сущности проекта реорганизации бизнес-процессов необходимо провести структурирование методов и приемов реорганизации бизнес-процессов.

Прежде всего, рассмотрим определение бизнес-процесса. Понятие бизнес-процесса трактуется авторами по-разному и от этого во многом зависит само понимание реструктуризации. Проведенный нами обзор литературы позволил представить основные определения бизнес-процессов, которые сведены в табл. 2.

Применяемые более чем в ста странах мира, в том числе и на исследуемом предприятии стандарты качества ISO 9001 дают свою характеристику процессу.

Международные стандарты семейства ISO 9001 основываются на понимании того, что любая работа выполняется как процесс (рис. 1). Каждый процесс имеет вход и выход – результат процесса. Каждый процесс включает трудовые и (или) другие ресурсы. Выход – это продукция, материальная или нематериальная.

Таблица 1

## Существующие концепции улучшения процессов

Название концепции 1	Основная задача 2	Краткое описание концепций 3
Полный контроль качества (Total Quality Management - TQM)	Устранение отклонений в процессе	Совершенство методик, основным моментом которых является качество, достигаемое соответствием процесса жестким установленным нормам по качеству. Использует документирование процессов, распределение ролей, высокие требования к персоналу и постоянное совершенствование имеющихся процессов
Статистический анализ (Statistical analysis)	Определение моделей бизнес-процесса	Создана для понимания динамики развития процесса, выявляет последовательность событий процесса, на основе которой строятся модели поведения. Среднее отклонение процесса от модели определяет оценку изменения параметров процесса
Оперативное производство (Just-In-Time)	Сокращение времени процесса	Основана на четкой организации процессов, достигаая уровня, когда результат процесса происходит по жестко заданным временным параметрам. Позволяет достичь высокого уровня оптимизации всех видов запасов и организации отношений внутри предприятия и с ближним окружением
Теория препятствий (Theory of Constraints)	Управление «слабыми» местами процесса	«Слабые» места вызывают множество проблем в различных аспектах работы организации. Если предприятие сможет управлять такими местами, то оно получит многочисленные преимущества
Концепция «Kaizen» (Япония)	Пошаговое улучшение процесса	Постепенное, неуклонное улучшение процессов
Составление блок-схем (Flowcharting)	Определение последовательности и взаимосвязей операций в процессе	Основана на визуальном отображении логической последовательности процедур (блок-схема) при помощи компьютерного программного обеспечения
Международная организация по стандартам (International Standards Organization — ISO)	Документация, согласование со структурой процесса	Организации должны документально фиксировать процессы и следить за тем, чтобы процессы работали согласно документации
Управление цепью снабжения (Supply Chain Management)	Расширение процесса от поставщика — до клиента	Вывести решения по совершенствованию процессов за границы организации. Основная цель - создание плавного бизнес-процесса от поставщика до конечного потребителя

1	2	3
Управление, основанное на операциях процесса (Activity based Management)	Выявление неэкономных операций	Выявляет неприбыльные процедуры, что побуждает к постоянному совершенствованию процессов путем устранения таких процедур
Рейнжинг бизнес-процессов (Business Process Re-engineering — BPR)	Радикальное улучшение производительности процесса	Способствует повышению эффективности организации за счет перераспределения бизнес-процессов организации и корректировки или замены используемой в ней бизнес-модели. Предполагает радикальную реструктуризацию бизнес-процессов. Основные цели рейнжингинга: радикально сократить время производственного цикла; существенно улучшить исполнение процесса управления качеством; заметно повысить удовлетворение клиента; радикально уменьшить количество процессов и их стоимость
ABC-ABV-ABM (Activity based Costing/Activity based budgeting/Activity based management)	Стоимостная оценка процессов	Группа методов стоимостного анализа процессов основанная на расчете себестоимости и бюджетировании
Улучшение бизнес-процессов (Business Process Improvement)	Концепция направлена на повышение производительности, эффективности и адаптивности бизнес-процессов	Достижение значительных успехов в улучшении бизнес-процессов путем анализа сотен мероприятий и задач с целью оптимизации общих показателей деятельности за относительно короткий период времени
FAST (методика быстрого анализа решения)	Быстрое использование результатов функционирования бизнес-процессов	Концентрирует внимание на определенном процессе в ходе одно- двухдневного совещания для определения способов, которыми группа может улучшить этот процесс в течение следующих 90 дней.
«Шесть сигм»	Поиск и исключение причин ошибок или дефектов в бизнес-процессах	Сосредоточение на критически важных для потребителя выходных параметров бизнес-процесса. Ориентация на конечный финансовый результат. Объединение инструментов совершенствования в единую систему.
Матрицы Кондратьева	Перевести матрицу «как есть» в матрицу «как надо»	Если структура компании моделируется с использованием иерархических классификаторов характеристик и матриц соответствия между ними, то моделирование реструктуризации бизнес-процессов описывает их изменением из состояния «как есть» в состояние «как надо».

## Определения бизнес-процесса

№ п/п	Автор	Определение, описание бизнес-процесса
1	М. Хаммер и Дж. Чампи	Набор операций, которые, взятые вместе, создают результат, имеющий ценность для потребителя. Бизнес-процесс – это «совокупность различных видов деятельности, в рамках которой «на входе» используются один или более видов ресурсов, и в результате этой деятельности на «выходе» создается продукт, представляющий ценность для потребителя
2	Е. Ойхман и Э. Попов	Множество внутренних шагов (видов) деятельности, начинающихся с одного или более входов и заканчивающихся созданием продукции, необходимой клиенту. Назначение каждого бизнес-процесса состоит в том, чтобы предложить клиенту товар или услугу, т.е. продукцию, удовлетворяющую его стоимости, долговечности, сервису и качеству. Под клиентом здесь понимается либо конечный потребитель процесса, либо другой процесс
3	П. В. Кутелев	Сгруппированные и взаимодействующие функции хозяйственной деятельности, создающие продукт или группы продуктов, ориентированные на конкретного потребителя. Бизнес-процесс характеризуется как завершённая, от начала до конца, усилиями одной команды бизнес-процедура, на входе которой – издержки, на выходе – продукт
4	М. Робсон и Ф. Уллах	Потоки работ, имеющих границы, начало и конец, которые указывают на то, что для любого процесса границы установлены начальными (первичными) входами, с которого он начинается. Эти входы открываются первичными поставщиками процесса. Процесс заканчивается выходом, который выдает результат первичным клиентам процесса
5	Медынский В.Г. и Ильдеменов С.В.	Совокупность этапов работ, начинающихся с одного (или более начальных шагов (входов) и завершающихся созданием продукта (услуги), необходимого клиенту (как внешнему, так и внутреннему)
6	Крючков В.Н.	Процедуры (операции, функции), объединенные между собой: бизнес - задачей (политической целью) предприятия; организационной структурой, задающей ограничения (рамки), также объединяющие процедуры в бизнес-процесс»
7	Рапопорт Б.М. и Скубченко А.И.	Последовательность действий по преобразованию информации и принятию решений для производства и реализации продукции (продуктов, услуг, группы продуктов и услуг). Бизнес-процесс в отличие от производственного процесса включает в себя движение информации и издержки на ее преобразование и передачу
8	Елиферов В.Г., Репин В.В.	Устойчивая, целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, которая по определенной технологии преобразует входы в выходы, представляющие ценность для потребителя
9	Кулопулос Т.М.	Объединение потоков работ и функций, которые должны выполняться над элементами этого потока, людей и оборудования, которые реализуют эти функции, а также правила, управляющие последовательностью выполнения этих функций. Сравнение процесса с конвейером

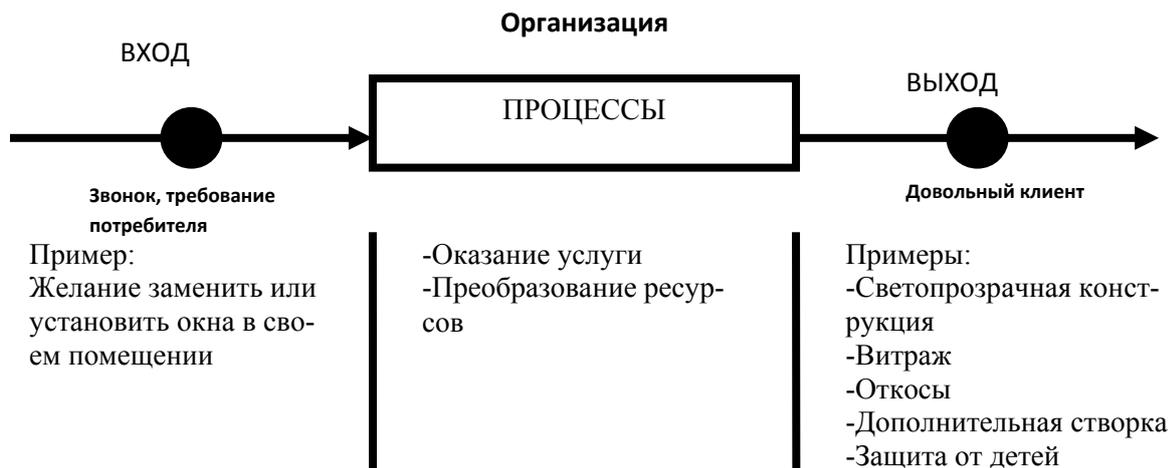


Рис. 1. Представление процесса в стандарте ISO 9001

Каждая трактовка имеет право на существование и отражает то содержание, которое соответствует направленности исследований того или иного характера. Однако ни в одном из определений категории «бизнес-процесс» не говорится о таком важном, на наш взгляд, признаке процесса как его «плановость». О важности планирования много сказано в литературе, однако однозначной его привязки к бизнес-процессам даже на уровне определения категории в ходе изучения доступной литературы нами не обнаружено. Планирование позволяет не только четко определять время, место, содержание, исполнителей бизнес-процесса, но и задать плановые значения показателей процесса, с целью дальнейшей проверки правильности его функционирования (выполнения плановых показателей). Поэтому мы предлагаем несколько иную трактовку понятия «бизнес-процесс», актуальность которой заключается в добавлении важного признака процесса – его плановости.

В нашем проекте под «бизнес-процессом» будем понимать *спланированную* ориентированную во времени систему со своими входами и выходами, четкой границей, структурными элементами которой выступают взаимосвязанные процедуры и потоки информации, производящие определенный результат, адресованный конкретному потребителю.

Каждый бизнес-процесс имеет конкретную достижимую цель и решаемые для осуществления данной цели задачи. Границы бизнес-процесса определяются существующей на предприятии организационной структурой.

На наш взгляд, только четко спланированный бизнес-процесс будет иметь на выходе задаваемый результат. Наличие плана осуществления бизнес-процесса позволяет [4]:

- предварительно построить модель бизнес-процесса и на этой стадии определить все роли участников, потребность в ресурсах, время на исполнение, конечный результат, критерии эффективности выполнения бизнес-процесса;

- скоординировать работу всех исполнителей во времени и пространстве;
- прояснить возможные проблемы в ходе будущего осуществления бизнес-процесса и выработать методику их наилучшего разрешения;
- способствовать более рациональному распределению ресурсов;
- улучшить контроль хода выполнения бизнес-процесса;
- оценить эффективность бизнес-процесса в результате сравнения фактических результатов с плановыми.

Для совершенствования бизнес-процессов выделяются основные факторы бизнес-процессов, которые пронизывают весь бизнес-процесс от начала до его завершения и которые откладывают свой отпечаток на ход реализации и результат осуществления бизнес-процесса. К таким факторам относятся: решение поставленных целей и задач, четкая ориентация процесса во времени, соотношение с организационной структурой, соответствие с общей миссией всего предприятия, плановость. Отдельные процедуры бизнес-процесса связаны между собой внутри процессными связями, порядок выполнения таких процедур должен быть строго регламентирован. Очередность выполнения отдельных процедур зависит от их места в бизнес-процессе. Выполнение каждой процедуры может служить началом одной или нескольких следующих процедур. И наоборот, итоги выполнения нескольких процедур могут служить началом выполнения одной последующей процедуры.

Для качественной работы всех бизнес-процессов на предприятиях вводятся элементы управления ими. Процессы обычно не видимы и не имеют описаний и имен. Процедура же управления процессами предполагает определение процессов, присвоение им имен-характеристик, документирование; закрепление за ними исполнителей с прописанными ролями в каждом процессе, а также контроль над ходом выполнения процессов и анализ отклонений от хода выполнения бизнес-процессов.

Для понимания сущности реструктуризации необходимо также остановиться на самом понятии «реструктуризация бизнес-процессов». Понятие «реструктуризация» достаточно широкое, и его содержание меняется в зависимости от того, на что оно направлено. Реорганизовать можно организационно-функциональную структуру, систему управления, кредиторскую задолженность, бизнес-процессы и все предприятие в целом. И в каждом перечисленном виде реструктуризации будут свои специфические черты, методики и приемы, концепции и технологии.

Под реорганизацией бизнес-процессов мы будем понимать комплексное намеренное преобразование бизнес-процессов, с целью повышения эффективности их использования и осуществляемое в целях обеспечения конкурентоспособности предприятия на рынке. Мероприятия по реорганизации бизнес-процессов обязаны повысить эффективность деятельности предприятия, обеспечить рациональную работу его структурных подразделений.

## Литература

1. Елиферов В.Г., Репин В.В. Бизнес-процессы: Регламентация и управление: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 319 с.
2. Кондратьев В. Матрица для изменений бизнес-процессов//Управление компанией. - 2002. - №12(19). – с. 41 - 44.
3. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Реструктуризация предприятий и компаний. Справочное пособие для специалистов и предпринимателей. - М.: Высшая школа, 2008. - 587 с.
4. Засекина Л.Д., Мишагина О.Я. Управление социально-экономическим развитием на макро-, мезо- и микроуровнях : материалы всероссийской научно-практической конференции, молодых ученых и специалистов. - Тюмень, ТюмГНГУ, 2012.- с.189-195.

УДК 333.22

**Засекина Л.Д.**, к.т.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Тубол А.И.**, студентка, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Zasekina L. D.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Tubol A.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ

**Аннотация.** Развитие организации обусловлено, прежде всего, состоянием внутреннего потенциала организации. С помощью инструментов стратегического планирования и экспертных методов предложена программа развития предприятия машиностроения, определен экономический эффект от реализации предложенных мероприятий.

**Ключевые слова:** стратегия развития организации, потенциал организации, PEST-анализ, SWOT-анализ, матрица возможностей, матрица угроз, экспертные методы, экономический эффект.

В условиях рыночных отношений практически невозможно добиться высоких успехов в работе предприятия, если четко не проработать программу его развития, не запланировать его деятельность и не придерживаться этого плана. Важная роль в реализации этой задачи отводится формированию программы развития субъекта хозяйствования.

Формирование программы организационно-экономического развития организации – одна из составных частей управления, заключающаяся в разработке мероприятий его дальнейшего эффективного функционирования.

ния, определяющих будущее состояние экономической системы. Это процесс обоснования и выбора целей развития предприятия, соответствующего распределения ресурсов, разработки и реализации мероприятий, обеспечивающих достижение этих целей.

Программа развития организации предопределяет комплекс будущих операций предприятия. Именно при планировании дальнейшего развития появляется реальная возможность минимизировать внутренние и часть внешних рисков компании, сохранить гибкость управления производством. На рис.1. представлен алгоритм формирования программы развития организации [1].

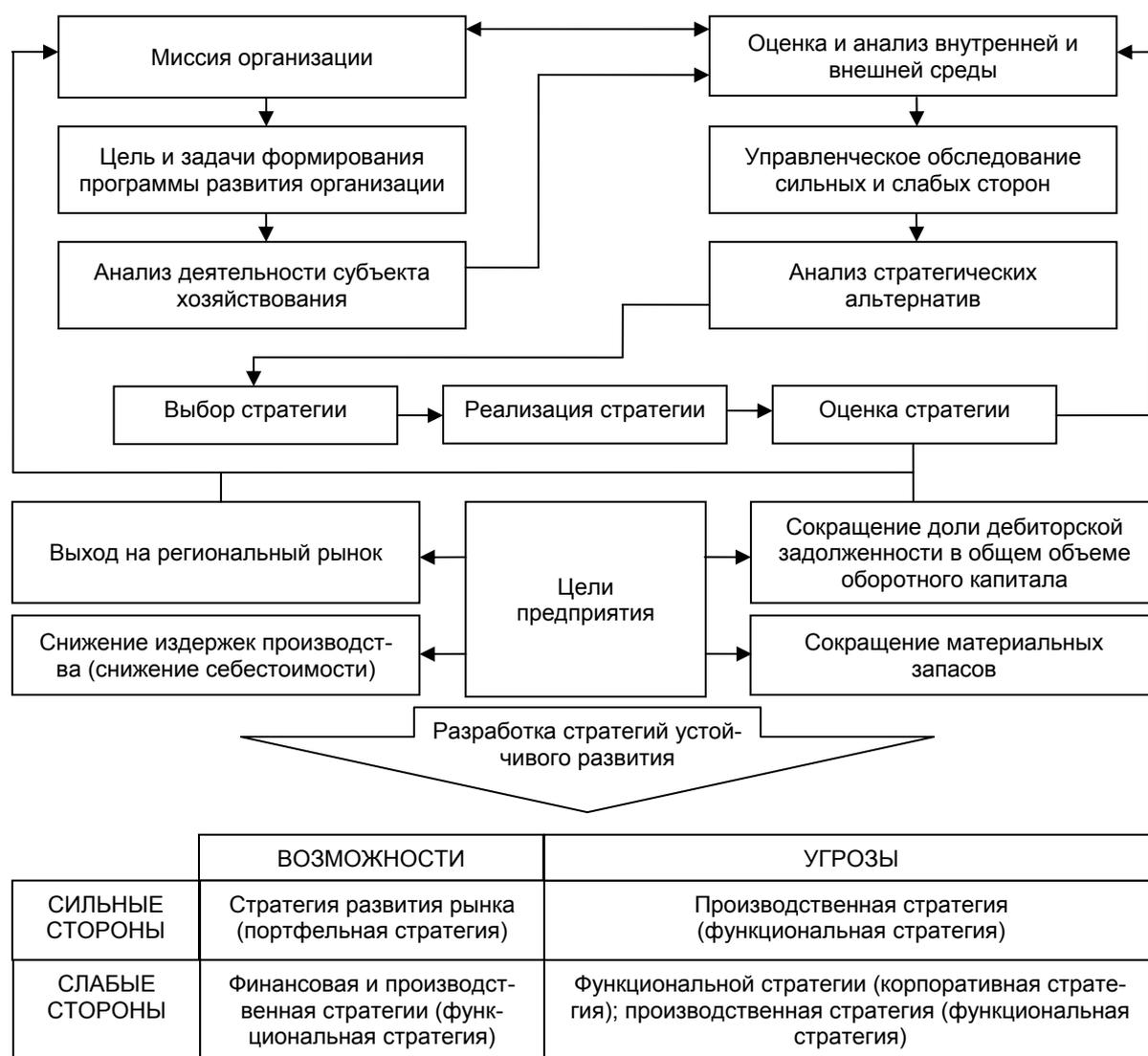


Рис. 1. Алгоритм формирования программы развития ОАО «ГРОМ»

Исходным этапом разработки программы развития любого предприятия является формулирование его миссии. Далее разрабатываются цели, которые определяют направление развития компании. Важнейшим элементом формирования программы развития организации является страте-

гический анализ, в процессе которого необходимо реально оценить собственные ресурсы, возможности и угрозы со стороны внешней среды. Затем на основе этого анализа и должен произойти рациональный выбор направлений организационно-экономического развития.

Учитывая миссию предприятия и основные его цели и ценности, можно приступить к следующему этапу разработки программы развития: анализу внутреннего (производственного) потенциала предприятия в совокупности с возможностями и угрозами внешней среды. Производственный потенциал предприятия – это максимально возможный выпуск продукции по качеству и количеству в условиях наиболее эффективного использования всех средств производства и труда, имеющихся в управлении предприятия. Эффективность использования имеющихся у предприятия ресурсов заключается в достижении намеченного уровня технологии, техники благодаря передовым формам организации производства и труда, хозяйствования и стимулирования. Разница между производственным потенциалом предприятия и достигнутым уровнем выпуска продукции образует совокупный резерв повышения эффективности производства.

Комплексная оценка эффективности производственно-хозяйственной деятельности ОАО «ГРОМ» выполнена нами по методике А.Д. Шеремета. В табл. 1 приведены основные показатели, характеризующие эффективность функционирования предприятия.

Программа развития призвана обеспечить максимальный эффект от ее реализации при существующем финансовом положении и состоянии производственных ресурсов.

Рациональность использования финансовых, трудовых, материальных, информационных ресурсов обеспечивается интенсивностью их применения: производственно-коммерческая деятельность предприятия тем эффективнее, чем выше уровень производительности труда, материалоотдачи, амортизационной отдачи, оборачиваемости основных и оборотных производственных средств. Совокупный резерв повышения эффективности производства на предприятиях определяется разницей между производственным потенциалом и достигнутым уровнем продаж.

Оборот производственных ресурсов в конечном итоге проявляется в обороте финансовых ресурсов, что позволяет охарактеризовать не только использование средств производства и труда в процессе производства, но и авансирование основных производственных и оборотных средств.

Потребление финансовых и производственных ресурсов может носить как экстенсивный, так и интенсивный характер. В табл. 2 приведены результаты диагностики путей развития и повышения эффективности деятельности ОАО «ГРОМ».

Таблица 1

Основные показатели эффективности ОАО «ГРОМ»

Наименование показателей / год	2012	2013	Изменение, %
1. Продукция (продажа в отпускных ценах без косвенных налогов), тыс. руб.	13319494	187394	140,10
2. а) Производственный персонал, чел.	258	262	113,18
б) Оплата труда с начислениями, тыс. руб.	64386	65172	101,12
3. Материальные затраты, тыс. руб.	55348	39289	70,98
4. Амортизация, тыс. руб.	1700	1800	105,88
5. Основные производственные фонды, тыс. руб.	14263	14497	101,64
6. Оборотные средства в товарно-материальных ценностях, тыс. руб.	19192	35547	188,22
7. а) Производительность труда (стр. 1 : стр. 2 а), тыс. руб.	515,26	715,24	138,54
б) Продукция на 1 руб. оплаты труда (стр. 1 : стр. 2б), руб.	2,07	2,88	138,91
8. Материалоотдача (стр. 1 : стр. 3), руб.	2,41	4,77	198,19
9. Амортизациеотдача (стр. 1 : стр. 4), руб.	78,35	104,11	132,88
10. Фондоотдача (стр. 1 : стр. 5), руб.	9,34	12,93	138,42
11. Оборачиваемость оборотных средств (стр. 1 : стр. 6), число оборотов	6,94	5,27	75,96

Таблица 2

Сводный анализ показателей интенсификации и эффективности ОАО «ГРОМ»

Виды ресурсов	Динамика качественных показателей, коэффициент	Прирост ресурса на 1 % прироста продукции, %	Доля влияния на 100 % прироста продукции		Относительная экономия ресурсов, тыс. руб.
			Экстенсивности, %	Интенсивности, %	
1. Производственный персонал	1,3854	0,0399	3,9	96,1	-24874
2. Оплата труда с начислениями	1,3899	0,0249	2,4	97,6	-25032
3. Материальные затраты	1,9819	-0,8653	-86,5	186,5	-38253,5
4. Амортизация	1,3287	0,0261	2,6	97,4	-581,7
5. Основные средства	1,3842	0,0251	2,5	97,5	-5485
6. Оборотные активы	0,7596	2,1246	212,4	-112,4	8659
7. Комплексная оценка всесторонней интенсификации	1,3941	1,0941	0,0234	0,9766	-60693,2

Расчет показателя интенсификации всех совокупных ресурсов предприятия выполнен методом сравнения производительности совокупного ресурса за 2012 и 2013 годы. Коэффициент роста производительности труда в 2013 г. по отношению к 2012 г. составил 1,39417. Это характеризует ОАО «ГРОМ» как развивающуюся компанию.

Соотношения прироста ресурсов в расчете на 1 % прироста продаж показывают, что для персонала и оплаты труда, амортизации и основных производственных средств на предприятии имеет место преимущественно интенсивное использование, а для материальных затрат и оборотных активов – экстенсивное использование при отрицательной интенсификации, т. е. наблюдается ухудшение качественного уровня использования этих ресурсов.

Для комплексной оценки использования ресурсов «ГРОМ» определен прирост совокупного ресурса на 1 % прироста проданной продукции.

Темп роста совокупного ресурса за анализируемый период составил 100,941 %, следовательно, темп прироста совокупного ресурса на 1 % прироста продукции составил 0,0234 % (0,941/40,1). В каждом проценте прироста продукции доля экстенсивности составляет 0,0234, а доля интенсивности - 0,9766. Таким образом, для ОАО «ГРОМ» характерен преимущественно интенсивный путь развития.

В последней графе табл. 2 рассчитана относительная экономия ресурсов предприятия. Отклонения по фонду оплаты труда, материальным ресурсам, амортизации, основным производственным фондам и оборотным средствам определяется разницей между значением показателя в 2013 году и значением в 2012 году, скорректированным на темп роста объема продаж.

Комплексный экономический эффект от интенсификации использования всех производственных ресурсов как по потреблению (себестоимость), так и по применению (внеоборотных и оборотных активов), составил:  $- 25032 - 38253,5 - 581,7 - 5485 + 8659 = - 60693,2$  (тыс. руб.). Эффект от снижения себестоимости:  $- 25032 - 38253,5 - 581,7 = - 63867,2$  тыс. руб. Эффект от использования авансированных внеоборотных и оборотных активов:  $- 5485 + 8659 = + 3174$  тыс. руб.

Факторы внешней среды, оказывающие влияние на хозяйственную деятельность предприятия, можно проанализировать методами и приемами стратегического анализа. PEST-анализ помогает оценить влияние на предприятие политических, экономических, социальных и технологических факторов. С анализа факторов внешней среды, которые находятся вне зоны постоянного контроля руководства предприятия и которые могут повлиять на его стратегию, начинается разработка стратегии организационно-экономического развития предприятия. Основное предназначение такого анализа – определить и понять возможности и угрозы, которые могут возникнуть для предприятия в настоящем и будущем, а также определить стратегические альтернативы развития.

Доминирующими факторами, оказывающими влияние на ОАО «ГРОМ», являются экономические факторы, так как именно от них зависит финансовое состояние предприятия (чистая прибыль, заработная плата, налоги, затраты на производство и реализацию продукции), и то как оно будет развиваться в ближайшем будущем. Для ОАО «ГРОМ» особое значение имеют уровень налогов в стране, таможенные сборы и пошлины, темпы экономического роста других отраслей промышленности, таких как нефтегазовая отрасль, что косвенно влияет на спрос продукции ОАО «ГРОМ». Также положительное влияние оказывает снижение такого показателя как ставка рефинансирования, т.к. предприятие нуждается в заемных средствах.

В ОАО «ГРОМ» высокая степень износа основных фондов, поэтому положительное влияние на экономику предприятия могут оказать внедрение современного высокотехнологичного оборудования и программного обеспечения. Технологическое развитие общества позволит вовремя заметить и начать применять на практике достижения современной науки и техники, достижения в области рекламы, управления, доставки, продаж.

Для определения возможных путей развития предприятия целесообразно также обратиться к методу SWOT-анализа, который заключается в исследовании сильных (strengths) и слабых (weakness) сторон системы, возможностей (opportunities) и угроз (threats) со стороны внешней среды. По результатам данного анализа можно оценить, обладает ли предприятие внутренними силами и ресурсами, чтобы реализовать имеющиеся возможности и противостоять угрозам, и какие внутренние недостатки требуют скорейшего устранения, определить стратегические альтернативы организационно-экономического развития (см. рис. 1).

Применение стратегии развития рынка вызывает необходимость учитывать уровень «входного барьера», т.е. совокупность экономических, технических, организационных и правовых условий, препятствующих или затрудняющих создание и ведение бизнеса на новом рынке, и определяется рядом факторов, среди которых предлагается выделить и оценить:

- емкость внешнего рынка и его динамику (для ОАО «Гром» имеет место ограниченная емкость рынка за счет высокой его насыщенности, что является значительным препятствием для развития предприятия);
- степень дифференцированности продукции (наличие малого разнообразия моделей, типоразмеров одной и той же продукции означает неглубокую сегментированность рынка и малую степень его занятости);
- доступность каналов распределения продукции;
- потребность в дополнительных капитальных вложениях.

Использование финансовой и производственной стратегии (функциональной стратегии) предполагает снижение размера оборотного капитала за счет уменьшения доли дебиторской задолженности и количества запасов.

В результате сокращения дебиторской задолженности произойдет высвобождение части оборотного капитала, и вследствие этого период оборота оборотного капитала сократится. Достигнутый в результате ускорения оборачиваемости эффект выразится в увеличении выпуска продукции без дополнительного привлечения финансовых ресурсов. Кроме того, за счет ускорения оборачиваемости капитала произойдет увеличение суммы прибыли, так как к исходной денежной форме он возвращается с приращением, т.е. за счет сокращения дебиторской задолженности покупателей, заказчиков, дочерних обществ финансовое состояние предприятия улучшится.

Использование производственной стратегии (функциональной стратегии) позволит снизить себестоимость производимой продукции, что благоприятно скажется на финансовом состоянии предприятия. Реализация функциональной стратегии (корпоративной стратегии) позволит реализовать мероприятия, которые будут направлены на эффективное развитие предприятия.

На этапе принятия управленческого решения подводятся итоги проведенной работы, формируются главные выводы и решения по принятию стратегии развития предприятия. Разрабатываются и обосновываются мероприятия по обеспечению развития организации, выявляется их ресурсное обеспечение.

На этапе экономического обоснования предлагаемых мероприятий рассчитывается эффективность принятых решений и доказывается целесообразность их применения. Используются различные методы оценки эффективности проектов (метод чистого дисконтированного дохода, метод внутренней нормы доходности, метод индекса доходности, метод срока окупаемости).

Суммарный экономический эффект от разработки программы организационно-экономического развития ОАО «Гром» и внедрения предлагаемых мероприятий представлен в табл. 3.

Таблица 3

Экономический эффект от внедрения мероприятий

Наименование показателей	До внедрения мероприятий	После внедрения мероприятий	Изменение
1. Реализованная продукция, тыс. руб.	187 394	188 234	+840
2. Затраты на производство, тыс. руб.	168 963	165 583	-3 380
3. Затраты на 1 рубль продукции	0,90	0,88	-0,22
4. Прибыль от реализации, тыс. руб.	18 431	22 651	+4 220
5. Рентабельность продаж, %	9,84	12,03	+2,19

Таким образом, после внедрения мероприятий произойдет значительное изменение основных экономических показателей работы предпри-

ятия, в частности, снизятся затраты на производство продукции, прибыль увеличится на 4220 тыс. руб., возрастет рентабельность продаж. Это подтверждает экономическую целесообразность предлагаемых мероприятий в рамках формирования программы развития предприятия.

#### Литература

1. Засекина Л.Д., Мишагина О.Я. Формирование товарных рынков и регулирование потребительского поведения: материалы всероссийской научно-практической конференции, - Тюмень, ТюмГНГУ, 2012. -с. 86-91.

УДК 65.018

**Засекина Л. Д.**, к.т.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Тубол А. И.**, студентка, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Zasekina L. D.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Tubol A.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ПРОЕКТА РЕОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ООО «СТРОЙФАСАД»

**Аннотация.** Рассмотрен механизм реорганизации бизнес-процессов производственной компании, позволяющий повысить объем продаж и получить преимущества перед конкурентами. Выявлены недостатки бизнес-процессов компании, предложены корректирующие мероприятия.

**Ключевые слова:** бизнес-процесс, технология процесса, ресурсы процесса, владелец процесса, реорганизация бизнес-процессов, модель реорганизации бизнес-процессов.

Разработка и реализация проекта реорганизация бизнес-процессов – это тоже бизнес-процесс, поэтому ему присущи все признаки и особенности процессов. Сам механизм проведения реорганизации бизнес-процессов можно представить в виде модели, состоящей из четырех этапов.

Первый этап содержит процесс принятия решения о реорганизации бизнес-процессов, предварительный анализ и отбор процессов для реорганизации. Второй этап - это понимание процесса и определение требований к проектированию и моделированию. Задачей третьего этапа является разработка проекта изменений, четвертый этап – это непосредственное внедрение проекта реорганизации бизнес-процессов.

Важной процедурой проекта реорганизации бизнес-процессов является предварительный анализ общего текущего состояния компании, а также выделение и описание всех бизнес-процессов организации с последующим отбором процессов для реорганизации (табл. 1).

Таблица 1

Эффективность использования ресурсов предприятия

Наименование показателей	1 квартал 2013 г.	2 квартал 2013 г.	3 квартал 2013 г.	4 квартал 2013 г.
Объем производства ПВХ/Ал., кв. м	644,7/72,4	856,55/57	1408,6/572,68	875,06/423,03
Фонд оплаты труда РСС/рабочие, т.р.	508/326,8	410,9/430,6	380,2/380,2	599,9/607,5
Аренда, р.	29121	30000	368970	638723
Себестоимость, руб./кв.м.	3312	3086	3466	3390
Выручка, т.р.	2752,2	2643,5	4882,8	6328,1
Прибыль от продаж, т.р.	172	642	943	329,4
Прибыль чистая, т.р.	-436	-335	23	-17
Рентабельность продукции, %	-18	-12	0,3	-0,3
Численность персонала, чел.	20	18	17	14
Прибыль на 1-го работника, р.	8600	35667	55471	28526
Объем продукции на 1-го работника производства ПВХ/Ал, кв.м /чел.	32,2/3,6	47,59/2,85	82,85/33,65	65,5/30,21
Простои производственных мощностей ПВХ/Ал, %	89,27/96,76	85,72/98,1	78,32/80,91	85,41/82,91
Количество коммерческих предложений за год, шт./кв. м:				
сделанных			2126/47405	
реализованных			806/4911	
Упущенная выгода, т.р.			13598	

В рамках первого этапа модели реорганизации бизнес-процессов выполнена процедура их отбора. С этой целью проведен сравнительный анализа основных методик отбора процессов для реструктуризации, результаты которого представлены в табл. 2.

Общим недостатком, характерным для большинства методик, является, на наш взгляд, недостаточно четкий учет оценки влияния на бизнес-процессы факторов внешней среды. Поставщики, потребители, посредники, подрядчики и другие субъекты внешней среды могут являться участниками (поставщиками, потребителями) ресурсов отдельных процессов, а значит участвовать в формировании входов и выходов бизнес-процессов.

Следующий блок модели реструктуризации бизнес-процессов включает в себя сбор полной информации о процессах и их владельцах, определение их границ, определение требований к бизнес-процессам и выбор показателей процессов. В настоящее время при детальном анализе процессной структуры организации многие руководители предприятий зачастую не могут обозначить четкие границы отдельных процессов, определить ответственных владельцев и точное количество процессов на предприятии,

часто выдавая за них отдельные функции производственных процессов. От того, насколько качественно будет выполнен данный этап, будет зависеть эффективность всего механизма реструктуризации бизнес-процессов.

Выходы бизнес-процесса должны соответствовать требованиям, предъявляемым к ним, и отвечать основным целям процесса. Каждый выход процесса всегда должен иметь потребителя (клиента) либо другой процесс, выступающий в его роли. Входы определяются в зависимости от количества и качества необходимых ресурсов для обеспечения работы бизнес-процесса и выполнения основных предъявляемых к ним требований. Каждый вход должен иметь своего поставщика.

После составления общего списка входов, выходов, поставщиков и клиентов переходят к выявлению требований последних. Они должны не только соответствовать общим целям отдельных процессов и всего предприятия в целом, но и определяться возможностями исполнителей. Поэтому необходим постоянный диалог между исполнителями и клиентами процессов для выяснения, что действительно требуется клиенту от процесса, определения дополнительных продуктов на выходе процесса и проведения согласований на уровне всего предприятия.

С момента начала деятельности в основе работы компании ООО «Стройфасад» лежит сервисный план (рис. 1), который для более удобного изучения был разбит на четыре стадии. Детальное изучение бизнес-процессов организации показало ряд недочетов и отклонений, требующих устранения. Выявленные отклонения и предлагаемые корректирующие мероприятия приведены в табл. 3.

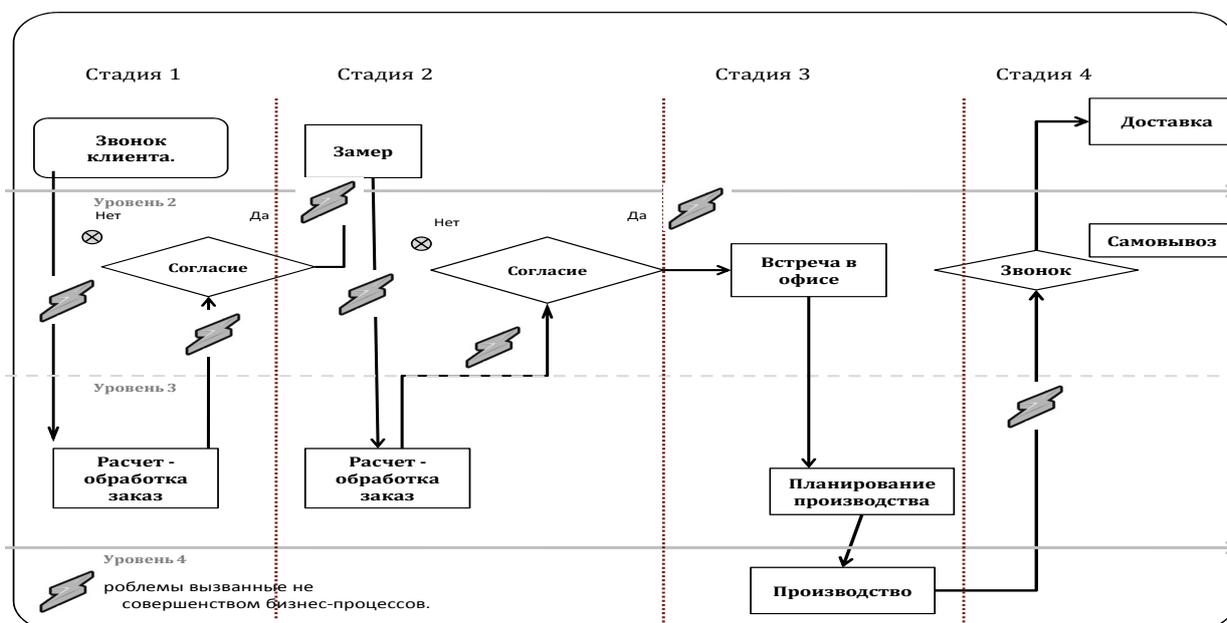


Рис. 1. Сервисный план ООО «Стройфасад» до реорганизации

**Сравнительный анализ методик  
отбора процессов для реструктуризации**

Название метода	Суть метода	Достоинства	Недостатки
<p><b>1</b></p> <p>Метод ABC и XYZ</p>	<p align="center"><b>2</b></p> <p>ABC: Разделение процессов на три группы по стоимости ресурсов, затрачиваемых при их реализации.            XYZ: Разделение процессов на основании регулярности производства и точности их прогнозирования.            Нахождение классификаций ABC и XYZ друг на друга, получение 9 групп процессов и подпор для каждой группы подходов к преобразованию</p>	<p align="center"><b>3</b></p> <p>Соотношение стоимости процесса с регулярностью производства</p>	<p align="center"><b>4</b></p> <p>Недостаточно признаков классификации.            Показатель стоимости важен, но не является решающим.            Недостаточный учет факторов внешней среды</p>
<p>Целостный подход Робсона и Уллаха</p>	<p>Бизнес-процессы оцениваются по бальной шкале, в зависимости от того насколько каждый процесс важен для предприятия по количеству целей и ключевых факторов успеха, на достижение которых он влияет.            Выделение 3-х зон:            1 – зона. Наиболее важные бизнес-процессы, недостаточно хорошо функционируют сегодня и являются приоритетными при реструктуризации.            2 – зона. Процессы со средним влиянием на работу предприятия и недостаточно эффективны, реструктуризируются во 2-ю очередь.            3 – зона. Процессы, минимально влияющие на работу компании и эффективно функционирующие. Имеют минимальный потенциал к улучшению</p>	<p>Одновременно оценивать процессы могут только по двум факторам (двухмерная матрица)</p>	<p>При выборе процессов не учитываются менее важные характеристики, присутствующих бизнес-процессам.            Недостаточный учет факторов внешней среды</p>
<p>Практическая программа революционных преобразований на предприятии            «Система 20 ключей», Iwao Kabayashi</p>	<p>Оценка внутренней организации предприятия по 5-бальной системе с учетом 20 критериев. Определяется уровень организации в каждом из 20 ключей, идентифицируются ее слабые и сильные стороны, и разрабатывается программа действий</p>	<p>Помогает определять «слабые процессы», использование визуальных описаний участвующих процесс исследования и оценку эффективности</p>	<p>Стремление к оптимизации деятельности предприятия в целом, а не отдельных процессов</p>
<p>Экспертные и взвешенные оценки</p>	<p>Экспертная оценка: неформальные беседы, анкетирование сотрудников и «мозговые штурмы», в ходе которых при использовании эвристических методов анализа отбираются наиболее важные и подлежащие изменениям процессы.            Взвешенная оценка: присвоение балльных оценок отдельным процессам по определенным критериям. Каждому критерию присваивается индекс значимости, а окончательный отбор производится на основании суммы произведений оценок на индексы значимости</p>	<p>Сложность определения количества критериев</p>	<p>Высокий субъективизм оценки</p>

## Отклонения и корректирующие мероприятия сервисного плана ООО «СтройФасад»

Наименование шага	Выявленные отклонения	Корректирующие мероприятия
1	2	3
Стадия 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие надлежащего документооборота.</li> <li>Недостаточная компетентность менеджера.</li> <li>Отсутствие контроля исполнения.</li> <li>Расширить полноту передаваемой заказчику информации.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ввести «чертеж-эскиз» с содержанием примерных размеров, конфигурации, озвученной заказчиком, основной композиции, полной контактной информации: Ф.И.О, телефоном, факсом, электронной почтой.</li> <li>Проведение тренингов с менеджерами, ликвидация пробелов с технической стороны производственного процесса, особенностями монтажа.</li> <li>Ввести ежедневный отчет, содержащий ксерокопии коммерческих предложений, отправленных клиентам, причины отказа выезда на замер.</li> <li>Разработать файл для отправки по электронной почте (не более трех страниц-слайдов, объемом 0,5Mb), содержащий на первой странице коммерческое предложение (отображение требования заказчика согласно документу-первоисточнику), вторая страница должна содержать информацию о дополнительной комплектации, разновидностям профильных систем, стеклопакетов, фурнитурных опциях и т.д. согласно маркетинговой стратегии. Третья страница должна содержать: копии сертификатов и Гостов, согласно которых проводится оказание услуги.</li> </ol>
Стадия 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие коммерческого предложения, неполнота передаваемой потребителю информации.</li> <li>Отсутствует системный документ передачи заказов на замер.</li> <li>Не достаточно быстрая реакция компании на желание заказчика провести замеры.</li> <li>Отсутствие контроля исполнения.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Необходимо уведомить клиента по телефону, продублировать краткую информацию о заказе по СМС содержанием (профильная система, комплектация фурнитурой, заполнением и стоимостью, а также контактные данные для связи с менеджером, ответственным за данный заказ). СМС-сообщение должно содержать не более 50 символов. Если имеется техническая возможность, то передать данные по электронной почте в виде файла, описанного выше.</li> <li>Ввести регистрационную ведомость передачи информации, в которой бы указывались данные заказчика, желаемое время замера, а также фамилия сотрудника компании, оказывающей услуги по замерам.</li> <li>Согласовать с компанией-партнером, оказывающей услуги по замерам и монтажу, что при появлении запроса-требования потребителя провести замер. Всех замерщиков уведомить СМС рассылкой. В течение 5-7 минут уведомить менеджера о принятии замера в работу и сроках исполнения. СМС должна содержать: Ф.И.О заказчика, адрес, телефон, подпись менеджера, отправившего сообщение.</li> <li>Ввести ежедневный отчет, содержащий ксерокопии коммерческих предложений, отправленных клиентам, сведения каким способом заказчик уведомлен о своем заказе, пожелания заказчика касательно данного заказа.</li> </ol>
Стадия 3	нет.	нет.
Стадия 4	Неполнота информации менеджера, ответственного за заказ.	Вести online журнал готовности заказов.

Реализация корректирующих мероприятий позволит изменить оценочные показатели бизнес-процессов в ООО «Стройфасад» [1] (табл. 4).

Таблица 4

Изменяемые оценочные показатели бизнес-процессов

Наименование показателей	До реорганизации	После реорганизации
Время обработки заказа, ч.	2	0,4
Полнота переданной потребителю информации, %	20	85
Степень оправданности ожиданий, %	40	80
Стоимость процессов в год, тыс.руб.	243	237
Контроль исполнения бизнес-процессов, %	25	90

Для оценки эффективности реорганизации бизнес-процессов в ООО «Стройфасад» был выполнен прогноз основных показателей его деятельности, результаты которого отражены в табл. 5.

Таблица 5

Эффект от реализации бизнес-процессов ООО «Стройфасад»

Наименование показателей	Факт. 2013 г.	Проектируемое увеличение количества заказов, % к базовому варианту			
		+ 20	+ 50	+ 80	+ 100
Прибыль от реализации, млн.руб.	2,4	3,1	4,18	5,2	5,96
Прирост выручки от реализации, %	10,1	12,9	7,4	21,7	24,8
Рентабельность услуг, %	- 3,4	1,3	8,7	16	20
Себестоимость, руб. / кв.м.	3313,5	3270,4	3304,8	2783,3	2650,8

Таким образом, проект реструктуризации бизнес-процессов ООО «Стройфасад» будет способствовать достижению поставленных перед организацией целей: увеличению доли рынка до 10 %, росту объемов продаж, прибыли, повышению эффективности производства и конкурентоспособности ООО «Стройфасад».

Литература

1. Засекина Л. Д., Мишагина О. Я. Управление социально-экономическим развитием на макро-, мезо- и микроуровнях : материалы всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и специалистов. - Тюмень, ТюмГНГУ, 2012. - с.189-195.

**Зобнин Ю.А.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Белоцерковская Т. Г.**, преподаватель, Макеевский промышленно-экономический колледж, г. Макеевка Донецкой обл., Украина

**Zobnin Yu. A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia  
**Belotserkovskaya T. G.**, Makeevka Industrial and Economic College, Makeevka Donetsk region, Ukraine

## ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

**Аннотация.** Представлена схематическая модель характеристик жизненного цикла информационной системы, составленная по результатам рассмотрения понятий и терминов жизненного цикла и его компонентов, закрепленных в научной литературе и международных стандартах.

**Ключевые слова:** информационная система, международные стандарты, жизненный цикл информационной системы.

Сегодня информационные системы (ИС) становятся одним из самых мощных источников стратегических изменений в компании. Процесс внедрения ИС на предприятии не так прост [9], однако затраченные усилия окупаются сторицей: через определенное время в деятельности организации начинает формироваться потребность в реинжиниринге ее самой.

Информационные системы способны автоматически преобразовывать предприятие, поскольку их функционирование:

- реорганизует процесс управления (меняются стандарты, иерархия и компетенции принятия решений);
- совершенствует бизнес-процессы (трансформируются их структура, область действия, средства коммуникации, механизмы менеджмента трудовых процессов, производства продуктов и предоставления услуг);
- снижает затраты на приобретение информации благодаря наращиванию собственного информационного ресурса компании и широкого использования информационных технологий в операционной деятельности.

Например, в случае изменения программного обеспечения возникают изменения практически во всех других компонентах жизнедеятельности ИС и в целом компании, что может повлечь за собой кадровые перестановки, изменение методов работы, преобразование структуры организации, трансформацию состава ее расходов и доходов. В настоящее время наблюдается нарастание взаимовлияния между деловой стратегией, правилами и процедурами, с одной стороны, и информационным программным обеспечением систем, оборудованием, базами данных и передачей данных – с другой [2].

Таким образом, ИС способна придавать дополнительную маркетинговую гибкость участникам рынка и повышать рентабельность деятельности предприятия, что и обусловило к настоящему моменту возникновение огромного разнообразия информационных систем, не смотря на относительную молодость такой сферы деятельности, как системная инженерия.

Большинство аспектов функционирования ИС на всем протяжении ее жизненного цикла регулируется целым рядом международных (ISO / IEC – International Organization for Standardization / International Electrotechnical Commission) и национальных стандартов (ГОСТ Р, ANSI, AIEE, BS и др.) по менеджменту качества, управлению системами и другим вопросам. В качестве объектов регулирования этих стандартов выступают глоссарии, процессы, методы, а также профессиональные квалификационные требования к деятельности менеджеров и IT-специалистов.

Информационные системы относятся к классу искусственных систем: они создаются и эксплуатируются людьми, а это значит, что на протяжении всего периода существования ИС можно планировать фазы ее жизни, влиять на развитие и функционирование системы, т. е. управлять ее жизненным циклом (ЖЦ).

ЖЦ ИС – совокупность стадий и этапов, которые ИС проходит от момента принятия решения о ее создании до момента прекращения функционирования [6].

ЖЦ ИС – период времени, который начинается с момента принятия решения о необходимости создания информационной системы и заканчивается в момент ее полного изъятия из эксплуатации [7].

ЖЦ системы (system life cycle): развитие рассматриваемой системы во времени, начиная от замысла и заканчивая списанием [4].

ЖЦ – развитие системы, продукта, услуги, проекта или других изготовленных человеком объектов, начиная со стадии разработки концепции и заканчивая прекращением применения [3].

В ЖЦ системы принято выделять фазы, характеризующие состояние ИС во времени (рис. 1), например: зарождение, рост, зрелость, старение, смерть. Жизненный цикл ИС характеризуется не только фазами, но также стадиями, структурой и моделями ЖЦ (рис. 2).

Стадия ЖЦ ИС – это логически завершенная часть жизненного цикла системы, которая характеризуется определенным текущим состоянием программного и аппаратного обеспечения, набором предусмотренных регламентами поэтапных работ и соответствующими результатами, закрепленными в составляемой документации.

Стадия (stage): период в пределах жизненного цикла системы, относящийся к состоянию системы или непосредственно к самой системе [4].

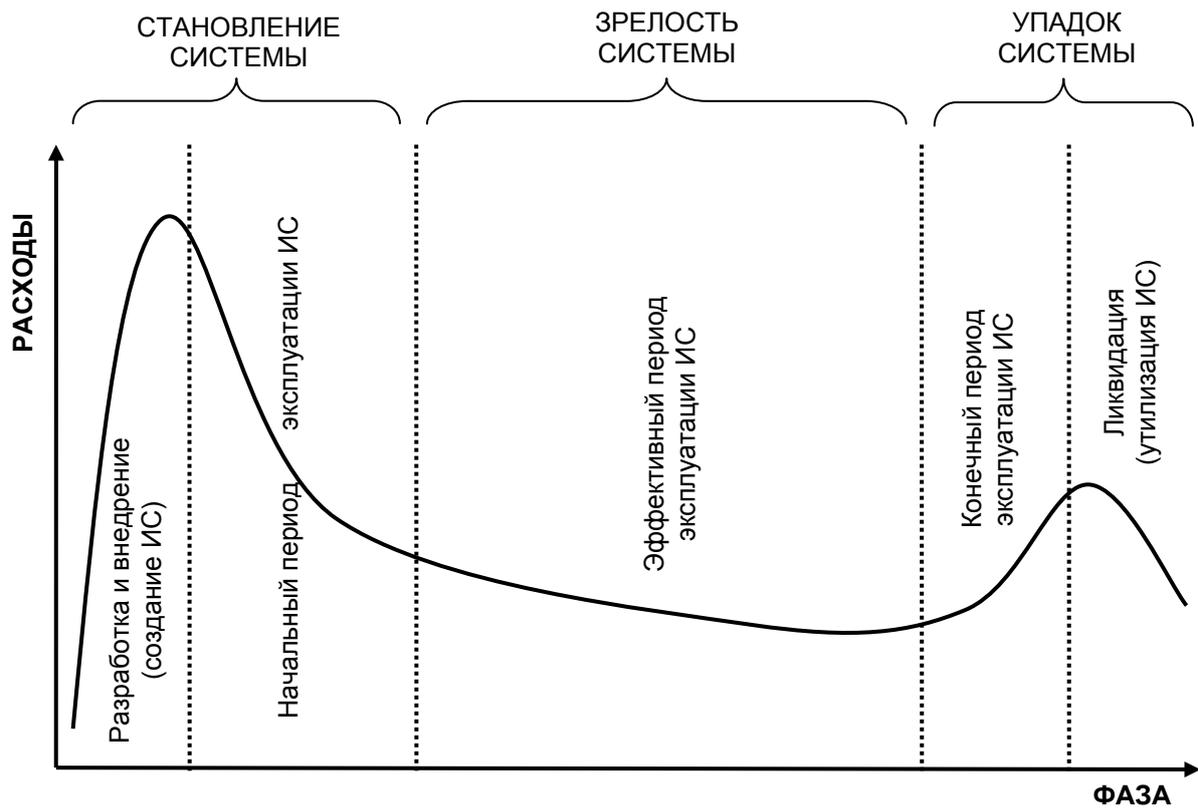


Рис. 1. Фазы жизненного цикла информационной системы [8]

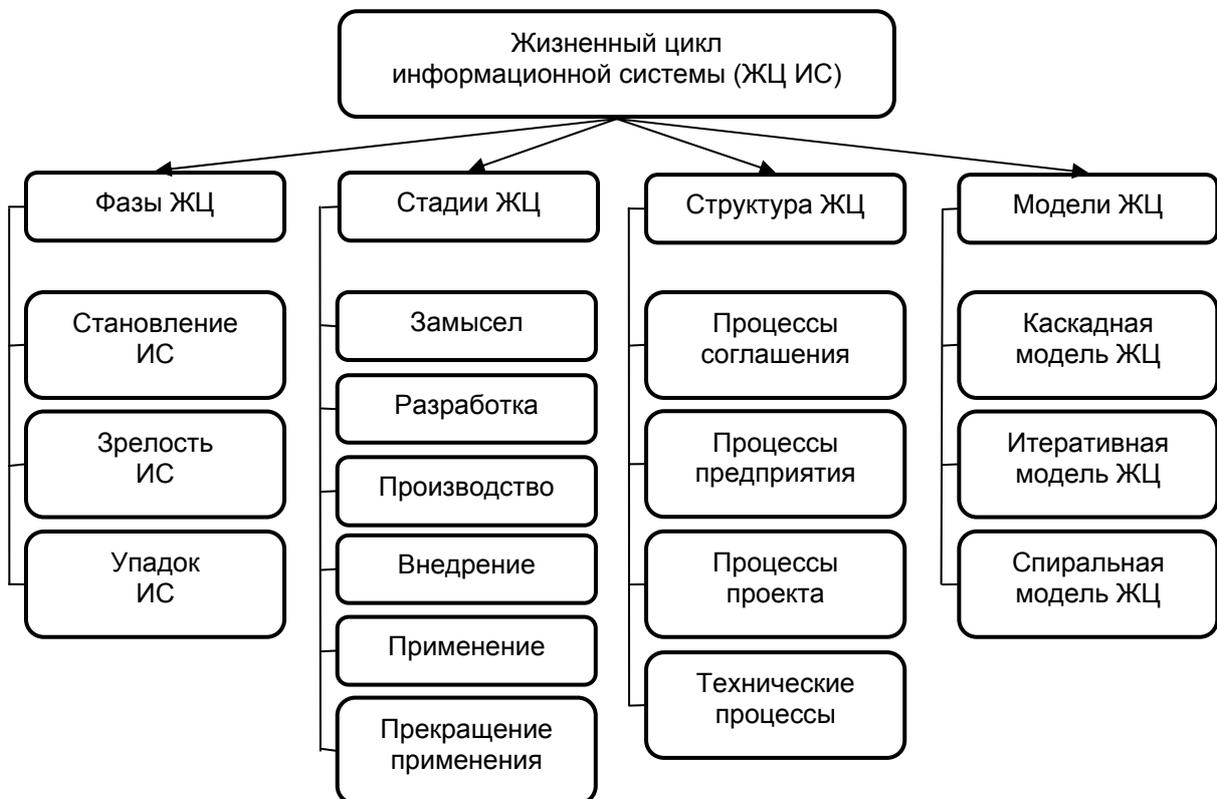


Рис. 2. Схематическая модель характеристик жизненного цикла ИС

Процесс ЖЦ – это совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, преобразующих некоторые входные данные в выходные [3]. Каждый процесс содержит определенный набор действий, а каждое действие, в свою очередь, состоит из спектра задач. Для каждой задачи существует свой набор методов и процедур.

Задачи процесса представляют собой требования («должен»), рекомендации («следует») или допустимые действия («может»), предназначенные для поддержки достижения выходов (результатов) процесса.

Базовые принципы определения процессов ЖЦ:

- принцип связности – все процессы ЖЦ являются связными и соединяются оптимальным образом, считающимся практичным и выполнимым;
- принцип ответственности – процесс передается под ответственность какой-либо организации или стороне на протяжении всего ЖЦ.

Совокупность процессов ЖЦ ИС установлена международным стандартом и его российским аналогом [4], разработанным для сторон, приобретающих системы, программные продукты и услуги, а также для поставщиков, разработчиков, операторов, менеджеров и пользователей программных продуктов.

По каждому из процессов стандартом определены цели, результаты реализации и виды деятельности, обеспечивающие достижение указанных результатов. Всего в стандарте специфицировано 25 процессов, 123 результата реализации и 208 видов деятельности [1].

Таким образом, применение процесса в течение ЖЦ ИС является интенсивно меняющимся во времени действием, реагирующим на множество внешних воздействий на систему. Поэтому использование выбранных процессов постоянно требует проверки на их согласованность, совместимость и синхронизацию.

Модель ЖЦ (life cycle model) – структурная основа процессов и действий, связанных с ЖЦ и организуемых в стадии [3].

В каждом конкретном проекте в соответствии с целями и планируемыми результатами еще на стадии замысла ИС происходит отбор необходимых и подходящих процессов, действий, моделей и структур ЖЦ ИС, которые включаются в определенные стадии ЖЦ. Выбор характеристик жизненного цикла ИС детерминируется применяемой моделью управления и функционирования как предприятия, так и отрасли в целом [5].

Стадии ЖЦ ИС, образуя логически выверенную и четкую последовательность, могут перекрываться и / или повторяться циклически в соответствии с областью своего применения, размером, сложностью, потребностью в изменениях и возможностях. Так на стадии замысла формируется конкретная модель ЖЦ ИС, которая затем находит свою практическую реализацию на всех последующих стадиях жизни системы.

## Литература

1. Батоврин В. К. Бахтурин Д. А. Управление жизненным циклом технических систем : серия докладов. Вып. 1. – СПб., 2012. – 59 с.
2. Васюхин, О. В. Информационный менеджмент [Текст] / О. В. Васюхин, А. В. Варзунов – СПб. : СПбГУ ИТМО, 2010. – 119 с.
3. ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207-2010. Национальный стандарт РФ. Информационная технология. Системная и программная инженерия. Процессы жизненного цикла программных средств (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 30.11.2010 № 631-ст). – М. : Стандартинформ, 2011.
4. ГОСТ Р ИСО/МЭК 15288-2005. Национальный стандарт РФ. Информационная технология. Системная инженерия. Процессы жизненного цикла систем. (утв. Приказом Ростехрегулирования от 29.12.2005 № 476-ст) [Текст]. – М. : Стандартинформ, 2006.
5. Зобнин, Ю. А. Модели банковской системы РФ [Текст] / Ю. А. Зобнин // Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : сборник научных трудов. Выпуск 7 / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 38-43.
6. Кригер, А. Б. Информационный менеджмент [Текст] / А. Б. Кригер. – Владивосток : ДГУ, 2004 – 127 с.
7. Стандарт IEEE Std 610.12, Глоссарий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://standards.ieee.org/findstds/standard/610.12-1990.html>
8. Уайт, Терри. Чего хочет бизнес от IT. Стратегия эффективного сотрудничества руководителей бизнеса и IT-директоров [Текст] / Терри Уайт. Пер. с англ. А. Поплавская. – М.: Гревцов Паблишер. – 2007. – 256 с.
9. Николенко Т.А., Богатая В. Внедрение информационной системы управления: основные проблемы и задачи.// Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии: сборник научных трудов. Выпуск 7 / отв. ред. О. М. Барбаков.-Тюмень: ТюмГНГУ, 2013.-С.153-157.

УДК 004.03

**Зобнин Ю. А.**, к. э. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Duguet N. V.**, менеджер, «Геолидер», г. Берне, Франция

**Zobnin Yu. A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Duguet N.**, Geoleader, Berne, France

## ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

**Аннотация.** В результате рассмотрения формулировок понятия «информационная система», закрепленных в законодательстве, научной литературе и международных стандартах, предложены модели структурно-функционального и технологического содержания информационных систем.

**Ключевые слова:** информационная система, международные стандарты, содержание информационных систем.

В современных реалиях жизнедеятельности человеческой цивилизации как глобального информационного общества, стирающего географические и политические границы государств, важнейшим фактором взаимопонимания на всех уровнях коммуникации, в частности, в сфере информационных технологий (ИТ), в том числе на постсоветском пространстве, становится необходимость «говорить на одном языке», которая воплощается в нарастающих процессах генерации и развития международной стандартизации разнообразных сторон функционирования предприятий и организаций.

В условиях настоятельной необходимости расширения международной кооперации не вызывает сомнения тезис, что вопросы приверженности общепринятым стандартам, регулирующим сферы проектирования, внедрения и эксплуатации информационных систем, являются ключевым обстоятельством в деятельности современного предприятия.

Под информационной системой (Information System) понимается взаимосвязанная совокупность средств, методов и персонала, используемых для реализации информационных процессов в интересах достижения целей деятельности предприятия. Известны различные определения понятия «информационная система».

Информационная система (ИС) – система обработки информации в совокупности с относящимися к ней ресурсами организации, такими, как люди, технические и финансовые ресурсы, которая предоставляет и распределяет информацию [1].

Информационная система – система обработки информации, работающая совместно с организационными ресурсами, такими как люди, технические средства и финансовые ресурсы, которые обеспечивают и распределяют информацию [5].

Информационная система – организационно упорядоченная совокупность документов (массивов документов) и информационных технологий, в том числе, с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы [4].

Информационная система – комплекс, включающий вычислительное и коммуникационное оборудование, программное обеспечение, лингвистические средства и информационные ресурсы, а также системный персонал, и обеспечивающий поддержку динамической информационной модели некоторой части реального мира для удовлетворения информационных потребностей пользователей [3].

В последнем определении подразумевается, что уже существует (создана) некоторая модель действительности, результаты измерений которой составляют информационный ресурс, а сама эта часть реального мира, которая моделируется информационной системой, является ее предметной областью.

Деятельность в сферах управления и информатизации регулируется целым рядом международных (ISO / IEC – International Organization for Standardization / International Electrotechnical Commission) и национальных стандартов по менеджменту качества, управлению системами и др., в которых в качестве объектов регулирования выступают глоссарии, процессы, методы, а также профессиональные квалификационные требования к деятельности менеджеров и ИТ-специалистов. В Российской Федерации и странах Содружества Независимых Государств (СНГ) в качестве национальных стандартов известны следующие:

- российские государственные стандарты (ГОСТ Р), идентичные международным;
- американские стандарты ANSI (American National Standards Institute – Американский национальный институт стандартов США) и AIEE (American Institute of Electrical Engineers – Американский институт инженеров-электриков США);
- английские стандарты BS (British Standards Institute – Британский институт стандартов);
- стандарты Германии и других стран.

В соответствии с указанными стандартами в структурно-элементном аспекте любая информационная система содержит (рис. 1):



Рис. 1. Элементный состав информационной системы

- технические средства (hardware);
- программные средства (software);
- информационное обеспечение (information resource);
- обслуживающий персонал (human resource).

В функционально-технологическом аспекте структура и содержание информационной системы могут быть представлены как совокупность обеспечивающих подсистем (рис. 2):

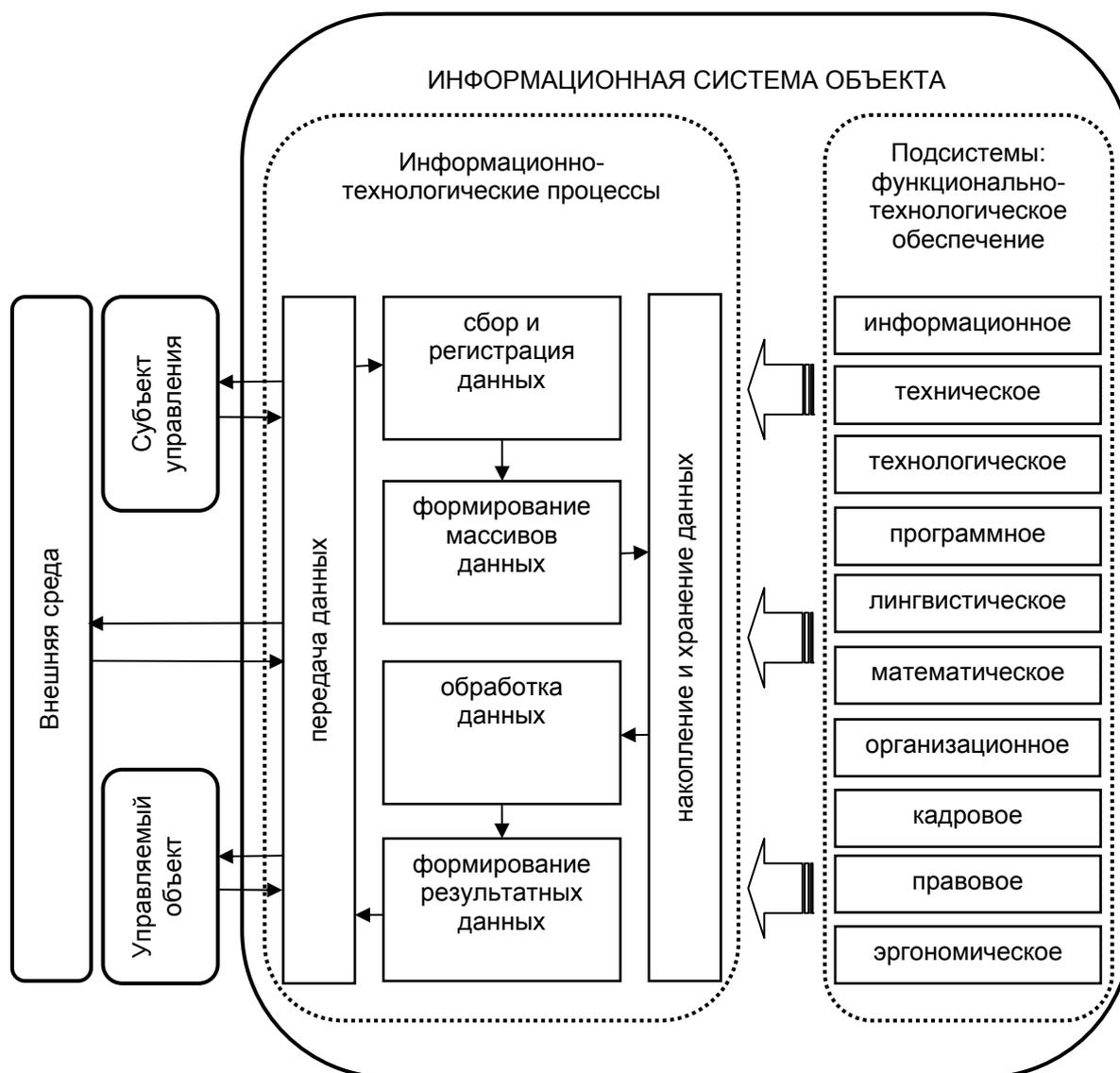


Рис. 2. Функционально-технологическое содержание ИС

Фактическое наполнение каждого из этих структурных и функциональных элементов системы, а также характер взаимосвязей между ними будут определяться множеством факторов, как экономического и потребительского свойства, так и технологического порядка, включая особенности применяемой модели управления как на предприятии, так и в целом в отрасли [2].

#### Литература

1. ГОСТ ИСО/МЭК 2382-1-99 (ISO / IEC 2382-1:1993). Информационная технология. Словарь. Часть 1. Основные термины и определения

[Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.ohranatruda.ru/ot\\_biblio/normativ/data\\_normativ/38/38418/index.php](http://www.ohranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/38/38418/index.php), свободный. – Загл. с экрана.

2. Зобнин, Ю. А. Модели государственного управления банковской системой РФ [Текст] / Ю. А. Зобнин // Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : сборник научных трудов. Выпуск 7 / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 43-50.

3. Когаловский, М. Р. Перспективные технологии информационных систем [Текст] / М. Р. Когаловский. – М. : ДМК Пресс. Компания АйТи, 2003. – 288 с.

4. Федеральный закон от 20.02.1995 № 24-ФЗ (ред. от 10.01.2003) «Об информации, информатизации и защите информации» [Текст] / Собрание законодательства РФ, 20.02.1995, № 8, ст. 609.

5. BS ISO/IEC 2382-1:1993, Information technology. Vocabulary Fundamental terms. – 15 February 1994 / <http://www.open-std.org/jtc1/sc22/open/n3784.pdf>.

УДК 338.48

**Кабеева Н.В.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Kabeeva N.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕГО И ВЪЕЗДНОГО ТУРИЗМА В РОССИИ

**Аннотация.** Рассмотрены тенденции развития сферы внутреннего и въездного туризма в России и в мире. Определены проблемы препятствующие реализации туристского потенциала страны.

**Ключевые слова:** внутренний и въездной туризм, туристская отрасль, международный туризм, кластерный подход.

Российская экономика испытывает серьезные проблемы. Рост ВВП в 2013 году ожидался в пределах 3,6%, а в результате составил всего 1,4%. Министр экономического развития Алексей Улюкаев, отметил в своем выступлении в Совете Федерации, что такие темпы экономического роста не могут считаться удовлетворительными. В следующем году, по мнению многих аналитиков, спад в экономике будет продолжаться, т.к. не видно реальных оснований для роста валютных поступлений. Велика опасность того, что после снятия экономических санкций с Ирана и его выхода на мировые рынки снизятся цены на нефть. Для нашей экономики это может иметь губительные последствия. Всем понятно – сырьевая модель истощается стремительными темпами, что находит отражение в ужесточении бюджетных расходов и ограничении темпов роста заработных плат.

Президент консалтинговой компании «Неокон» Михаил Хазин считает, что единственный вариант резкого притока долларов – это сокращение импорта. Официальные цифры импорта – 315-320 миллиардов долларов в год, на самом деле – около 400. Примерно 200 миллиардов мы можем легко заменить. Для этого не нужны ни высокие технологии, ни высокая квалификация рабочих. В данном случае речь идет об импортозамещении товаров широкого потребления. В результате Россия может обеспечить увеличение внутреннего финансового потока до 200 миллиардов долларов в год, что обеспечивает возврат от инвестиций в 2 триллиона с рентабельностью 10%. 2 триллиона – это 70% от реального ВВП России, поэтому можно обеспечить экономический рост в 6-7% на протяжении 10 лет и даже больше. Кстати, Казахстан, который ввёл программу импорт замещения более четырех лет назад, обеспечивает рост в 5-7%. [1]

В данном ключе одним из перспективных направлений развития экономики страны можно считать внутренний и въездной туризм, являющийся важной частью экономики очень большого числа стран: доля туристической отрасли в мировом ВВП составляет приблизительно 5 %.

Статистика показывает, что на сегодняшний день 30% мирового экспорта услуг и 6 % от общего объема экспорта товаров и услуг – это вклад международного туризма включая и путешествия и пассажирские перевозки. Туризм занимает пятое место в мире по экспорту после экспорта топлива, химикатов, продуктов питания и автомобильной промышленности. В большом количестве развивающихся странах он стоит на первом месте в этом списке.

В 2012 году показатель поступлений от международного туризма на мировом уровне вырос на 4% и составил 1.075 триллиона долл. США. Число международных туристских прибытий возросло практически также и в результате достигло в 2012 году 1.035 млрд. Вместе с полученными в сфере международных пассажирских перевозок дополнительными 219 млрд. долларов США, общая сумма экспортных поступлений от международного туризма в 2012 году составила 1.3 триллиона долл. США.

Согласно данным последнего Барометра международного туризма ЮНВТО, в области поступлений от международного туризма в 2012 году был установлен новый рекорд. Сумма этих поступлений, согласно оценкам, достигла 1,075 млрд. долл. США (837 млрд. евро) в мире, и выросла в реальном исчислении на 4% по сравнению с 1,042 млрд. долл. США (749 млрд. евро) в 2011 году.

По словам Генерального секретаря ЮНВТО Талеба Рифаи параллельно с ростом числа международных туристских прибытий наблюдается сопоставимый рост туристских расходов, несмотря на сохраняющиеся экономические проблемы. Учитывая, что туризм является ключевым экспортным сектором экономики для многих стран мира, этот результат представляет собой благою весть, так как означает обеспечение поступлений

иностранной валюты в турнаправления, содействие созданию рабочих мест в туризме, а также в смежных экономических секторах [2].

По данным Всемирного экономического форума (ВЭФ) Россия занимает четвертое место в мире по количеству объектов всемирного природного наследия и тринадцатое – по количеству объектов всемирного культурного наследия. При этом по уровню конкурентоспособности своего туристического бизнеса она находится на скромном 59-м месте из 139 стран.

В числе факторов, отрицательно влияющих на российские показатели, ВЭФ упоминает неразвитость системы наземного транспорта и проблемы безопасности: высокий уровень преступности, недоверие к полиции и высокая смертность на дорогах.

«Вопросы туризма занимают с точки зрения правительства 122-е место по важности», - считает ВЭФ. Россия занимает девятое место снизу в мире по расходам на туризм, сильно отставая от Гамбии, Камбоджи, Парагвая и Туниса, находящихся наверху списка. «Россия тратит около 0,6 евро, чтобы привлечь одного туриста, в то время как средний мировой уровень составляет 6 евро», - утверждает вице-президент Российского союза туриндустрии Юрий Барзыкин.

Большая часть иностранных туристов достается Санкт-Петербургу, Москве и городам, окружающим столицу. До таких уникальных мест, как Байкал или полуостров Камчатка с его вулканами и уникальной флорой и фауной, добиваются из-за неразвитой инфраструктуры лишь 1-2% туристов [3].

В то же время надо отметить наличие существенных изменений в отношении к туристской отрасли со стороны федерального центра и региональных властей.

В Постановлении Правительства РФ от 02.08 2011 № 644 «О федеральной целевой программе» по развитию туризма [4] отмечается, что основными факторами, сдерживающими рост конкурентоспособности РФ на международном рынке туристских услуг и, как результат, препятствующими реализации ее туристского потенциала, являются:

- слабо развитая, а в ряде регионов отсутствующая обеспечивающая инфраструктура туристских объектов, что является препятствием для привлечения частных инвестиций в туристскую сферу;
- низкий уровень развития туристской инфраструктуры (недостаточность, а в ряде регионов отсутствие средств размещения туристского класса и объектов досуга, неудовлетворительное состояние многих туристских объектов показа, отсутствие качественной придорожной инфраструктуры практически на всех автомагистралях страны);
- отсутствие доступных инвесторам долгосрочных кредитных инструментов с процентными ставками, позволяющими окупать инвестиции в объекты туристско-рекреационного комплекса в приемлемые для инвесторов сроки;

- невысокое качество обслуживания во всех секторах туристской индустрии вследствие недостатка профессиональных кадров;
- недостаточное продвижение туристского продукта Российской Федерации на мировом и внутреннем туристских рынках [4].

Динамика развития туристской отрасли показывает, что кардинально изменить ситуацию и разрешить указанные проблемы только за счет рыночных механизмов и привлечения частных инвестиций невозможно: необходимо серьезное координирующее и финансовое участие государства.

Для реализации механизма государственного финансирования и эффективных государственных инвестиций по обеспечению развития внутреннего и въездного туризма в РФ был выбран сценарий развития туристской инфраструктуры ограниченного числа субъектов, наиболее перспективных с точки зрения развития отрасли, с использованием кластерного подхода, а также реализация проектов федерального масштаба, направленных на ускоренное развитие межрегиональных туристских возможностей (маршрутов) и повышение качества услуг. Именно кластерный подход позволяет усиливать конкурентные преимущества географически локализованных отдельных компаний, НИИ, вузов и других организаций за счет тесного взаимодействия в рамках реализации определенной стратегии.

Создание туристско-рекреационных кластеров должно происходить на основе научно-обоснованных решений, а также с использованием механизмов государственно-частного партнерства. Это в итоге должно привести к формированию необходимых и достаточных условий для скорейшего развития туристской инфраструктуры и сопутствующих услуг.

Туристская сфера может стать одним из основных драйверов развития российских территорий. Осознавая это за последние годы даже неперспективные регионы увеличили в несколько раз приток внутренних туристов. Согласно недавнему мониторингу, эта отрасль охватывает порядка 30 различных сегментов экономики. Никто уже не спорит, что туризм обладает огромным мультипликативным эффектом. Вопрос только в том, полностью ли задействован потенциал.

На сегодняшний день главная задача перевести туристские возможности регионов в ликвидный продукт. И, что не менее важно - разработать эффективные программы продвижения этого продукта. Для того, чтобы найти правильное решение, необходимо точно определить все условия поставленной задачи, следовательно, без проведения социологических исследований и мониторинга предпочтений туристов обойтись невозможно. Но именно на цели научно-исследовательских разработок в программах развития туризма средства не выделяются, что может в дальнейшем сказаться на эффективности потраченных финансов.

#### Литература

1. Хрипункова А. Улучшения ситуации в экономике на предвидится, [Электронный ресурс] URL: <http://www.km.ru/economics> (дата обращения 20.12.2013)

2. Press Release [Электронный ресурс] // World Tourism Organization UNWTO [Official website] URL: <http://media.unwto.org/ru/press-release/2013-05-15> (дата обращения 25.03.2014)

3. Россия: богатое наследие, но низкие доходы от туризма [Электронный ресурс] // "Times of India", Индия URL: <http://www.inosmi.ru/economic> (дата обращения 10.04.2014)

4. Программа "Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011 - 2018 годы)" [Электронный ресурс] // Федеральные целевые программы России [Официальный сайт] URL: <http://fcp.economy.gov.ru/> (дата обращения 10.04.2014)

УДК 316.37 + 316.354

**Карнаухова О.В.**, к. с. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Karnaukhova O.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

**Аннотация.** Дан обзор некоторых актуальных проблем развития предпринимательства в России. Рассмотрено понятие «предприниматель». Описан идеальный социальный портрет предпринимателя.

**Ключевые слова:** предприниматель, «общество всеобщего риска», налоговая политика, рыночные отношения, предпринимательская среда.

На различных этапах становления, функционирования и развития предпринимательства давались различные определения и характеристики субъекту этой деятельности – предпринимателю. В средние века предпринимателем считался человек, который отвечал за выполнение крупномасштабных производственных или строительных объектов. В XVII веке предпринимателем назывался человек, заключивший с государством контракт на выполнение определенных работ с определенной стоимостью и несущий полную ответственность за выполнение этих работ. Основной чертой предпринимателя Р.Кантильон считал способность принимать решения и удовлетворять свои потребности в условиях неопределенности, когда доход предпринимателя является платой за риск. А.Смит отмечал, что предприниматель – это, прежде всего, собственник предприятия и реализатор рискованных коммерческих идей. Ж.Б.Сей главной чертой предпринимателя называл его способность организовать производство и сбыт продукции, а, кроме того, организовать людей и их деятельность

направить на реализацию целей предприятия. М.Вебер подчеркивал тот факт, что предпринимательская деятельность предполагает функциональную эффективность, получение максимальной выгоды от вложенных средств, т.е. эта деятельность рациональная. В основе предпринимательства лежит рациональная этика протестантизма, а важнейшее влияние на деятельность предпринимателя имеет его мировоззрение, нравственность. Д.Мейнард и Кейнс к числу основных предпринимательских качеств относили умение потребления и сбережения, способность к риску, дух активности, уверенность в перспективах, а основными моментами деятельности - стремление к лучшему, к независимости.

Таким образом, следуя логике представленных характеристик, можно создать идеальный социальный портрет предпринимателя, который воплощает в себе качества организатора, способного принимать решения, находить оптимальные средства для их осуществления, учитывать интересы предприятия и потребителя, личности и общества, быть готовым к риску; он заботится о своем имидже и имидже предприятия, созданном его деловыми и нравственными качествами с функционально-целевой направленностью на социально-экономическую активность для реализации процесса совпадения личных и общественных интересов. «Основные идеальные черты настоящих предпринимателей, - пишет К. Штайльманн, - состоят в том, что они осуществляют инновации, обладают творческим талантом для решения технических, коммерческих и финансовых проблем и обладают определенной энергией для «проталкивания» этих решений, используя каждый раз новую комбинацию факторов. Поскольку эти решения являются новыми, то эффект от их реализации часто не достигается. Это означает, что предпринимательство всегда связано с риском. Предприниматели – это инициативные и действительно смелые люди, которые предрасположены к взятию на себя риска, и которые во многом полагаются на собственную интуицию и опыт» [4, с. 171].

Существенным препятствием формирования данного типа предпринимателя является сложившееся в современной России «общество всеобщего риска», достаточно полную характеристику которого дал О. Н. Яницкий, называя основной предпосылкой его становления специфику переходного этапа к рыночным отношениям. По его мнению, существуют два типа переходного общества: созидательный и разрушительный, в которых производство богатства и производство рисков взаимообусловлены, но способ этих производств резко различается. Общество созидательного типа осуществляет переход путем модернизации, наращивания своего творческого потенциала. Противоположное общество характеризуется прогрессирующей демодернизацией. При этом, расходуя и расхищая свой творческий потенциал и ресурсы, необходимые для существования, эти общества в конечном итоге могут вообще исчезнуть с исторической арены. Российское общество, как известно, было создано в соответствии с

социальным проектом, основой которого была коммунистическая доктрина с ее насильственной модернизацией. Тоталитарная система по сути своей была «рискогенна», так как создавалась искусственно, на основе утопического социального проекта, при этом управление представляло собой не рациональный выбор, а совокупность социотехнических приемов, подчиненных идеологическим принципам.

Переход к рыночным отношениям произошел фактически на основе сформированной ментальности, распространяя «рискогенность» на все сферы жизнедеятельности. Риски приобретают всеохватывающий характер, пронизывая в равной мере социальные институты, индустриальную систему, повседневную жизнь и природу. В обществе отсутствует согласие, относительно основных ценностей и целей, существуют всеобщий дефицит доверия, выживание одних за счет других и всех вместе за счет природы и «проедания» богатства, созданного предшествующими поколениями. Риск становится нормой повседневной жизни и поэтому не развитие общества, а безопасность превращается в главный ориентир деятельности. В качестве итоговой характеристики «общества всеобщего риска» О. Н. Яницкий считает, что производство рисков вытесняет производство общественного богатства (здоровье общества, интеллектуальный потенциал, товары, услуги) и это не болезни «переходного общества», а «двуединый процесс целенаправленного разрушения советской системы и возникновения на ее развалинах новых социальных субъектов» [5, с. 33]. Существенными признаками этого процесса являются, во-первых, разрушение новыми элитами централизованного государства-общества и строительство кланово-корпоративных структур, соответствующих их интересам. Во-вторых, разрастание люмпенизированной, маргинализованной социальной среды, в-третьих, формирование внутри этой среды коллективных и индивидуальных субъектов деятельности, представляющие собой самоорганизации для выживания или теневые и криминальные структуры. Переход России к рынку осуществлялся социально деструктивным способом. По мнению О. Н. Яницкого, производство рисков часто становилось прибыльным делом, чем меньше «новые русские» соблюдали законы, препятствующие производству рисков, тем больше была прибыль, «беспредел», т. е. самозванное право на неограниченный риск был характерной чертой их социального поведения. Общество разделилось на производителей и потребителей рисков, что обосновало в определенной мере разделение населения на сверхбогатое меньшинство и обнищавшее большинство. Такое деление российского населения является чрезвычайно «рискогенным» [5].

Данная ситуация осложняется растущей коррупцией, которая увеличивает общественное расслоение, резко снижая уровень жизни беднейшего населения. С. М. Липсет и Г. С. Ленц раскрывают влияние коррупции на экономику общества и степень благополучия различных соци-

альных групп. В своей работе они показывают, что «понижение индекса коррупции на 2,4 пункта (по шкале от 1 до 10) сопровождается 4-процентным повышением роста среднедушевого дохода... Чем ниже положение страны в индексе восприятия коррупции, тем больше вероятность того, что ей присущ высокий «коэффициент Джини», означающий серьезное имущественное неравенство. Возрастание уровня коррупции всего на 0,78 пункта влечет за собой резкое сокращение доходов беднейших слоев населения – до 7,8 % в год» [2, с. 152-153].

Сложившееся в России «общество всеобщего риска» не является характеристикой ее перспективного развития. Предпринимаемые в настоящее время определенные действия властных структур, направленные на преодоление различного рода негативных процессов в обществе, в том числе коррупции, с одной стороны, разработка ряда законодательных актов по развитию социально активной деятельности населения в системах местного самоуправления, предпринимательства, привлечение к решению ключевых проблем общества представителей общественных организаций, гражданских инициатив, высоко интеллектуальных профессионалов различных сфер деятельности, с другой, вероятно, смогут изменить негативные тенденции и, преодолев стагнацию, обеспечить базу поступательного движения российского общества.

Следовательно, степень успешности и длительности функционирования предпринимательских предприятий зависит не только от личностных качеств субъекта деятельности, но и от форм, методов взаимодействия с властными структурами различных уровней. Процесс исследования подтвердил тот факт, что совокупный субъект предпринимательской деятельности не исчерпывается предпринимателем, а включает в себя потребителей, государство, партнеров, наемных работников. Одним из таких партнеров является банковская система. При этом банки имеют свое особое видение (модель) надлежащего предпринимателя [6].

От способности предпринимателя в определенной мере зависит эффективность взаимодействия всех субъектов как при производстве товаров и услуг, так и при их реализации. Вне зависимости от масштаба своей деятельности предприниматель фактически выступает в социуме как полноценное предприятие [7]. Но главная роль в решении этих актуальных российских проблем, естественно, принадлежит властным структурам и, прежде всего, федеральным.

Выше изложенные положения, несомненно, достаточно полно раскрывают содержание основных теоретических концепций социальной активности и социально значимых качеств предпринимателя. Но исключение из совокупного субъекта предпринимательской деятельности властных структур, потребителей, партнеров, наемных работников, лишает предпринимательство возможности успешно развиваться. Естественно, что в процессе предпринимательства разные субъекты осуществляют раз-

личные функции, более того они решают различные задачи, но все они подчиняются единой социально значимой целевой направленности предпринимательства как специфического социального феномена. Особая роль в результативности предпринимательской деятельности, как уже было отмечено, принадлежит государству.

Формирование предпринимательской среды является процессом управляемым, методы которого не исчерпываются административными или директивными решениями, а предполагают создание благоприятных условий становления и развития различных форм предпринимательства. К ним в первую очередь следует отнести:

- принятие национальной программы стимулирования предпринимательства с акцентом на создание адекватной предпринимательской инфраструктуры, т. е. всех тех институтов, без которых немислимо развитие предпринимательства;
- формирование законодательно-правовой основы благоприятного развития крупного, малого и среднего бизнеса, в частности, изменение принципов налогообложения.

Представляется целесообразным провести сравнительный анализ отдельных показателей системы налогообложения в России и в Китае. В России все работающие на внутренний рынок предприятия при условии честных платежей по существующим налоговым законам не могут не обанкротиться. Исследования показали, что в нашей стране совокупный налог в 2-3 раза выше, чем, например, в США, Великобритании, Франции, Германии. В США совокупный налог не превышает 35-ти % доходов, в России – 70%. Самым тяжелым, как считают предприниматели, является налог на добавленную стоимость, его доля в совокупном налоге 70 %. А в США, например, его вообще не существует. Этот налог, как пишет Е. Леонтьева, за первый год своего существования разрушил половину предприятий, развалив, например, всю легкую промышленность, т.к. при ввозе хлопка в страну фабрика должна была заплатить 28 % его стоимости и еще 28 % после продажи готового изделия. Поэтому гораздо выгоднее при таком налоге продавать сырье – нефть, газ, лес, черные и цветные металлы и т. д. – за рубеж, так как тот, кто вывозит из страны сырье от НДС освобождены и в целом платит налогов на 70 % меньше, чем те, кто работает на потребителя внутри страны. Более того, законом предусмотрены льготы по НДС для иностранных граждан и организаций [1].

В Китае в конце 2005 года в налоговой системе произошла запланированная революция. Подоходный налог ранее не взимался с категории граждан, получающих 800 юаней, а в настоящее время освобождены граждане, получающие до 1 600 юаней (3 000 рублей). Таким образом, освобождены от подоходного налога 40 % граждан.

В России подоходный налог взимают даже с минимальной зарплаты. В Китае применяется прогрессивная система личного налогообложе-

ния. Оно начинается с 5 % и достигает 45 %. С апреля 2006 года в КНР ввели налог на роскошь, а для предпринимателей существует своя шкала: с прибыли менее 18 000 рублей берут налог 5 %, а с дохода более 180 000 рублей – 35 %. Существует налог и на добавленную стоимость – 17 % и для китайцев и для иностранцев. За неуплату налогов виновный осуждается на тюремное заключение до 15 лет и плюс крупный штраф, а за неуплату в значительных размерах – расстрел [3].

В России на сегодняшний день сложилась налоговая политика, определенным образом стимулирующая вывоз энергетического сырья из страны. В Китае же происходит развитие предпринимательской активности населения. Проанализировав налоговую систему, сложившуюся в Китае можно сделать вывод о том, что основными стимулами развития предпринимательства являются контрольные функции государства и соответствующие санкции за невыполнение нормативно-законодательных актов. Обусловлено это тем, что фактически системы контроля и применения в результате его определенных санкций (поощрения и наказания) в России до сих пор нет. Что способствует распространению коррупции, злоупотреблению чиновников своим положением и, в итоге, появлению кризисной ситуации в экономике страны. В научной и публицистической литературе неоднократно акцентировалось внимание на данных проблемах, предлагались различные концепции их решения. Но без законодательно оформленных положений, методов, средств, санкций и др., направленных на развитие всех видов материального и духовного производства, даже прекрасно разработанные теоретические концепции останутся «гласом, вопиющим в пустыне».

#### Литература

1. Леонтьева Е. Затмение в экономике / газета «Аргументы и факты», № 14, 2006.
2. Липсет С. М., Ленц Г. С. Коррупция, культура и рынки / в кн. Культура имеет значение. / Под ред. Л. Харрисона и С. Хантингтона. – М. : Московская школа политических исследований, 2002. – 315 с.
3. Макаров Д. Китайцев по-русски не облагают / газета «Аргументы и факты», № 14, 2006.
4. Штайльманн К. Новая философия бизнеса. т. 3, – М. – Берлин : Московский издательский дом, 1998. – 433 с.
5. Яницкий О. Н. Россия как «общество риска» : контуры теории / в кн. Россия : трансформирующееся общество. Под ред. В. А. Ядова – М. : Канон-Пресс-Ц, 2001. – 640 с. – с. 33
6. Зобнин Ю. А. Некоторые проблемы применения моделирования в банковской деятельности. / Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2008. – С. 161-172.

7. Барбаков О. М., Информационный менеджмент предприятия: цели и задачи в современном обществе. / Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ : материалы Международной научно-практической конференции. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2011. – С. 3-9.

УДК 316

**Киселев В.Г.**, соискатель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

### СОЦИОИНЖЕНЕРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Управление представляет собой деятельность субъекта по отношению к объекту по побуждению его достигнуть поставленных субъектом целей. Рассматривая социоинженерную деятельность как преобразовательный процесс знания в свое практическое воплощение посредством субъектно-объектных взаимодействий, можно предположить, что этот вид деятельности является управленческим. Тогда правомерно будет выдвинуть гипотезу о том, что социоинженерная деятельность включена в систему социального управления. Для ее доказательства необходимо изучить различные подходы к управлению, социальному управлению, управленческой деятельности, социоинженерной деятельности и обосновать их взаимосвязи [1].

В.И. Чупров и М.А. Осипова определяли управление как функцию организмов, систем различной природы с целью сохранения их определённой структуры, организации функционирования, реализации программы развития. Они выявили специфику воздействия в общественных системах по сравнению с биологическими, техническим, которая заключается в отражении управленческим воздействием социальных закономерностей и тенденций, характеризующих взаимодействие элементов общественной системы. Поэтому управление, в котором участвуют люди, их связи, отношения, взаимодействия, по их мнению, носит социальный характер. Исходя из этого, они определили социальное управление как функцию общества как социальной системы, обеспечивающую сохранение его структуры, поддержание режима функционирования общественных отношений, реализации программы развития [2].

В.Э. Бойков, проведя анализ различных формулировок термина «управления», исходит из того, что в философско-социологическом плане эту категорию можно представить как деятельность особого вида, осуществляемую в различного рода материальных и нематериальных системах,

суть которой состоит в направлении функционирования и развития каких-либо объектов в соответствии с заданной программой при помощи целенаправленных воздействий [3]. Такое определение позволяет формулировать понятие управления достаточно широко: и как деятельность, и как процесс. Не случайно, Л.А. Бурганова отмечала, что в научной литературе до сих пор присутствует неоднозначность трактовки категории «управление». Ученые рассматривают его как науку (область человеческого познания), искусство (практика выполнения работы), функцию (вид деятельности), процесс (деятельность по выполнению функций управления). Если определять управление через деятельность, процесс и воздействие, то его содержание можно охарактеризовать как реальное влияние на сознание, поведение и деятельность людей через подготовку и исполнение управленческих решений при помощи комплекса организационно-управленческих мероприятий. Как считает Л.А. Бурганова, это определение отражает механистические взгляды на процессы управления, недостатком которых является восприятие управления как одностороннего воздействия субъекта на объект, возможность однозначного манипулирования людьми [4].

При управлении социальными системами определение корректируется и избавляется от механистического оттенка восприятия: объекты управления способны оказывать влияние на субъекты: происходит переход от субъектно-объектных к субъектно-субъектным взаимодействиям, а управление приобретает ярко выраженный социально-направленный характер, что характерно для организации управления предприятием как социальной системой.

Тогда управление социальными системами можно определить как социальное управление, которое, по мнению Е.В. Алехина, представляет собой процесс воздействия на социальные процессы, структуры и институты для достижения заранее спланированных целей [5].

А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др., анализируя содержание и выявляя сущность понятия «социальное управление», определяли его, во-первых, как процесс воздействия на социальные процессы для достижения поставленных целей, во-вторых, как сферу деятельности людей, заключив, что социальное управление является необходимым элементом общего труда, существования и развития общества [6].

По мнению А.И. Кравченко и И.О. Тюриной, с социологической точки зрения управление представляет собой иерархическую систему отношений людей, основанную на различиях в должностном положении, статусе, доходах, диапазоне властных полномочий [7]. То есть воздействие как таковое в управлении происходит из-за разницы статусных характеристик субъектов управления. Статически управление можно изобразить в виде пирамиды в рамках вертикального расположения иерархии уровней управления. Но при этом в управлении присутствует динамика: управляющее воздействие отображается в виде влияния вышестоящих уровней иерархии разных статусных лиц на ниже-

стоящие, передаче информации, распоряжений, координации и организации подчиненных статусных лиц для реализации целей управления. И так как в данном определении присутствуют аспекты человеческих взаимодействий, оно коррелируется с формулировкой социального управления.

При рассмотрении процессов в общественных системах В.Э. Бойков выделяет несколько видов управления:

- технологическое управление или система воздействий на людей в сфере их трудовой деятельности, направленных на обеспечение выполнения ими их трудовых функций;
- экономическое управление или воздействие на ход экономических процессов;
- политическое управление или воздействие на процессы, связанные с формированием и использованием государственной власти и местного самоуправления, развитием политических отношений;
- социальное управление или воздействие на социальные процессы в узком смысле этого понятия: процессы, связанные с развитием условий и образа жизни, их социальных качеств, возможностей удовлетворения ими потребностей и т.п. [3].

Все эти виды управления, считает В.Э. Бойков, являются той или иной разновидностью социального управления. Подтверждение этого тезиса можно обнаружить в трудах Щекина Г.В., определявшего социальное управление как управление в обществе, которое включает два основных вида: управление индивидуальной деятельностью человека и управление коллективной (совместной) деятельностью людей. Такими являются административно-государственное управление, управление социально-культурной сферой, управление материальным производством [8]. То есть, когда присутствует управленческая деятельность людей, индивидуальная или совместная, субъектно-субъектные отношения и взаимодействия между ними в рамках достижения единой цели, социальность управления неоспорима. Не случайно Д.А. Новиков подчеркнул, что управление – это деятельность управляющих органов по организации деятельности управляемых субъектов, определяя, таким образом, методологию управления как учение об организации управленческой деятельности или деятельности субъектов, управляющих другими субъектами или объектами [9]. Таким образом, управленческая деятельность является неотъемлемым элементом социального управления.

Н.Д. Казакова определяла управленческую деятельность как совокупность скоординированных действий субъекта управления, направленных на организацию и упорядочивание совместной жизнедеятельности людей с целью достижения социально значимых результатов [10].

А.В. Карпов выделил специфику управленческой деятельности в следующем: во-первых, она предполагает воздействие на других людей в целях организации их совместной деятельности, во-вторых, ее суть — организация деятельности других людей. По его мнению, управленческая деятель-

ность представляет собой реализацию определенных универсальных управленческих функций (планирования, прогнозирования, мотивирования, принятия решения, контроля и др.) и ее целью является обеспечение эффективного функционирования определенной социотехнической организационной системы [11].

Е.С. Пивнев подчеркнул, что управленческая деятельность определяется интеллектуальным содержанием, так как направлена на выработку, принятие и практическую реализацию управленческих решений, которые призваны изменять состояние и течение общественных процессов, сознание, поведение и деятельность людей [12].

Тогда и социоинженерная деятельность, направленная на практическую реализацию управленческих решений, является управленческой, что подтверждает определение инженерной и социоинженерной деятельности учеными-социологами.

И.М. Попова, прежде всего, определяет статус социоинженерной деятельности через представление инженерной деятельности как категории. Наиболее важными и общими для любой инженерной деятельности моментами, по ее мнению, является постоянное использование научных знаний; специализированная профессиональная подготовка; практическая деятельность, направленная на преобразование каких-либо объектов. [13].

И все эти составляющие направлены на создание техники в рамках деятельности людей. Так, в философской энциклопедии подчеркивается, что инженерная деятельность является одним из основных видов деятельности, при которой в техногенной цивилизации до последнего времени создается техника. В современных условиях техника все больше порождается в рамках технологий, включающих в себя техническую и инженерную деятельность [14].

В большом толковом словаре по культурологии отмечается, что инженерная деятельность – это деятельность в сфере науки и материального производства, которая направлена на применение научных знаний и производственного опыта для создания техники и технологии. В процессе инженерной деятельности законы науки из своей теоретической формы трансформируются в технические принципы, которые реализуются через их практическое применение [15]. Таким образом, используемые научные методы в практике становятся фактически обеспечением получения реального практического результата.

И.М. Орешников обосновал составляющие инженерно-технической деятельности: «разработка, проектирование и конструирование новой техники и технологии, изобретательство, инженерные исследования и расчеты, инженерное обслуживание текущего производства, эксплуатацию техники и технологии, контроль за качеством продукции, соблюдением стандартов, технологической дисциплины, норм и нормативов охраны природы, техники безопасности, противопожарной техники, разработку и осуществление перспек-

тивных планов по оценке и внедрению научно-технических достижений в практику и пр.». Главное, по его мнению, назначение инженерной деятельности состоит в интеллектуальном, научно-техническом обслуживании материального производства, техники и технологии, обеспечивая научно-технический прогресс, решая на основе комплекса естественно-научных, технических и социально-гуманитарных знаний технических, технологических, инженерных проблем [16]. Комплекс человеческих знаний как результат познавательной деятельности, система приобретенных с ее помощью понятий о действительности, становится обслуживающей составляющей процесса создания технических средств и технологий.

В.М. Розин утверждал [17], что инженерная деятельность сформировалась довольно поздно, после работ Галилея и Гюйгенса. До их исследований техника развивалась другими способами – с использованием опытных знаний, частично - научных. После них сложился другой способ использования научных знаний: начало формироваться понятие инженерной деятельности, в которой сложился комплекс науки и представлений о природе, а техника стала рассматриваться как средство, позволяющее использовать процессы энергии, материалы природы для человеческих целей. Достаточно парадоксальное заявление Розина В.М.: создаваемая техника как цель инженерной деятельности становится в дальнейшем средством решения человеческих целей, тем самым, изменяя саму направленность инженерной деятельности. И хотя, как считают Степин В.С., Горохов В.Г., Розов М.А., основное отличие инженерной деятельности от технической, основанной на опыте, практических навыках, догадке, заключается в использовании знаний, полученных в результате научной деятельности, для создания искусственных, технических систем, таких как машины и механизмы, сама инженерная деятельность постепенно меняет свою направленность [18].

Таким образом, основным качеством инженерной деятельности является ее нацеленность на создание новой техники и технологии при помощи использования научных знаний. Но, при этом, как подчеркнул Шейнбаум В.М., в современных условиях жизнедеятельности общества инженерная деятельность вышла за рамки создания, преобразования, совершенствования и использования по назначению технических средств. По его мнению, инженерия, сохраняя за собой основную функцию развития техники, выступает как деятельность, которая обеспечивает людей технологиями, в том числе, и техническими средствами, в любой области человеческого знания [19].

Фактически, инженерная деятельность становится главным образом обслуживающим обеспечением других видов человеческой деятельности, одной из составляющих комплекса взаимодействий индивидов, социальных групп и социальных институтов, и в этом проявляется ее социальная направленность.

Не случайно И.А. Негодаев обосновал тот факт, что развитие техники является основой общественного развития. И, несмотря на то, что в качестве главной функции инженерной деятельности выступает преобразование техники и технологии, в процессе этого происходит изменение технологических отношений, то есть тех отношений, которые складываются между людьми в ходе непосредственного производственного процесса, что естественно воздействует на развитие главной производительной силы - на людей. Цель инженерной деятельности, как считает Негодаев И.А., заключена в создании техники, технологии и эффективного их использования в системе общественного производства [20].

Тогда в рамках общественного воспроизводства ресурсов, жизнедеятельности общества и производственных отношений между людьми можно использовать категорию «социальной инженерии» и «социальной инженерной деятельности».

И.М. Попова после определения содержания инженерной деятельности дает определение социально-инженерной деятельности как одному из типов профессионально-практической деятельности, в рамках которого социально-научное, в том числе, и социологическое знание видоизменяется непосредственно в преобразовательную-практическую деятельность. При этом она выделяет следующие аспекты социально-инженерной или социоинженерной деятельности: научное знание, применяемое в данной деятельности, обязательно адаптируется к практике, имеет прикладной характер. Причем, для реализации такой деятельности необходима профессиональная подготовка субъектов управления. Когда же социоинженерная деятельность осуществляется как практическая работа, должны наличествовать условия социально-политического, экономического и социокультурного характера, так как социальная инженерия может действовать в интересах различных групп населения, влиять на их взаимодействия и выполнение ими функций. Кроме этого, социоинженерная деятельность является оперативной, а «инженерный стиль мышления означает умение сочетать теоретическое и практическое, понятийное и образное» [21].

По мнению Г.А. Пестовой, социоинженерная деятельность включает в себя определенные процедуры:

- изучение объекта социоинженерной деятельности, оценивание его состояния;
- прогноз наиболее вероятных альтернатив развития внутренней и внешней среды объекта прогнозирования;
- разработка моделей будущего желаемого состояния объекта исследования в рамках использования информационных, прогностических, математических, статистических, аналитических, кибернетических, и других методов;
- социальное проектирование нового состояния исследуемого объекта;
- разработка социального плана в соответствии с социальным проектом;

- использование инновационных социальных технологий при реализации проекта. [22].

Социально-инженерная деятельность является содержанием категории «социальная инженерия», которую можно определить как практическую преобразовательную методологию управленческого воздействия на социальные структуры, социальные системы и социальные институты с целью решения социальных проблем при помощи системных подходов и методов проектирования, конструирования, прогнозирования, планирования, моделирования, программирования, экспериментирования.

#### Литература

1. Барбаков О.М., Киселев В.Г. Методология проведения социального эксперимента на виртуальном пространстве. / Вестник Тюменского государственного университета, № 8, 2012, «Социология» - Тюмень: ТГУ, 2012.
2. Чупров В.И., Осипова М.А. Социология управления. Теоретические основы: Учебник / В.И. Чупров, М.А. Осипова. – М.: РУДН, 2011.
3. Социология управления. / Под общей ред. В.Э. Бойкова. – М.: РАГС, 2006.
4. Бурганова Л.А. Теория управления. – М.: Инфра-М, 2007.
5. Алехин Э.В. Социология управления. – Пенза: Пензенский государственный университет, 2012.
6. Основы социального управления. / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. / Под ред. В.Н. Иванова.— М.: Высш. шк., 2001.
7. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005.
8. Щёкин Г.В. Теория социального управления: Монография. - К.: МАУП, 1996.
9. Новиков Д.А. Методология управления. – М.: Либроком, 2011.
10. Казакова Н.Д. Специфика управленческой деятельности. / Материалы IV Всероссийского социологического конгресса. / ИС РАН, ИСПИ РАН, РГСУ. - М.: ИС РАН, 2012.
11. Карпов А.В. Психология менеджмента. - М.: Гардарики, 2005.
12. Пивнев Е.С. Теория управления. - Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2005.
13. Попова И.М. Социология. Введение в специальность. - Киев: Тандем. 1997.
14. Новая философская энциклопедия. В 4-х томах. 2-е изд. дополн. – Под ред. В. Степина и др. - М.: Мысль, 2010.
15. Большой толковый словарь по культурологии. / Кононенко Б.И. – М.: Вече, 2003.

16. Орешников И.М. Философия техники и инженерной деятельности. – Уфа: УГНТУ, 2008.
17. Розин В.М. Методологические проблемы философии техники. / Сборник «Проблемы организации и развития инженерной деятельности», Материалы Всесоюзной научно-практической конференции «Методология инженерной деятельности», 12-15 июня 1989 г., г. Обнинск.
18. Степин В.С., Горохов В.Г., Розов М.А. Философия науки и техники. - М.: Контакт-Альфа, 1996.
19. Шейнбаум В.М. Методология инженерной деятельности. – М.: РГУ нефти и газа, 2007. – 360 с.
20. Негодаев И.А. Философия техники. – М.: Наука, 2003.
21. Попова И.М. Социология. Введение в специальность. - Киев: Тандем. 1997. – 287 с.
22. Пестова Г.А. Социология управления. – М.: Академия естествознания, 2011.

УДК 616.43-053.2/7-084:612.392.64

**Ковальжина Л.С.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Kovalzhina L.S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЙОДНОГО ДЕФИЦИТА

**Аннотация.** Дан обзор актуальных проблем профилактики йодного дефицита в России. Для изучения указанных проблем и повышения эффективности реализуемых региональных программ предлагается использовать в комплексном медико-биологическом мониторинге методы социологического исследования эффективности социально-экономической политики в сфере профилактики и коррекции йодного дефицита, в частности, анкетный опрос различных групп населения, проживающих на территориях, эндемичных по йоду и железу.

**Ключевые слова:** йодный дефицит, профилактика, информированность, Тюменская область, социологическое исследование.

Йодный дефицит по своей значимости занимает особое место среди прочих микроэлементозов. Дефицит йода приводит к развитию йододефицитных заболеваний, проявляя свое воздействие на здоровье популяции, снижая умственный потенциал нации, на физическое развитие детей, репродуктивное и соматическое здоровье. Наиболее тяжелые последствия

йодный дефицит оказывает на растущий мозг ребенка, вследствие чего в среднем на 10-15% снижаются интеллектуальные способности детей, что представляет собой серьезную угрозу экономическому потенциалу страны [1, 2, 8]. Комбинированный дефицит йода и железа еще более усугубляет снижение активности головного мозга и познавательные способности у детей, нарушает физическое развитие, влияет на репродуктивную функцию у женщин, приводит к снижению рождаемости (WHO, 2004).

Согласно национальному докладу Российской академии медицинских наук «Дефицит йода в питании - единственная и, по данным мировой статистики, наиболее распространенная причина поражения головного мозга и нарушения интеллектуального развития у детей, которую можно предупредить адекватными методами профилактики» (2006 г.).

Согласно данным Всемирной организации здравоохранения около 2 млрд. людей имеют риск развития йододефицитных заболеваний, в том числе более 500 млн. проживают в регионах с резко выраженным дефицитом йода и высокой распространенностью эндемического зоба, более 43 млн. человек имеют умственную отсталость, вызванную дефицитом йода. Необходимость ликвидации йод дефицитных заболеваний признана социально значимой проблемой и для России, так как более 75% жителей проживают в условиях естественной геохимической провинции [2, 7].

Эффективные меры по профилактике дефицита йода и полному устранению йододефицитных заболеваний осуществляются уже более 20 лет, как в развитых, так и в развивающихся странах путем массового обязательного йодирования пищевой поваренной соли.

Правительством Российской Федерации в 1999 г. принято Постановление № 1119 «О мерах по профилактике заболеваний, связанных с дефицитом йода». Однако проводимые профилактические мероприятия не охватывают все население, непостоянны и не носят системного характера, а средства для профилактики не всегда соответствуют международным рекомендациям и стандартам. Действующая законодательно-нормативная база на практике устанавливает добровольную модель профилактики йододефицитных заболеваний путем использования йодированной соли и других обогащенных йодом продуктов [1].

Несмотря на меры, предусмотренные в Постановлении Правительства РФ, фактическое среднее потребление йода жителем России по-прежнему составляет всего 40–80 мкг в день, что в 3 раза меньше установленной нормы. Частота эндемического зоба, наиболее видимого проявления дефицита йода в питании, в отдельных регионах страны достигает 98 %. Ежегодно в медицинские учреждения обращаются более 1,5 млн. взрослых и 650 тыс. детей с различными заболеваниями щитовидной железы. Причиной 65 % случаев заболеваний щитовидной железы у взрослых и 95 % у детей является недостаточное поступление йода с питанием. Ежегодные затраты только на лечение и медико-социальную реабилитацию

пациентов с заболеваниями щитовидной железы, связанными с дефицитом йода, составляют минимум десятки миллиардов рублей, что многократно превышает затраты на все мероприятия по профилактике и устранению всех йододефицитных заболеваний путем всеобщего йодирования соли.

Однако до настоящего времени профилактические мероприятия в стране не носят постоянного и систематического характера, не охватывают все население, а средства для профилактики нередко не соответствуют международным рекомендациям. В стране нет централизованной профилактической программы, а йодированную соль в питании употребляют менее 30 % населения.

Исследованиями по оценке йододефицитных заболеваний в Западной Сибири с использованием критериев ВОЗ с 1995 года установлена зобная эндемия легкой и средне-тяжелой степени [5]. В этой связи с 1997 года в Тюменской области проводится реализация программы профилактики йодного дефицита совместно с санитарно-эпидемиологической службой, при поддержке Департамента здравоохранения (Распоряжение Губернатора Тюменской области от 30.10.1997 № 694-р «О профилактике заболеваний, обусловленных дефицитом йода», Постановление главного государственного санитарного врача по Тюменской области от 15.09.1997 № 17 «О профилактике йододефицитных состояний»).

В рамках региональной программы проводится медико-биологический мониторинг, профилактические осмотры, учет, лечение, а также санитарно-гигиенический мониторинг по контролю по наличию и качеству йодированной соли.

Наличие региональной законодательной базы позволило достичь в Тюменской области результата 50 % доли использования в домохозяйствах йодированной соли против 27 % в среднем по России [1, 6]. В тоже время о ликвидации йодной недостаточности следует говорить только при 90 % доле домохозяйств использующих йодированную соль, достигнуть которого возможно только при наличии Федерального Закона о всеобщем йодировании соли.

Несмотря на проводимые мероприятия в Тюменской области, в популяции детей препубертатного возраста сохраняется йодный дефицит легкой степени, кроме того, полученные результаты за последние 15 лет имеют нестабильный характер [4]. Это определило необходимость продолжения поиска причин недостаточной эффективности региональных профилактических программ, используя социологические методы, позволяющих оценить информированность различных групп населения о методах, возможностях профилактики и изучение профилактического поведения этих групп населения.

Именно современные методы исследования социологической науки позволяют изучать процессы формирования общественного мнения о медико-социальных явлениях и тем самым получать информацию не только в форме субъективных оценок осуществляемых мер, но и в форме объектив-

ных медико-социологических показателей результатов функционирования системы социально-экономической политики в сфере профилактики. Анализ такой медико-социологической информации позволяет осуществлять оперативную обратную связь с населением и другими субъектами системы здравоохранения, принимать конкретные управленческие решения и оценивать их эффективность, а в итоге разработать новые медико-социальные технологии, повышающие эффективность инноваций в сфере профилактики и коррекции микронутриентной недостаточности населения.

Таким образом, учет социальных параметров в медико-биологическом мониторинге в условиях качественно изменяющейся социальной среды позволяет не только глубже понять основу тенденций, но и дать более обоснованные оценки результативности функционирования профилактической направленности системы здравоохранения, а также возможных последствий этих изменений, как для пациентов, так и для общества в целом.

Особенно важной задачей медико-социологического исследования и, соответственно, применяемых методов является сбор информации о социально-психологических и социально-культурных факторах дифференциации сознания и поведения человека в сфере профилактики. Но при этом приходится признать сложный характер многих факторов поведения и, следовательно, количественных и качественных индикаторов, позволяющих проверить гипотезы о социальной обусловленности профилактического поведения населения.

Так возникает целый набор необходимых блоков индикаторов социологического исследования профилактики и коррекции микронутриентной недостаточности, охватывающий:

- социально-культурные свойства (этническая принадлежность, уровень и характер образования, ценностное отношение к здоровью и т.д.);
- показатели социально-психологического плана и информированности (общая самооценка здоровья, удовлетворенность и тревожность по поводу состояния здоровья, знание о наличии установленных диагнозов заболеваний, ориентация на профессиональную медицинскую помощь или на самолечение); здоровье сохраняющие действия (контроль параметров своего здоровья, показатели рациональности питания, выбор полезных продуктов, избегание вредных продуктов; отсутствие вредных привычек; укрепление здоровья; оценка мотивации к сохранению здоровья и профилактике); представления групп населения (о здоровом образе жизни, о правильном питании и т.д.);
- информированность групп населения (о конкретных последствиях дефицита микронутриентов; о видах дефицитов микронутриентов и их последствиях; о способах профилактики; об эффективности профилактических мер; источники получения информации: средства массовой информации (ТВ, Интернет, радио, газеты, локальные носители информации); малые группы (семья, друзья, сверстники, родственники); источники информации, вызывающие доверие);

- портрет респондента (домохозяйства): демографические показатели (пол, возраст, место рождения, срок проживания на исследуемой территории, число членов семьи; наличие и число детей по возрастам; семейное положение); сфера деятельности, образование, социальный статус; уровень дохода на человека, число работающих в семье, структура потребления; оценка своего психологического состояния; качество жизни (место жительства, возможности рекреации и др.) [3].

В комплексном исследовании социологический компонент позволяет дать общую оценку состояния и динамики профилактической направленности системы здравоохранения и социальной политики на фоне социально-экономического развития региона, его отдельных административных территорий и социальных групп населения. Благодаря этому компоненту в исследовании появляется возможность анализа социальной обусловленности профилактического поведения человека в контексте конкретных параметров условий жизни, а также выявления моделей поведения населения и социальных групп в сфере сохранения здоровья, профилактики и образа жизни.

В составе исследовательского коллектива автором проводилось изучение различных групп населения по проблеме профилактики йододефицита через употребление йодированной соли. Исследование проводилось методом анкетирования родителей школьников юга Тюменской области, обследованных в 2005, 2009 и 2010 гг. (n=1876) и анкетирования школьников области 5 – 11 классов (объем выборки составил 1150 респондентов). Статистическая погрешность данных, полученных в данном исследовании, не превышает 5,0 % (при 95 %-м доверительном уровне). Данный отбор репрезентативно отражает половозрастную структуру школьников области и их место проживания.

По данным исследования общая доля домохозяйств, использующих йодированную соль в Тюменской области (по данным анкетирования) в 2005 г. составила 49 %, в 2009 г. – 70 %, в 2010 г. – 68,8 %. Данный факт коррелируется с результатами исследования соли, принесенной школьниками из дома, по результатам которого в 2010 г. определено, что в 41 % проб соли йод не обнаруживался. Сравнительно в 2005 г. 50 % образцов домашней соли йод не содержали, 41 % содержали адекватное количество йода, пониженная концентрация определялась в 9 %. По данным ФГУ ЭНЦ Минздравсоцразвития РФ в России доля домохозяйств, использующих йодированную соль, в 2006 г. составила 28 % [Дедов И.И., Мельниченко Г.А., Трошина Е.А. 2006].

В 2012-13 годах автором было проведено социологическое исследование информированности учащейся молодежи юга Тюменской области в вопросах профилактики йододефицита. Изучение мнений учащейся молодежи проводилось методом анкетирования учащихся и студентов юга Тюменской области (n=623). Выборка случайная; многоступенчатый гнездовой отбор (серийный). Гнездом (кластером) является группа учащихся (сту-

дентов) по месту обучения, изучению подлежат все единицы кластера. Проведенный отбор репрезентативно отражает половозрастную структуру и распределение по уровню образовательных программ учащейся молодежи. Всего в исследовании приняли участие учащиеся и студенты 27 групп 16 учебных заведений начального, среднего и высшего профессионального образования юга Тюменской области.

Параллельно с изучением мнений молодежи проводилось наблюдение и анкетирование особой группы населения – беременных женщин по трем группам: группа со стандартным течением беременности, беременные с эндокринологическими патологиями (находящиеся на особом учете специалистов) и группа беременных женщин, самостоятельно оплачивающих свое медицинское сопровождение.

Изучение мнений школьников и родителей проводилось автором в 2012-2013 гг. методом анкетирования учащихся 5-11 классов школ юга Тюменской области (n=744) и их родителей (n=677). Выборка случайная; одноступенчатый гнездовой отбор (серийный). Гнездом является класс (группа) учащихся по месту обучения, изучению подлежат все единицы гнезда. Статистическая погрешность данных не превышает 5,0 % (при 95 %-м доверительном уровне). Всего в исследовании приняли участие школьники (и родители) 34 классов дневных общеобразовательных школ из 5 городов и 10 сельских районов юга Тюменской области. Параллельно было взято 614 образцов соли домохозяйств у анкетизируемых родителей. Соль сдали 90,7 % родителей. Анализ соли на содержание йода был проведен сертифицированной лабораторией ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тюменской области" Управления Роспотребнадзора по Тюменской области.

В ходе исследования получены уникальные данные, свидетельствующие о низкой осведомленности о мерах, методах, формах профилактики йододефицита различных групп населения, а особенно, самой активной части населения - учащейся молодежи. Для получения большей эффективности реализуемых региональных программ профилактики йододефицита необходимо усилить образовательный компонент (в т.ч. в рамках учебных заведений) увеличив влияние на молодежную среду, ликвидируя недостаток информации о проблеме йододефицита и мерах профилактики, тем самым стимулируя профилактическое поведение молодежи.

До настоящего времени профилактические мероприятия в России не имеют системного и комплексного характера, не охватывают основную часть населения эндемичных по йоду территорий, а средства и методы профилактики нередко не соответствуют международным стандартам.

Сохранение легкого йодного дефицита свидетельствует о необходимости продолжения программ профилактики йододефицитных заболеваний, а также свидетельствуют о недостаточной эффективности добровольной модели профилактики, что требует принятия законодательных решений на Федеральном уровне.

В связи с отсутствием единой государственной политики по профилактике йодного дефицита для достижения более значимых результатов необходимо выстроить систему работы по формированию добровольной модели профилактики (профилактического поведения) среди населения.

#### Литература

1. Дефицит йода – угроза здоровью и развитию детей России: Национальный доклад / Колл.авт. – М., 2006. – 124 с.
2. Профилактика йододефицита [электронный ресурс]. 2013. URL: [http://www.unicef.ru/programs/supporting\\_family/early\\_childhood/iodine\\_deficit/](http://www.unicef.ru/programs/supporting_family/early_childhood/iodine_deficit/) (дата обращения: 21.10.2013).
3. Ковальжина Л.С., Макарова О.Б., Шарухо Г.В. Медико-социологическое исследование как компонент комплексного изучения профилактики и коррекции микронутриентной недостаточности населения // Материалы научно-практической конференции, посвященной 90-летию образования государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации / Тюмень, 2012. Стр. 63-66.
4. Ковальжина Л.С., Шарухо Г.В., Золотарева М.Ю., Фещенко И.П., Суплотова Л.А., Макарова О.Б. Информированность некоторых групп населения о ситуации природного дефицита на территории Тюменской области // Медицинская наука и образование Урала.- №1.- 2014. – Стр. 117-120.
5. Суплотова Л.А. Эпидемиология йододефицитных заболеваний в различных климатогеографических районах Западной Сибири: дисс.. доктора мед.наук / Л.А. Суплотова. – Тюмень. – 1997.
6. Шарухо Г.В. Научное обоснование гигиенических и медико-организационных мероприятий по совершенствованию профилактики и коррекции микронутриентной недостаточности йода и железа на эндемичных территориях.: дис...доктора мед. наук / Г.В. Шарухо. - Москва. – 2012 г.
7. Assessment of Iodine Deficiency Disorders and Monitoring their Elimination // WHO/NUT. World Health Organization, Geneva, 2001.
8. Zimmermann M.B. Iodine Deficiency / Endor Rev. – 2009. Jun; 30 (4). P 376 – 408.

УДК 316.4

**Колтунова Ю.И.**, к.с.н, доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Koltunova Y.U.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### ТРУДНОСТИ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПЕРЕД ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗОВ, НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА

**Аннотация.** Дан обзор некоторых актуальных вопросов изучения проблем, стоящих перед выпускниками при трудоустройстве, с выделени-

ем из них наиболее важных. Для их изучения и нахождения путей решения предлагается использовать методы социологического исследования, в частности, анкетный опрос экспертов.

**Ключевые слова:** проблемы трудоустройства, занятость, активная часть общества, процесс трудоустройства, вакансии.

Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов достаточно актуальны как в настоящее время, так и прежде. Молодые люди являются активной частью общества, и им предстоит в недалеком будущем принять непосредственное участие в решении производственных, финансовых, управленческих проблем, стоящих перед компанией и страной в целом. Но они не всегда готовы к переходу в трудовой процесс по ряду причин.

Целью данной работы является изучение проблем, стоящих перед выпускниками при трудоустройстве, и выделение из них наиболее важных.

Процесс трудоустройства у выпускников проходит в несколько этапов, на каждом из которых они сталкиваются некоторыми трудностями.

I этап: выбор источника поиска вакансии. Чаще всего молодые люди обращаются к помощи Интернета и СМИ, так как это намного проще и удобнее. Но интернет не всегда доносит точную и достоверную информацию о вакансиях, и выпускники вынуждены просмотреть очень большой объем данных, прежде чем найти что-то нужное. Так же источниками являются центр занятости и центр трудоустройства университета. Эти источники считаются более надежными, так как работают напрямую с работодателями, но не пользуются большой популярностью среди молодых специалистов.

II этап: просмотр вакансий. На этом этапе у молодых людей может возникнуть целый ряд затруднений. Первая трудность, это недостаточное количество вакансий по нужной специальности. Согласно официальным статистическим данным, из 1,5 млн. специалистов, ежегодно выпускаемых высшими учебными заведениями России, рынок труда способен обеспечить рабочими местами только 500 тыс. чел. (то есть каждого третьего выпускника) [3].

Следующая проблема, это неопытность и незрелость молодых специалистов. Многие компании отдадут приоритет претендентам с опытом работы и ставят возрастные рамки, тем самым не давая возможность проявить себя более юным и неопытным, но не менее перспективным специалистам.

Еще одной проблемой является то, что не все выпускники хотят работать по специальности, по которой они проходили подготовку в ВУЗе. На момент поступления в университет, не все абитуриенты всерьез задумываются о своей будущей профессии, они выбирают специализацию по второстепенным причинам (престиж, цена за обучение, рекомендации родителей или друзей). Это и приводит к тому, что студенты на выпускных курсах не хотят работать по выбранной специальности.

Так же немало важным является и то, по каким критериям сам выпускник выбирает предполагаемое место работы. Заработная плата, престижность компании, должность, возможность карьерного роста— это еще

не полный список того, что выпускники ждут от выбранного места работы. Молодые люди выбирают приоритетные для себя критерии, по которым и просматривают вакансии.

Еще молодому специалисту стоит определить для себя, какие условия работы для него приемлемы. График работы в разных компаниях может отличаться, и не каждый сотрудник готов работать сверхурочно или отправляться в командировки.

III этап: запись на собеседование. Чтобы достойно держаться при встрече с работодателем, выпускнику нужно хорошо подготовиться к собеседованию. В этом кроется следующая проблема. Молодым людям требуется информация, которая поможет им подготовиться к важной встрече. Советы можно найти в Интернете или в специализированных книжных изданиях. Но более ценные рекомендации могут дать преподаватели или знакомые, которые уже не раз сталкивались с такими ситуациями или которые сами занимаются наймом сотрудников. Они могут поделиться тонкостями, касающимися внешнего вида, поведения, речи, которыми стоит воспользоваться при прохождении собеседования.

IV этап: собеседование.

V этап: решение работодателя об отказе или приеме претендента на работу.

На четвертом и пятом этапах выпускник уже не сталкивается с трудностями, при условии решения проблем на предыдущих этапах.

Таким образом, молодые специалисты сталкиваются с различными видами затруднений, прежде чем устроиться на работу. Помочь с решением этих трудностей могут преподаватели, или выпускник справляется сам. Но все же стоит определить, какие проблемы являются наиболее важными, по мнению выпускников.

В рамках данной работы было проведено исследование, целью которого было определение наиболее важных проблем, возникающих перед выпускниками на разных этапах трудоустройства.

Исследования проводилось методом анкетирования. Респондентами являются студенты выпускных курсов Тюменского Государственного Нефтегазового университета, в количестве 200 человек. Анкетирование проводилось анонимно.

Из полученных результатов можно сделать следующие выводы:

1. Чаще всего выпускники пользуются интернетом для поиска вакансий. Для них приоритетней найти предложение в сети, нежели отправиться в центр занятости или службу трудоустройства.
2. Главная проблема почти у всех респондентов – это отсутствие стажа при приеме на работу.
3. Половина респондентов выделяет «возможность карьерного роста» наиболее важным параметром при выборе места работы. Другая половина ставит в приоритет остальные параметры.

4. Так же почти половина выпускников предпочитает обычный рабочий график, а четверть из всех опрошенных готова к любым условиям работы.

В связи с заинтересованностью вуза в том, чтобы его студенты и выпускники не только получали лучшее образование, но и лучшие рабочие места, проводятся общеинститутские «Ярмарки вакансий». В рамках этой серии мероприятий перед студентами ТюмГНГУ института менеджмента и бизнеса разных курсов и специальностей открывается возможность познакомиться с ведущими российскими и зарубежными компаниями, предлагающими интересные предложения для прохождения практики и постоянной или временной работы.

Но и сами студенты не должны надеяться на то, что работодатели «мечтают» взять их на работу за большие деньги. Для начала успешной карьеры необходима хорошая учеба, активное участие в работе производственного предприятия во время прохождения производственной практики и возможных подработок во время учебы. Нужно осознать, что залог получения любой работы – это, прежде всего, наличие ответственности, способности принимать решения и компетентности в той или иной области.

#### Литература

1. Белоножко М.Л. Проблемы адаптации выпускников ВУЗов на рынке труда. - Екатеринбург: УрФУ, 2012.
2. Ефимова Е.А. Безработица среди выпускников высших учебных заведений: региональный аспект. – Саратов: ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы имени П.А. Столыпина», 2010.
3. Радченко Л.П. Организация работы по трудоустройству выпускников ВУЗов: опыт, проблемы и направления взаимодействия. – Тюмень: ГАУ Тюменской области «Центр занятости населения города Тюмени и Тюменского района», 2012.

УДК 316.4

**Кононова Т.М.**, д.с.н., профессор, Тюменская государственная академия культуры, искусств и социальных технологий, Тюмень, Россия

**Горева О.М.**, к.с.н., Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Левченко А.М.**, аспирант, Тюменская государственная академия культуры, искусств и социальных технологий, Тюмень, Россия

**Kononova T. M.**, Tyumen State Academy of Culture, Arts and Social Technologies, Tyumen, Russia

**Goreva O.M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Levchenko A.M.**, Tyumen State Academy of Culture, Arts and Social Technologies, Tyumen, Russia

## РОЛЬ МУЛЬТИМЕДИЙНОГО ДИСКУРСА В ФОРМИРОВАНИИ ЕДИНОГО КУЛЬТУРНОГО ПРОСТРАНСТВА В СВЕТЕ СОБЫТИЙ ПЕРЕКРЕСТНОГО ГОДА КУЛЬТУРЫ РОССИИ И ВЕЛИКОБРИТАНИИ

**Аннотация.** Изложены теоретические подходы к концепту «пространство». Информационно-коммуникационное пространство рассматривается как компонент социально-культурного. Исследуется дискурс англо-русских культурных связей.

**Ключевые слова:** пространство культуры, мультимедийный дискурс, перекрестный год культуры, мультимедийное пространство.

Понятие «пространство» возникло в системе общественных и гуманитарных наук из естествознания и точных наук.

Существует ряд концептуально противоположных отечественных подходов к концепту. И. Касавин, ссылаясь на исследования А. Гуревича, считает, что категория пространства первоначально существовала как категория культуры, а не естествознания.

В конце XIX в. формируется представление о том, что все сферы жизнедеятельности людей, в том числе и социальная, пространственны.

О. Конт обосновал положение о трехмерности пространства. Э. Дюркгейм указывал на социальную наполненность пространственно-временных отношений. Г. Зиммель писал о пространственном существовании индивида с другими на основе присоединения к определенным формам права, нравственности и общения.

В начале XX века Дж. Морено и П. Сорокин вводят термин «социальное пространство». П. Сорокин высказал идеи, ставшие аксиомами социологического видения социального пространства, показав существенные отличия социального пространства от физического.

В науках об обществе рассматриваются категории «культурное пространство» и «пространство культуры», «социокультурное пространство».

«Пространство культуры – важнейший аспект модели мира, характеристика протяженности, структурности, сосуществования, взаимодействия, координации элементов отдельной культуры и соответствующих отношений между культурами, а также смысловой наполненности для человека структурной организации культур. Специфика Пространства состоит в том, что оно, в отличие от находящихся в нем материальных предметов, не может быть воспринято с помощью органов чувств, а потому его образ соединен с определенными метаморфозами и обусловлен ими. Среди них главное – зрительные образы и моторные ощущения, которые дают представления о Пространстве, являющиеся различными способами рационализации указанных зрительных органов, моторных ощущений, и выражающие глубинные особенности миропонимания. Поэтому Пространство наряду со временем – одна из важнейших категорий культуры, определяющих ее неповторимый облик» [1].

В настоящее время понятие «социокультурное пространство», которому присущ междисциплинарный характер, исследуется разными научными школами. Существует следующее толкование: «Пространство является социокультурной сферой общества, «вместилищем» и внутренним объемом культурных процессов. Социокультурное пространство многомерно, объемно, динамично, уникально, неповторимо, имеет свои очертания. Пространство многослойно. На различных его участках сосуществуют качественные различия культуры. Однако каждое социокультурное пространство – это единое целое, составные части которого объединены общими ценностями...» [2].

Технические достижения XX века в области связи и информатики привели к тому, что в мире сложилась особая виртуальная среда взаимодействия людей – информационно-телекоммуникационное пространство, отличительными чертами которого являются отсутствие географических границ, трудноопределимая национальная принадлежность его объектов и возможность анонимного доступа к имеющимся ресурсам. Основой для его формирования послужила глобальная компьютерная сеть Интернет, объединяющая на сегодняшний день миллиарды пользователей. Их число постоянно растет, и, вероятно, в ближайшие 5-7 лет преобладающее большинство населения земного шара будет иметь постоянный доступ в компьютерные сети [3].

Логичным является тезис о том, что возможно рассматривать информационно-коммуникационное пространство как компонент социально-культурного.

2014 год объявлен перекрестным годом культуры двух стран – России и Великобритании. Весь спектр событий и мероприятий этого года в XXI веке невозможен без интернета. Мы говорим сегодня о коммуникации наших великих культур в мультимедийном пространстве, активно используя информацию на тематических сайтах, читая о событиях в сфере культуры, просматривая экспозиции виртуальных показов художников.

Нам сложно представить в эти дни, что первое знакомство с английским искусством началось еще во времена Иоанна Грозного и Елизаветы, которые получали дары от послов. Любовь к английскому языку и Англии были свойственны России еще со времен Петра, который изучал в Британии кораблестроение. Домашним языком последних императоров и императрицы России был английский.

В высшем обществе России всегда был значительный слой англофилов, которые идеализировали британский образ жизни. В России нашли вторую родину талантливые архитекторы – выходцы из Шотландии: Чарльз Камерон, Уильям Гесте и Адам Менелас.

Из Англии при Екатерине II прибыли в Петербург знаменитые механические часы «Павлин» работы Джеймса Кокса. История коллекционирования английского искусства в России начинается в период правления этой императрицы, когда появляются наиболее значительные произведения живописи, уникальные образцы прикладного искусства, гравюры.

Важным в истории создания коллекции английского искусства в 18 веке стало приобретение больших полотен на исторические сюжеты Джошуа Рейнольдса, первого президента Британской Королевской Академии искусств. В Эрмитаже Дж. Рейнольдс представлен историческими композициями. Полотно «Младенец Геракл, удушающий змей, подсланных Герой» (1788 год) прославляет победы молодой России, другая его картина – «Амур развязывает пояс Венеры», принадлежала князю Г.Потемкину. Он же заказал Рейнольдсу и полотно – «Воздержанность Сципиона Африканского», поступившее после смерти Потемкина в Эрмитаж.

В 1912 году Эрмитаж приобрел полотно «Дама в голубом» работы Т. Гейнсборо, а также ранние работы Дж.Опи и Г. Реберна, которые чрезвычайно обогатили коллекцию музея, равно как и знаменитые коллекции английского фарфора.

В наше время возможно побывать виртуально в любом крупном музее мира. Представляют несомненный научный интерес и интернет-конференции, интернет-концерты, факт создания виртуальных музеев...

Так, в ходе мероприятий 2014 года в России и Великобритании осуществятся следующие проекты: «Дизайн 007: 50 лет стилю Джеймса Бонда» в Мультимедиа Арт Музее (Москва), «Dressing the Screen: The Rise of Fashion Film» – первая мультимедийная выставка, посвященная фильмам о моде, выставка «Опровергая границы. Британское искусство 1988-1998» – крупная ретроспектива представителей течения «Young British Artists» в Фонде культуры «Екатерина» (Москва) и празднование 450-летия со дня рождения Шекспира в рамках Международного театрального фестиваля им. А.П. Чехова.

Программа российских мероприятий в Великобритании предполагает выставку работ Казимира Малевича, организованную Государственной Третьяковской галереей и лондонской галереей Тейт Модерн, спектакли Московского академического Музыкального театра им. К.С. Станиславского и Вл. И. Немировича-Данченко, Большого симфонического оркестра им. П.И. Чайковского и хора Сретенского монастыря.

Всего предусмотрено проведение более 250 экспозиций, гастролей, научных семинаров и фестивалей. В России начало года британской культуры ознаменуется показом видеоинсталляции Питера Гринуэя «Золотой век русского искусства», посвященной российскому авангарду начала XX века. Завершится российская программа в Великобритании в декабре выставкой об истории советской и российской космонавтики в Лондонском Музее науки.

Столетний юбилей со дня рождения Бенджамина Бриттена – наиболее часто исполняемого британского композитора, пианиста и дирижера – отмечается музыкальными событиями по всему миру. Фонд Бриттена-Пирса и Британский Совет подготовили праздничную программу Сезонов Бенджамина Бриттена в России. В Москве также пройдет образовательная программа, посвященная творчеству композитора. В ГМИИ им. А.С. Пушкина открылась выставка «Художественный мир Бриттена», впервые в России была издана книга «Бриттен».

Все вышеперечисленные мероприятия активно представлены в мультимедийном пространстве. Сложно представить весь спектр событий без активного функционирования и использования мультимедийного дискурса.

Сегодня, в начале XXI века во всемирной сети представлена двухмерная модель Интернета, в основе которой – текстовая информация [7]. Наша цивилизация, тем не менее, более ориентирована на зрительный образ, как писал У. Эко. В еще более известной книге теоретика информационного общества Г.М. Маклюэна «Галактика Гуттенберга» отмечено, что если после изобретения печати преобладал линейный способ мышления, то с конца 60-х возникает более глобальное восприятие через образы телевидения и другие электронные СМИ.

Таким образом, в ближайшем будущем грянет создание трехмерной модели Интернета. Человеку в принципиально новом пространстве будет еще более удобно и привычно, а пока мы в ходе перекрестного года культуры наслаждаемся шедеврами Английской культуры, как в реальном, так и в мультимедийном пространстве, и испытываем чувства гордости и патриотизма за великую культуру России.

#### Литература

1. Лихтарников, А. Л. Ценностный опросник С. Шварца и духовное развитие личности: нормальное и патологическое [Электрон. ресурс]. – URL: [http://basw-ngo-by.net/File/library/basw\\_library\\_01088.rar](http://basw-ngo-by.net/File/library/basw_library_01088.rar).
2. Вальковская, В. В. Изменение представлений о пространстве и времени и развитии средств передвижения [Текст] / В. В. Вальковская // Философия и общество. - 1999. - № 5. - С. 48-70.
3. Алексеева, И. Ю. Возникновение идеологии информационного общества [Электронный ресурс] / И.Ю. Алексеева. – Электрон. дан. – [б.м.] : 2005. – URL : <http://www.iis.ru/events/19981130/alexeeva.ru.html> (дата обращения 20.04.2014).
4. Kononova, T. M. The World of Creative Work: Museums, Painting, Architecture. Мир творчества: музеи, живопись, архитектура: учеб. – метод. пособие по англ. яз. Печ. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2001. – 88 с.
5. Кононова, Т. М. Культура, творчество, интеллект личности: теоретические дискуссии в поиске истины. (Монография). Печ. Тюмень: Вектор Бук, 2005. – 270 с.
6. Кононова, Т. М. Творческая самореализация личности в социокультурном пространстве регионального нефтегазового комплекса. (Статья). Печ. Регион-Нефтегаз. 2005. - № 5. - С.97-103.
7. Кононова, Т. М. Горева, О. М. Роль интернет-технологий в системе непрерывного образования: история, традиции и процессы модернизации [Текст] // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. №4 (39) 2013 г. – С. 93-95.

**Краснова Т.Л.**, к.т.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Угренинова А.В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Krasnova T.L.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Ugreninova A.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## РАЗВИТИЕ НЕФТЕПРОВОДНОГО ТРАНСПОРТА В РОССИИ

**Аннотация.** Рассматриваются ключевые этапы развития нефтепроводного транспорта России в хронологическом аспекте.

**Ключевые слова:** нефть, трубопроводный транспорт, строительство, протяженность, исторические этапы, развитие, нефтепровод, магистраль.

Развитие магистрального транспорта нефти было обусловлено необходимостью уменьшения загрузки местных трубопроводов и железных дорог Кавказа, где проходило промышленное освоение нефтяных месторождений Баку и Грозного, а также для удешевления транспорта нефти к портам.

Дороговизна перевозки нефти и нефтепродуктов гужевым транспортом, а так же значительный процент потери сырья и продуктов во время добычи и транспортировки, послужили поводом для формирования идеи использования трубопроводов.

В связи с чем, в 1863 г. русский ученый Дмитрий Иванович Менделеев, считавший, что только строительство трубопроводов обеспечит надежную основу развития нефтяной промышленности и выведет российскую нефть на мировой рынок, первым предложил идею использования трубопровода при перекачке нефти и нефтепродуктов, объяснил принципы строительства трубопровода и представил убедительные аргументы в пользу данного вида транспорта.

Спустя 136 лет после окончания строительства первого промышленного нефтепровода, длиной 12 км, протяженность нефтепроводов в России составляет порядка 46,8 тыс. км. За прошедший период система нефтепроводов на территории страны увеличилась на 45552 км или в 3,8 тыс. раз.

Историю развития нефтепроводного транспорта условно можно разделить на этапы (рис.1).

Начало *первого этапа* – становление системы трубопроводного транспорта, знаменуется вводом в эксплуатацию в 1878 г. на Апшеронском полуострове первого промышленного нефтепровода протяженностью 12 км и диаметром 75 мм для перекачки нефти от Балаханского месторождения на нефтеперерабатывающие заводы Баку, который явился родоначальником гигантской сети магистральных трубопроводов, эксплуатирующейся в настоящее время.



Рис. 1. Исторические этапы развития нефтепроводной системы в России

В 1898 г. пропускная способность промысловых нефтепроводов в Грозненском районе составляла 19,492 млн. тонн. К 1899 г. в этом районе добывалось более 409500 тонн нефти. Добычу можно было существенно увеличить, так же как и переработку. Ограничением такого увеличения было отсутствие необходимых транспортных возможностей по доставке грозненских нефтей и нефтепродуктов к берегам Каспийского и Черного морей [1].

Одновременно со строительством промысловых трубопроводов обсуждается вопрос о дальнейшем транспорте нефти и нефтепродуктов по трубопроводам, поскольку с увеличением нефтедобычи в Баку все чаще и чаще возникали проблемы с отправкой нефти и керосина в другие районы России. Транспортировка нефти и нефтепродуктов в зимний период была возможна только по Закавказской железной дороге.

Рост нефтедобычи в Бакинском районе продолжался, железная дорога не справлялась со своевременной доставкой керосина, и идея строительства нефтепровода вновь встала актуальной.

Таким образом, к началу Первой мировой войны (1914 – 1918 гг.), в которой Россия принимала непосредственное участие, было построено более десяти значимых нефте- и продуктопроводов, общей протяженностью 1427,7 км (табл. 1).

Таблица 1

Трубопроводы, построенные в 1878 – 1914 гг.

№ п/п	Направление	Протяженность, км	Диаметр, мм	Год постройки
1	Балаханы – Баку	12	75	1878
2	Балаханы – Черный город	12,9	70	1879
3	Балаханы – Сураханский завод	71,1	-	-
4	Сураханский завод – Зыхская коса		-	-
5	Старые промыслы – Грозный	13	127	1895
6	Баку – Батуми	875	-	1896 - 1906
7	Доссор – Ракуша	120	150	1910 - 1911
8	Ракуша – Море (Каспий)	34	150	1910 - 1911
9	Туха (Майкоп) - Краснодар	102,2	225	1910 – 1911
10	Грозный – Поти (Сухуми)	-	-	1913
11	Калужская – Афипская	25,5	125	1913
12	Грозный – Петровск (Махачкала)	162	200	1914

За годы военных действий (1914-1923 гг.) российская нефтяная промышленность была отброшена на много лет назад. Так, если в 1913 г. добыча нефти составляла 10,3 млн. тонн, в 1917 г. - 8,8 млн. тонн, то в 1921 г. всего лишь 3,8 млн. тонн [11].

До 1917 г. были построены нефтепродуктопроводы общей протяженностью 1300 км, средний диаметр труб составлял 197 мм. Однако эти трубопроводы не могли составить конкуренцию мощной системе железнодорожного транспорта.

**Второй этап** развития нефтепроводного транспорта знаменуется началом промышленной разработки месторождений в Эмбинском нефтяном районе (Западный Казахстан) в январе 1920 г., а так же строительством железной дороги Александров Гай – Эмба и нефтепровода Эмба – Саратов. В 1921 г. в связи с изменившейся политической ситуацией, строительство нефтепровода было прекращено [2].

После окончания Гражданской войны была проведена реконструкция трубопроводов, построены новые магистрали на Кавказе, введены в эксплуатацию нефтепроводы Сабунчи – Баку, Хадыженск – Туапсе, Махачкала – Грозный.

В 1925 г. был спроектирован и построен магистральный нефтепровод Баку – Батуми, протяженностью 834 км и диаметром 250 мм с 13 насосными станциями, оборудованными плунжерными насосами с дизельным приводом.

Позднее, в 1928 г. был построен трубопровод Грозный – Туапсе протяженностью 649 км, диаметром 250 мм, на трассе которого разместили 7 насосных станций.

В 1936 г. был введен в эксплуатацию магистральный нефтепровод Гурьев-Орск, протяженностью 709 км и диаметром 300 мм для транспортировки бакинской, а позднее эмбинской нефти на Орский НПЗ.

Дальнейшие успехи в развитии трубопроводного транспорта в России были связаны с освоением месторождений Башкирии, Татарстана и Самары.

Также, в 1936 г. был построен первый подземный нефтепровод Ишимбай - Уфа, протяженностью 168 км и диаметром 300 мм для перекачки нефти из первых скважин "второго Баку" на Уфимский НПЗ.

До Второй мировой войны общая протяженность системы магистральных трубопроводов СССР составляла 4100 км, 70 % которых применялись для перекачки сырой нефти [7].

За годы Великой Отечественной войны были построены нефтепроводы Оха – Софийское, затем продолженный до Комсомольска-на-Амуре, и Астрахань – Саратов. Однако, в силу действия ряда негативных факторов в 1940-1945 гг. общая пропускная способность магистральных трубопроводов использовалась не в полной мере и составила 48,32 % максимально возможной (рис. 2).



Рис.2. Факторы, влияющие на состояние нефтепроводного транспорта в 1940 – 1945 гг.

В послевоенные годы нефтепроводное строительство определялось бурным развитием нефтедобывающей промышленности в Волго-Уральском бассейне, а также строительством нефтеперерабатывающих заводов Урала и Поволжья.

К 1950 г. общая протяженность трубопроводов составила около 5400 км, а к концу 1955 г. она увеличилась вдвое. Были построены магистральные трубопроводы больших диаметров (до 700 мм) и значительной протяженности для подачи нефти месторождений Татарии, Тюменской области, Башкирии на нефтеперерабатывающие заводы Урала, Сибири, а также в центральные и западные районы страны (табл. 2).

Таблица 2

Крупные трубопроводы, построенные в 1920 – 1959 гг.

№ п/п	Направление	Диаметр, мм	Протяженность, км
4	Баку – Батуми	250	834
5	Грозный – Туапсе	250	649
6	Гурьев – Орск	300	709
7	Ишимбай –Уфа	300	168
8	Оха – Софийское	325	388
9	Астрахань – Саратов	250	655
10	Туймазы –Уфа	350	184
11	Туймазы –Уфа-2	350	157
12	Туймазы –Уфа-3	500	155
13	Бавлы – Куйбышев-1	350	308
14	Бавлы – Куйбышев-2	500	308
15	Туймазы – Омск	530	1336
16	Ромашкино – Куйбышев	500	250
17	Шкапово – Ишимбай	500	146
18	Куйбышев – Саратов	500	357
19	Кротовка - Куйбышев	500	100
20	Туймазы – Омск-2	700	1334
21	Субханкулово – Шкапово	500	94
22	Уфа – Омск	350	1180
23	Уфа – Петропавловск	500	915
24	Альметьевск – Азнакаево - Субханкулово	530	110

В 1946 – 1950 гг. началось создание трубопроводной системы СССР, которая соединила главные пункты нефтедобычи и нефтепереработки с основными районами потребления [9]. На рубеже 1960-х гг. основное развитие получают объекты магистрального транспорта в главных районах добычи нефти: Закавказье и Урало – Поволжье.

Разработка месторождений Западной Сибири, послужившая расширению сети магистральных трубопроводов, стала началом *третьего этапа* развития нефтепроводного транспорта.

С перемещением добычи нефти в Западную Сибирь происходит все большее географическое разграничение в размещении добычи и переработки нефти, в результате чего строительство крупных НПЗ в районах потребления сосредотачивается в европейской части страны, на юге Сибири, в Средней Азии [5]. Появились трубопроводы большой протяженности и больших диаметров, строительство которых стало проводиться в более сжатые сроки.

Первыми крупными нефтепроводами, обеспечивающими транспорт нефти из Западной Сибири, становятся нефтепроводы: Усть-Балык - Омск, Александровское - Анжеро-Судженск, протяженностью свыше 1000 км каждый. В 1964 г. был сдан в эксплуатацию магистральный трубопровод "Дружба", общей протяженностью 4665 км (из них 3004 км по России) и диаметром 1200 мм, по которому нефть Татарии и Поволжья стала поступать в Чехословакию, Польшу, Венгрию и Восточную Германию.

С конца 60-х гг. создается система транзитных магистральных трубопроводов, первым из которых был нефтепровод Туймазы-Омск-Новосибирск. Эти годы можно считать наиболее сложной стадией развития трубопроводного транспорта.

В тот период было построено 40 нефтепроводов диаметрами до 1000 мм, среди которых: Туймазы - Омск-3, Горький - Рязань-1, Калтасы - Языково - Ишимбай, Альметьевск - Куйбышев-1 и 2, Альметьевск - Горький-2 и 3, Тихорецк - Туапсе, Малгобек - Тихорецкая, Ярославль - Кириши, Узень – Гурьев.

Особую значимость трубопроводный транспорт приобрел в период активного освоения месторождений тюменского региона. С увеличением добычи нефти в Западной Сибири основным направлением транспорта становится Европейская часть России. Отличительным признаком начала 70-х гг. стали высокие темпы строительства нефтепроводов. Строятся сверхдальние транзитные магистральные нефтепроводы диаметрами 1000 и 1200 мм. В этот период было проложено более 3500 км современных подземных трубопроводов диаметрами 720, 1220 мм. Их доля составила 70% от общей протяженности системы магистральных трубопроводов, а грузооборот - 85% суммарного грузооборота [6].

За 1960 – 1970 гг. объем перекачки по нефтепроводам увеличился вдвое, грузооборот - в 5 раз, протяженность нефтепроводов составила 65000 км, число нефтеперекачивающих станций - 585.

В 1980-1988 гг. сооружаются северные магистральные трансконтинентальные трубопроводы: Сургут - Полоцк и Холмогоры - Клин, замкнувшие сеть магистральных нефтепроводов в единую систему нефтеснабжения страны.

К 1990 г. уровень добычи нефти в России упал, поэтому речи о строительстве новых магистральных нефтепроводов не велось. Главной задачей отрасли было сохранить и поддерживать в рабочем состоянии уже построенное (табл. 3), чтобы быть готовой к этапу нового роста и развития.

**Четвертый** – современный этап развития нефтепроводного транспорта происходит в принципиально новых экономических и политических условиях. В 1991 г. одновременно с прекращением деятельности Министерства нефтяной промышленности СССР было ликвидировано его главное хозяйственное управление по транспорту и поставкам нефти - Главтранснефть.

В целях выполнения общесистемных функций и сохранения единства управления 16 предприятий нефтепроводного транспорта основали «Акционерную компанию по транспорту нефти «Транснефть», а на базе Главтранснефти - исполнительную дирекцию компании. Объемы добываемого в стране углеводородного сырья вновь начали увеличиваться с 1999 г., тогда же мощный импульс к развитию получила ОАО «АК «Транснефть» [7].

Таблица 3

Крупнейшие нефтепроводы России, построенные к 1991г.

№ n/n	Нефтепровод	Диаметр, мм	Длина, км	Год постройки
1	Туймазы – Омск – Новосибирск – Красноярск – Иркутск	720	3662	1959-1964
2	«Дружба» (1я нитка)	529-1020	5500	1962-1964
3	«Дружба» (2я нитка)	529-720	4500	1966
4	Усть-Балык – Омск	1020	964	1967
5	Узень – Гурьев – Куйбышев	1020	1750	1971
6	Усть-Балык – Курган – Уфа – Альметьевск	1220	2119	1973
7	Александровское – Анжеро-Судженск – Красноярск – Иркутск	1220	1766	1973
8	Уса – Ухта – Ярославль – Москва	720	1853	1975
9	Нижевартовск – Курган - Куйбышев	1220	2150	1976
10	Куйбышев – Тихорецк – Новороссийск	1220	1522	1979
11	Сургут – Горький – Полоцк	1020	3250	1979-1981
12	Холмогоры – Клин	1220	2430	1985

В постсоветское время на территории Российской Федерации было построено более 10 тыс. км магистральных нефтепроводов (табл.4).

Таблица 4

Нефтепроводы России, построенные в XXIв.

№ n/n	Направление	Год постройки	Протяженность, км
1	Баку-Тихорецк-Новороссийск.	2000	312
2	Суходольная - Родионовская	2001	259
3	Балтийская трубопроводная система (БТС-1)	2006	2718
4	Восточная Сибирь – Тихий океан (ВСТО-1)	2009	2694
5	Усть-Тегусское - Кальчинское		264
6	Пурпе-Самотлор	2011	429
7	Восточная Сибирь – Тихий океан (ВСТО-2)	2012	2045
8	Балтийская трубопроводная система (БТС-2)		1300

В 2012 г. начались работы по строительству магистрального нефтепровода Куюмба-Тайшет (Красноярский край). Он позволит приступить к промышленной эксплуатации Юрубчено-Тохомского и Куюмбинского нефтегазовых месторождений [10].

Сегодня протяженность системы магистральных нефтепроводов АК «Транснефть», соединяющей практически все районы добычи нефти в России с центрами переработки и экспортными терминалами и обеспечивающей нормальное функционирование нефтяного рынка, составляет свыше 70 тыс. км.

Исторически сложилось так, что приоритетным направлением транспорта нефти являются Европейские страны, однако в последние годы перспективным строительством нефтепроводов считаются восточные магистрали.

Таким образом, повсеместное использование нефте- и нефтепродуктопроводов местного и магистрального значения, входящих в состав топливно-энергетического комплекса России, оказывает большое влияние на развитие как системы трубопроводного транспорта в целом, так и на экономику государства.

#### Литература

1. Шаммазов, А. М. История развития трубопроводного транспорта России. Конспект лекций [Текст]: учебное пособие / Под ред. Шаммазова А.М. – Уфа, 2000. – С. 5-16.
2. Карабалин, У. С. Транспортировка и хранение нефти, газа и нефтепродуктов [Текст] / У. С. Карабалин. – М: «Наука», 1963. – С 56-58.
3. История отрасли [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.telecom-transnefteproduct.transneft.ru>.
4. Магистральный трубопроводный транспорт [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.bbcont.ru>.
5. Нефтяная промышленность России [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.newsruss.ru>.
6. Нефтяная магистраль [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.transsibneft.com>.
7. Развитие трубопроводного транспорта нефти в России [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.nefte.ru>.
8. Транснефть. История пишется сегодня [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.transneft.ru>.
9. Трубопроводный магистральный транспорт нефти и газа. Эксплуатация, ремонт и модернизация трубопроводов [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.12821-80.ru>.
10. Трубопроводный транспорт России [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.pseudology.org>.
11. Трубопроводный Транспорт России. (1860 – 1917гг.) [Электронный ресурс]. – Доступ через: <http://www.tn-pro.ru>.

**Курашенко И.А.**, соискатель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Kurachenko I.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## К ВОПРОСУ О РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ С НАСЕЛЕНИЕМ

**Аннотация.** Современные процессы взаимодействия муниципальных органов власти с населением отличаются спонтанностью. Именно на местном уровне происходит тесное «соприкосновение» интересов социума и государства. Важно иметь четкую систему научно обоснованных мер по повышению качества этого взаимодействия. Описывается механизм реализации взаимодействия органов местного самоуправления с населением.

**Ключевые слова:** местное самоуправление, население, органы местного самоуправления, взаимодействие органов местного самоуправления с населением, социальные технологии, коммуникативные технологии.

Развитие местного самоуправления в России имеет своей целью формирование эффективной системы управления социальными процессами, в том числе на уровне отдельных территорий, где происходят основные процессы жизнедеятельности человека и удовлетворяются его потребности. Приоритетная роль в этом процессе отводится местному самоуправлению, как форме непосредственного проявления воли и власти народа [1].

По мнению автора, повышение коммуникативной составляющей со стороны местного сообщества как главного субъекта местного самоуправления выступает важным фактором развития демократической системы в Российской Федерации. В то же время, нельзя не согласиться с мнением Д.Ц. Бутитовой, которая, ссылаясь на практический опыт, указывает, что «многие проблемы становления местного самоуправления в современном российском обществе связаны с недооценкой значения и роли взаимодействия органов местного самоуправления с населением – гражданами и общественными организациями путем привлечения их к совместному решению вопросов местного значения» [2].

Эмпирический анализ показывает недостаточно эффективную реализацию функции по взаимодействию органов местного самоуправления с населением. Местное сообщество зачастую не только не участвует в решении вопросов местного значения своего муниципального образования, но и не владеет полноценной информацией о деятельности органов местного самоуправления [3].

Низкая социальная активность, а порой и незаинтересованность граждан в решении общих проблем влечет за собой отсутствие диалога с местными органами власти, являющимися одной из наиболее результативных

форм осуществления полномочий местного самоуправления. Вместе с тем, только сбалансированное взаимодействие органов местного самоуправления и населения, реализуемое в рамках определенного механизма, может обеспечить позитивную динамику общественного развития [4].

Местное самоуправление, как отмечает Р. Драго, представляет собой институт, обеспечивающий взаимодействие власти и общества. Он обладает признаками и государственного, и общественного образования, способствуя согласованию противоречащих друг другу интересов в государстве (общественных, местных, государственных) [5].

В исследовании Д.М. Шустерова процесс коммуникативного взаимодействия предполагает несколько этапов: а) производство, воспроизводство информации (идей, платформ, программ, выступлений в СМИ и т.п.), где главную роль играют субъекты политики; б) передача информации (здесь основную роль выполняют СМИ); в) усвоение, оценка информации (главный объект и субъект – аудитория СМИ); г) восприятие информации; д) формирование мотива поведения; е) изучение состояния общественного мнения [6].

По нашему мнению механизм реализации процесса взаимодействия органов местного самоуправления и населения имеет свою специфику, обусловленную множественностью сфер общественной жизни (рис. 1).

Исходя из специфики местного самоуправления, в рамках которого осуществляются коммуникационные процессы, механизм взаимодействия органов муниципальной власти и населения должен учитывать:

- необходимость рассматривать местное самоуправление как определенную систему, включающую в себя взаимосвязанные элементы, подчиненные единой цели – повышению качества жизни населения;
- потребность делегирования населением полномочий органам муниципальной власти для реализации функций самоуправления.

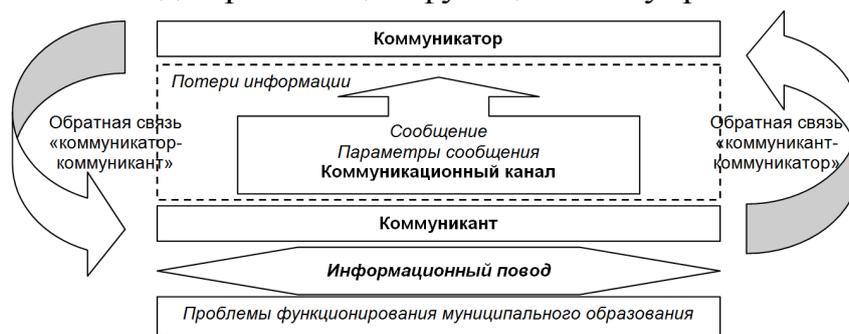


Рис. 1. Процесс взаимодействия органов местного самоуправления с населением

### Литература

1. Хайруллина, Н.Г. Роль социологических технологий в деятельности органов власти, образования и бизнеса. / Хайруллина Н.Г., Щербаков Г.А. // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. - 2008. - № 4. - С. 44-46.

2. Бутитова, Д.Ц. Местное самоуправление в системе взаимодействия власти и общества современной России: региональный опыт: Автореферат дисс. ... канд. полит. наук. – М.: - 2009. – С. 13.

3. Хайруллина, Н.Г., Устинова, О.В. Профессиональное развитие муниципальных служащих: Учебное пособие. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2005. - 88 с.

4. Устинова, О.В. Готовность населения противостоять коррупции в органах власти // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2011. - №2. - С. 42-46.

5. Драго, Р. Административная наука. - М.: Прогресс, 1982. - С. 129.

6. Шустеров, Д.М. Средства массовой информации в региональном социально-политическом процессе современной России: Автореферат дисс. ... канд. полит. наук. - Орел, 2009. - С. 13.

УДК 339.92

**Курушина Е.В.**, к.э.н., доцент, Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

**Белоусов Р. М.**, студент, Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

**Kurushina E. V.**, Tyumen State University, Tyumen, Russia

**Belousov R.M.**, Tyumen State University, Tyumen, Russia

## МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

**Аннотация.** Дан обзор методов оценки интеграционных процессов в экономике. Выделены уровни и виды интеграции, способы измерения и показатели международной экономической интеграции. Рассмотрены виды эффектов интеграции экономик.

**Ключевые слова:** экономическая интеграция; торговая, факторная и институциональная интеграция; эффекты интеграции.

Экономическое развитие и интеграция входят в число первоочередных мер государственной политики России. Такой подход обусловлен неблагоприятной траекторией роста с одной стороны, и процессами глобализации с другой. Важной тенденцией экономического развития является тренд роста интеграции в рамках ЕврАзЭС. С января 2012 года между Россией, Белоруссией и Казахстаном создано Единое экономическое пространство (ЕЭП). Экономическое пространство рассматривается большинством исследователей как территория, характеризующаяся общностью условий реализации экономических процессов и явлений [1]. К 2015 году планируется не только геополитическое расширение экономической группировки, но и углубление интеграционных процессов с целью создания Евразийского экономического союза.

Интеграция – это современное многоплановое явление, которое можно изучать с позиций тенденций, отношений, процессов и результатов [2]. Интеграция в контексте международных экономических отношений проявляется в стирании различий между экономическими субъектами и устранении дискриминационных барьеров. Интеграция представляет собой процесс взаимопроникновения экономик и формирование международных экономических объединений (интеграционных группировок) [3].

Баласса Б. выделяет пять стадий интеграции: 1) зона свободной торговли, 2) таможенный союз, 3) общий рынок, 4) экономический союз, 5) экономическая и политическая интеграция [4]. Этот подход к оценке интеграционных процессов можно назвать качественным. Переход от стадии к стадии сопровождается изменениями в экономической политике интегрирующихся государств. На первой стадии в рамках интеграционной группировки устраняются внешнеторговые барьеры. На второй – внутренние тарифы заменяются единым внешним. На третьей – дополнительно устраняются ограничения на перемещение факторов производства. На четвертой – происходит гармонизация экономической политики. На пятой – формирование валютного и политического союза с переходом на единую валюту и формирование наднациональных органов власти.

Рассматривая интеграцию как процесс, некоторые исследователи выделяют следующие его фазы: торговую, факторную и институциональную [5]. Торговая (или товарная) интеграция предполагает внешнеторговый обмен в условиях либерализации рынка, включая операции экспорта и импорта товаров и услуг. Эта форма присуща начальным стадиям интеграционных процессов.

Среди количественных подходов к измерению интеграции наиболее распространены методы, оценивающие внешнеторговые связи между странами. Во многом популярность этих методов обусловлена доступностью статистической информации по внешней торговле. Обзор подходов, используемых Всемирными организациями, такими как Всемирный банк, ООН, ЮНКТАД, ОЭСР, а также рядом исследователей [6,7] позволяет выделить следующие группы показателей для измерения *торговой* интеграции:

1. Абсолютные показатели торговой интеграции:

- 1.1. Экспорт региона/страны в страны интеграционного объединения.
- 1.2. Экспорт региона/страны за пределы стран интеграционного объединения.
- 1.3. Внутрорегиональный внешнеторговый оборот.
- 1.4. Внешнеторговый оборот региона/страны за пределами интеграционного объединения.

2. Относительные показатели либерализации рынков товаров:

- 2.1. Доля экспорта в ВВП региона/страны.
- 2.2. Доля импорта в ВВП региона/страны.
- 2.3. Доля внешнеторгового оборота в ВВП страны/региона.

### 3. Относительные показатели направленности торговой интеграции:

3.1. Доля экспорта региона/страны, направляемого в страны интеграционного объединения, в мировом экспорте.

3.2. Доля экспорта региона/страны, направляемого за пределы стран интеграционного объединения, в мировом экспорте.

3.3. Доля экспорта (импорта или внешнеторгового оборота), направляемого в страны интеграционного объединения, во внешнеторговом обороте региона/страны.

3.4. Средняя доля внутренней торговли во внешнеторговом обороте стран интеграционного объединения.

3.5. Соотношение внутрирегионального внешнеторгового оборота к внешнеторговому обороту за пределами интеграционного объединения.

### 4. Показатели интенсивности торговой интеграции:

4.1. Интенсивность внутренней торговли региона/страны, определяемая по соотношению доли внутрирегиональной торговли к доле интеграционного объединения в мировом внешнеторговом обороте.

4.2. Индекс интенсивности региональной торговли, рассчитываемый как соотношение доли внутрирегиональной торговли к доле данного региона в величине мировой торговли без внешнеторгового оборота данного интеграционного объединения.

4.3. Гомогенный индекс интенсивности внутренней торговли – соотношение доли внутрирегиональной торговли к доле внешнеторгового оборота региона/страны по отношению к мировому обороту без внутрирегиональной торговли интеграционного объединения.

4.4. Гомогенный индекс интенсивности внешней торговли – соотношение доли внешнерегиональной торговли к доле внешнеторгового оборота региона/страны по отношению к доле мирового внешнеторгового оборота без внешнеторгового оборота интеграционного объединения в мировом внешнеторговом обороте без внутрирегиональной торговли интеграционного объединения.

4.5. Индекс симметричной торговой интроверсии рассчитывается как отношение разности гомогенных индексов интенсивности внутренней и внешней торговли региона/страны к сумме гомогенных индексов интенсивности внутренней и внешней торговли.

Для оценки влияния факторов на уровень торговой интеграции исследователями предложено ряд моделей. Наиболее известной из них является модель торгового потока Я. Тинбергена [8]:

$$E_{ij} = a_0 Y_i^{a1} Y_j^{a2} D_{ij}^{a3} ,$$

где  $E_{ij}$  – экспорт из страны  $i$  в страну  $j$ ;

$Y_i$  – ВВП страны  $i$ ;

$Y_j$  – ВВП страны  $j$ ;

$D_{ij}$  – расстояние между страной  $i$  и страной  $j$ .

Интенсивность торгового обмена по данной модели находится в зависимости от размера экономик интегрируемых стран и расстояния между этими странами.

Наибольший интерес представляет исследование интеграции не как результирующего показателя, а как фактора экономического развития. Либманом А. и Зевиным В. разработана модель экономического роста, предполагающая влияние интеграции стран на темпы прироста их экономики. В число факторов экономического роста включены: 1) степень открытости страны, 2) размер страны, оцененный по численности её населения, 3) уровень развития, измеренный по ВВП на душу населения, 4) доля государственных расходов в ВВП, 5) доля инвестиций в ВВП [9].

Более высоким уровнем экономической интеграции является **факторная** интеграция, которая предполагает беспрепятственное перемещение факторов производства, включая трудовую миграцию, экспорт и импорт капитала, а также нематериальных активов. Факторная интеграция является характерным признаком функционирования общего рынка.

Оценка интеграции по рынкам капитала и рабочей силы может оцениваться аналогично торговой интеграции показателями:

1. Абсолютные показатели факторной интеграции:

- 1.1. Объем прямых/портфельных иностранных инвестиций за границу.
- 1.2. Объем прямых/портфельных иностранных инвестиций в страну.
- 1.3. Накопленные иностранные инвестиции.
- 1.4. Количество иммигрантов.
- 1.5. Количество эмигрантов.
- 1.6. Миграционный прирост.
- 1.7. Число поездок граждан за границу.
- 1.8. Число поездок иностранных граждан в страну.

2. Относительные показатели факторной интеграции:

- 2.1. Доля прямых/портфельных иностранных инвестиций в ВВП.
- 2.2. Доля накопленных иностранных инвестиций в ВВП.
- 2.3. Коэффициент миграционного прироста.
- 2.4. Число поездок за границу на 1000 жителей.

3. Относительные показатели направленности факторной интеграции (рассчитываются с позиций внутрирегиональной направленности перемещения факторов).

4. Показатели интенсивности факторной интеграции (рассчитываются как сопоставление показателя по стране к среднемировому уровню).

Высшей формой интеграции является **институциональная** интеграция, проявляющаяся в сближении институциональной среды – нормативно-правовой, экономической, политической и т.д. Как отмечается в работе [10] измерение институциональной интеграции является наиболее сложной задачей. Уровень институциональной интеграции может быть измерен: 1) бюджетом региональных организаций, 2) количеством межпра-

вительственных соглашений и других актов, 3) количеством дипломатических визитов и т.д. Систему количественных показателей могут дополнить экспертные оценки и шкалы уровня интеграции. Институциональную интеграцию называют «позитивной» интеграцией в отличие от «негативной» интеграции, проявляющейся в беспрепятственном перемещении товарных потоков и факторов производства. Данный подход базируется на критерии развития интеграции с позиций степени сближения экономик. Интенсивный внешнеторговый обмен – это лишь внешний признак интеграции, который не всегда влечет за собой качественные изменения функционирования экономик.

Среди методик измерения интеграционных процессов заслуживает интереса комплексный подход, используемый Евразийским банком развития [10]. Система индикаторов состоит из четырёх блоков (табл. 1).

Методика ЕАБР предполагает оценку интеграционных процессов в разрезе: 1) пар стран, 2) региональных группировок, 3) региона в целом. Наибольший интерес представляет расчет индекса конвергенции экономик, предполагающий обобщение данных по четырем показателям и определение степени «схождения» экономик с точки зрения тех или иных характеристик.

Для анализа данных интеграции с позиции конвергенции используются следующие характеристики (и показатели измерения):

- макроэкономика (ВВП на душу населения, темпы роста ВВП за год).
- финансовая политика (средняя ставка по депозитам, средняя ставка по кредитам).
- фискальная политика (доля расходов консолидированного бюджета в ВВП, доля внешнего долга в ВВП, доля сальдо консолидированного бюджета в ВВП и индекс Франка);
- денежно-кредитная политика (темпы роста курса национальной валюты к доллару США за год и среднегодовой уровень инфляции).

Таблица 1

Система индикаторов интеграции ЕАБР\*

Интеграция рынков		Конвергенция экономик	Региональная кооперация	Обобщающие индексы
Обобщающие показатели	Функциональные показатели			
Торговая интеграция	Интеграция в сфере образования	Интеграция в сфере макроэкономики	Показатели, рассчитываемые на основе экспертного опроса	Сводный индекс показателей стран с регионом
	Интеграция в сфере энергетики	Интеграция в сфере финансовой политики		
Интеграция в сфере трудовой миграции	Интеграция в сфере сельского хозяйства	Интеграция в сфере фискальной политики		Сводный индекс интеграции регионов
		Интеграция в сфере денежно-кредитной политики		

\*) Составлено по [10].

Конвергенция экономик выступает одним из эффектов интеграции. В литературе известна конвергенция двух типов. Как отмечает К. Глущенко [11], бета-сходимость означает, что темп роста душевого дохода в экономике тем выше, чем она беднее и наоборот. Под сигма-конвергенцией понимается сближение уровня экономического развития стран и регионов в процессе глобализации.

Наличие явления конвергенции позволяет её рассматривать в качестве одного из выравнивающих эффектов интеграции [5], подобно торговой интеграции, обеспечивающей комплементарный (взаимодополняющий) эффект. Третий вид выравнивающего эффекта интеграции проявляется в синхронизации экономического развития, наиболее полно проявившейся в период экономического кризиса. Наличие выравнивающих и синергетических эффектов позволяет рассматривать интеграцию в числе важнейших факторов экономического роста.

#### Литература

1. Симарова И.С. Региональная связанность как фактор формирования единого экономического пространства // Перспективы науки. – 2013. - № 1(40). – С. 110-113.
2. Бурняшева Л.А., Газгиреева Л.Х., Глушко И.В., Городова Т.В., Курушина Е.В., Минакова И.В., Бурдейный Л.А., Политова И.П., Фокина О.А., Шмакова М.В., Кузнецова Ю.А. Проблемы современного социально-экономического развития общества: Монография / Л.А. Бурняшева, Л.Х. Газгиреева, И.В. Глушко и др. - Saint-Louis, MO: Publishing House «Science and Innovation Center», 2013. – 194 с.
3. Транснациональный менеджмент: стратегический аспект: учебное пособие / Е.В. Курушина.– Тюмень: ТюмГНГУ, 2012.–128 с.
4. Balassa V. The Theory of Economic Integration. - L.: G. Allen & Unwin Ltd. 1961.
5. Курушина Е.В. Экономическая интеграция с позиций методологии научного познания (вопросы классификации) // Фундаментальные исследования. - 2013.- №8-5. - С. 1146-1150.
6. Гурова И.П. Региональная торговля и торговая интеграция СНГ// Международная экономическая интеграция. – 2009. - №2. - С. 89 – 101.
7. Гурова И.П. Измерение глобальной и региональной торговой интеграции // Международная экономическая интеграция. – 2009. - №4. - С. 60 - 89 .
8. Тинберген. Я. Предложения по поводу международной экономической политики. Режим доступа: [http://lukyanenko.at.ua/\\_ld/3/375 .pdf](http://lukyanenko.at.ua/_ld/3/375.pdf) Дата обращения: 15.01.2014.
9. Либман А.М., Зевин Л.З. Интегрирующееся региональное пространство: дополнительные возможности экономического роста // Международная экономическая интеграция. – 2009. - №2. - С. 68 – 88.

10. Система Индикаторов Евразийской Интеграции ЕАБР 2009. – Алматы, 2009. - 160 с.

11. Глущенко К.П. Мифы о бета-конвергенции // Журнал новой экономической ассоциации. – 2012. - №4 (16). – С. 26-44.

УДК 316.334.2

**Легостаева И.В.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Legostaeva.I.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

**Аннотация.** Дается понятие сущности корпоративного управления, рассматриваются модели корпоративного управления, практикуемые в разных странах. Выделены факторы, влияющие на формирование системы корпоративного управления в России. Оцениваются перспективы трансформации корпоративного управления в посткризисной России.

**Ключевые слова:** корпоративное управление, модели корпоративного управления, корпоративные механизмы, корпорация.

Международная Финансовая Корпорация (IFC) определяет понятие корпоративного управления следующим образом: «Корпоративное управление — это система взаимодействия между органами управления компании, акционерами и заинтересованными лицами, которая отражает баланс их интересов и направлена на получение максимальной прибыли от деятельности компании в соответствии с действующим законодательством и с учетом международных стандартов».

Корпоративное управление в узком смысле слова – система отношений между собственниками и менеджерами компании, направленная на защиту интересов акционеров и снижение возможностей оппортунистического поведения менеджмента. Суть корпоративного управления сводится к организации оптимального управления компанией для достижения устойчивого развития на длительную перспективу.

Оптимальное управление компанией осуществляется на основе практического применения уже устоявшихся моделей корпоративного управления, перенятых из других стран, а также российской специфики развития и деятельности компаний.

Модели корпоративного управления различны: у каждой свои особенности, преимущества и недостатки.

С исторической точки зрения можно говорить о нескольких сложившихся, широко известных моделях корпоративного управления, которые присущи компаниям, ведущим свою деятельность на территории раз-

ных стран, в зависимости от особенностей национальной истории, идеологии, политической среды. Принципиальные различия между этими моделями кроются в разном уровне защиты прав инвесторов, акционеров в стране, более высоком или низком уровне концентрации собственности и разных системах контроля [2].

Англо-американская модель корпоративного управления характерна для США, Великобритании, Австралии, Канады и Новой Зеландии и связана с особенностями национальной акционерной собственности. Рынок характеризуется очень высоким распылением капитала корпораций. Население сберегает средства, инвестируя в акции и облигации компаний. Фирмы продают инвесторам свои ценные бумаги, чтобы получить финансовые средства для расширения бизнеса. Основными владельцами капитала компаний являются частные и институциональные инвесторы, которые готовы к принятию рисков и ориентированы на краткосрочные цели получения дохода за счет курсовой разницы, осуществляют мониторинг корпоративного управления.

Немецкая модель корпоративного управления типична для стран Центральной Европы, таких как Германия, Австрия, Нидерланды, Скандинавские страны. В основе данной модели лежит принцип социального взаимодействия – все стороны, заинтересованные в деятельности корпорации, имеют право участвовать в процессе принятия решений.

Система корпоративного управления в Германии часто характеризуется как закрытая, деятельность которой определяется банками, в отличие от открытой англо-американской модели, ориентированной на рынок. Немецкая модель корпоративного управления характеризуется широкой практикой перекрестного владения акциями и активным участием сотрудников в управлении компанией. Банки играют центральную роль в осуществлении корпоративного управления. Население осуществляет сбережения посредством банковских депозитов, а банки выдают кредиты компаниям на развитие бизнеса. Банки также могут выступать инвесторами посредством прямой покупки акций и облигаций различных компаний, осуществляют постоянный мониторинг корпоративного управления, и при неудовлетворительной оценке могут отказать компании в дополнительных финансовых средствах.

Японская модель корпоративного управления. На её формирование оказали влияние экономические и политические условия послевоенного развития Японии, а также культура страны, в основе которой лежит принцип социальной сплоченности и взаимозависимости. Для японской модели характерна высокая концентрация собственности в руках средних и крупных акционеров и широкая практика перекрестного владения акциями между компаниями, входящими в кейрецу (универсальный многоотраслевой концерн, основанный на взаимном владении акциями). Банки играют исключительно важную роль и определяют деятельность каждой промышленной группы. Одной из важнейших особенностей данной модели является

ся то, что для кейрецу характерно формирование личных отношений в среде менеджмента, способствующих обмену информацией и эффективному использованию совместного опыта и знаний. Межфирменные отношения основываются на стабильных партнерских отношениях в группе. В плане долгосрочного развития японская модель является более предпочтительной, в каждой группе достаточно сильно развита мотивация перспективных взаимоотношений участников, характеризуется достаточной стабильностью внешних и внутренних факторов, низкими рисками банкротств и конфликтов интересов различных участников.

Семейная модель корпоративного управления получила распространение практически во всех странах мира. Такая система корпоративного управления часто встречается в странах Азии и Латинской Америки, в Канаде, а также в европейских странах (Швеция, Италия и Франция). Управление крупнейшими корпорациями осуществляется членами одной семьи, капитал концентрируется и распределяется по семейным каналам, и контроль над бизнесом полностью принадлежит семье. Контроль над компаниями устанавливается с помощью пирамидального построения самой группы, выпуска двойного класса акций и перекрестного владения акциями. Пирамидальное построение группы является основой построения практически всех семейных бизнес-групп и позволяет семейной компании контролировать капитал и ресурсы, которые значительно превышают реальную собственность семьи [5].

Наиболее весомыми, с точки зрения влияния на формирование структуры корпоративного управления в России, выступают следующие факторы:

1. Законодательная защита прав инвесторов - определяет климат корпоративных отношений в стране. Чем выше уровень законодательного обеспечения прав акционеров и уровень эффективности систем правоприменения, тем больше средств потенциальные инвесторы будут вкладывать в акции компаний. Главный внутренний механизм корпоративного управления - совет директоров, который призван обеспечивать соблюдение интересов всех инвесторов.

2. Концентрация собственности и структура акционеров - отражает специфику управления отдельными компаниями. Можно выделить две базовые модели корпорации: модель W (widely held corporation) - компания с распыленной собственностью (компании США, Великобритании, ЮАР, Индии) и модель B (blockholder model) - компания с концентрированной собственностью (компании Германии и Японии).

Также модели корпоративного управления делятся на рыночно-ориентированные и банковско-ориентированные. В рыночной модели капитализация компаний полностью определяется фондовым рынком, который осуществляет корпоративный контроль. В банковской модели большая часть корпораций управляется банками, основной формой финансирования становится банковский кредит [4].

Российская модель корпоративных отношений является специфичной, к ключевым особенностям корпоративного управления следует отнести высокую концентрацию собственности и лидирующую роль в управлении компаниями мажоритарных акционеров, к числу которых принадлежит само государство. Вопрос концентрации капитала и распределения долей собственности, принадлежащих инвесторам разного типа особенно актуален для России с характерным для нее сосредоточением больших пакетов акций в руках физических, юридических лиц и государства. Участие же государства в российской экономике, посредством механизмов государственных корпораций, а также владение активами частных и государственных компаний, по разным оценкам, в настоящее время составляет более 50%.

Растущее количество IPO российских компаний говорит о их нацеленности на фондовые рынки, данный факт приближает Россию к моделям стран с распыленной собственностью. Однако, возможностями финансовых рынков пользуются крупные компании, многие участники избегают новых эмиссий из-за возможной потери корпоративного контроля. Более высокий уровень развития практики корпоративного управления наблюдается в тех компаниях, которые провели IPO или имеют листинг на бирже. Причиной совершенствования системы корпоративного управления выступает необходимость заимствований на внешних рынках [3].

Организация работы совета директоров в российских компаниях имеет сходные черты с одноуровневыми советами директоров американских компаний: помимо внешних неисполнительных директоров в совет входят представители менеджмента. Согласно закону об акционерных обществах, члены коллегиального исполнительного органа общества не могут составлять более одной четвертой состава совета директоров и совмещение позиций генерального директора и председателя совета директоров не допускается. В российских компаниях это компенсируется включением в состав директоров представителей менеджмента, формально не являющихся членами коллегиального исполнительного органа.

В состав совета директоров все большего количества российских компаний входят независимые директора. Закон об акционерных обществах в России не содержит требования об обязательном вхождении в состав совета директоров независимых членов. В российской практике независимый директор выступает инструментом повышения доверия к компании, а также квалифицированным консультантом для топ-менеджмента.

Таким образом, роль независимого директора на сегодняшний момент еще недостаточно признана в российской практике. Развитие данного института, особенно в компаниях с государственным участием, безусловно, можно считать положительным явлением [1].

Согласно статистике Минэкономразвития, количество независимых директоров в государственных компаниях, имеющих стратегическое значение, в последние годы стабильно растет. Данная тенденция может сви-

детельствовать о том, что меняется модель управления, используемая государством в отношении контролируемых им компаний. Происходит переход от управления через служащих государственных органов к стратегическому управлению через назначение в совет директоров профессиональных поверенных.

Выше обозначенная тенденция имеет под собой и отрицательный момент: опасность профанации института независимых директоров в компаниях с государственным участием. Необходимо подключение таких элементов корпоративного управления, как система внутреннего контроля, система управления рисками, система мотивации менеджмента, современные управленческие технологии.

В российской практике корпоративного управления имеются существенные различия между формальным статусом и сущностью структур и механизмов корпоративного управления. Таким образом, в ходе внесения изменений в законодательное обеспечение корпоративного управления законодателю необходимо обращать пристальное внимание на особенности развития соответствующей практики в реальности.

Глобализация товарных и интеграция финансовых рынков, снятие национальных границ привели к сближению правовых и институциональных норм, которые обуславливают различия в моделях корпоративного управления. Российская система корпоративного управления, которая подвержена постоянным трансформациям и не является окончательно сформированной, может оказаться еще более подвижной в связи с изменением процессов управления компаниями в результате действия финансово-экономического кризиса.

В докризисный период отечественные компании формально соблюдали основные требования законодательства и стандарты корпоративного управления, происходило механическое следование существующим кодексам, которое должно было обеспечить эффективное управление организацией. Подобная уверенность поддерживалась, в частности, ростом курса акций публичных компаний, как фактором инвестиционной привлекательности. С наступлением кризиса корпоративное управление, как внешний атрибут инвестиционной привлекательности компании, перестало создавать прежний эффект.

В послекризисный период компании стали больше задумываться о необходимости повышения внутренней эффективности бизнеса. Если в докризисный период корпоративное управление рассматривалось, прежде всего, как способ привлечения денег инвесторов, то в настоящее время корпоративное управление рассматривается как средство повышения внутренней эффективности деятельности компаний. Экономический и финансовый кризис, явился своего рода катализатором самоопределения российской модели корпоративного управления, которая должна формироваться на основании опыта компаний и в конечном итоге закрепляться на

законодательном уровне. Несомненно, тяжелые периоды в национальной экономике способствуют совершенствованию механизмов корпоративного управления. Сегодня, только ряд компаний, которые попали под влияние данной тенденции и предпринимают действия в этом направлении.

Таким образом, можно констатировать, что позитивное влияние экономического кризиса на совершенствование корпоративного управления связано с осознанием руководством большинства российских компаний необходимости внедрения систем стратегического планирования и управления рисками, негативное – со стремлением сэкономить на процедурах корпоративного управления.

#### Литература

1. Берлин А., Вербицкий В., Гуляев К. Диалектика корпоративного управления: что изменилось в связи с кризисом / Российский институт директоров. Электронный ресурс: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=008995>
2. Бухвалов А. В. Корпоративное управление как объект научных исследований / Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4. С. 81–96.
3. Капелюшников Р. Концентрация собственности и корпоративный ландшафт современной мировой экономики / Отечественные записки. 2005. № 1(21).
4. Ла Порта Р., Лопес-де-Силанес Ф., Шлейфер А. Корпоративная собственность в различных странах мира / Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 3. С. 97–148.
5. Управление современной компанией / Под ред. Б. Мильнера и Ф. Лииса. – М.: ИНФРА-М, 200.

УДК 338

**Литвинова Е. И.**, магистрант, Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Республика Казахстан

**Litvinova E. I.**, Innovative University of Eurasia, Pavlodar, Republic of Kazakhstan

#### ОБОРОТНЫЕ СРЕДСТВА КАК ОДИН ИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** Управление платежеспособностью предприятия в условиях рынка является одним из основных проблемных направлений управленческой деятельности. Для изучения и решения указанных проблем предлагается использовать ряд мероприятий по повышению платежеспособности на примере оборотных средств.

**Ключевые слова:** платежеспособность, ликвидность, оборотные средства, товарно-материальные запасы, оборачиваемость.

Одним из важнейших критериев оценки финансового состояния организации является ее платежеспособность. Платежеспособность - это наличие у организации денежных средств и их эквивалентов, достаточных для расчетов по кредиторской задолженности, требующей немедленного погашения. Анализируя платежеспособность предприятия исследуются: наличие в достаточном объеме оборотные средства, рациональность их использования, отсутствие просроченной кредиторской задолженности, обеспеченность финансовыми ресурсами, выполнение плана реализации продукции, своевременность поступления платежей от контрагентов. В данной статье подробно рассматриваются оборотные средства, которые в свою очередь несомненно оказывают влияние на платежеспособность каждого предприятия.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что оптимизация и состояние оборотных средств предприятий сферы торговли, где доля оборотных активов достигает порой 80-90 процентов от суммы всех совокупных активов, напрямую связана с эффективной работой предприятия и с тем, получит ли предприятие прибыль, которая сможет повлиять в дальнейшем на платежеспособность предприятия. Для того чтобы эффективно управлять оборотными активами, нужно рассматривать их в целом и, что наиболее важно, в разрезе отдельных статей. Состояние и эффективность использования оборотных средств на предприятии - одно из главных условий успешной его деятельности.

Предприятие в случае эффективного управления своими и чужими оборотными средствами может добиться рационального экономического положения, сбалансированного по ликвидности и доходности. Таким образом, оборотные средства являются важным критерием в определении прибыли предприятия. Рациональное формирование и эффективное использование оборотных средств в современных условиях является весьма актуальной проблемой для многих предприятий. Из данного факта вытекает и актуальность данной статьи. Торговля, во всех ее проявлениях, занимает все большее место в предпринимательской деятельности экономических субъектов.

Состояние и эффективность использования оборотных средств на предприятии одно из главных условий успешной его деятельности. Развитие рыночных отношений определяет новые условия их организации. Высокая инфляция, неплатежи и другие кризисные явления вынуждают предприятия изменять свою политику по отношению к оборотным активам, искать новые источники пополнения, изучать проблему эффективности их использования. В системе мероприятий по повышению эффективности общественного производства важное место занимают вопросы рационального использования оборотных средств во всех сферах деятельности человека. Проведение анализа оборотного капитала является наиболее важным направлением анализа бухгалтерской отчетности, так как по изменению

динамики и структуры оборотных средств определяется платежеспособность предприятия, его производственные возможности, востребованность данного предприятия на рынке.

Оборачиваемость оборотного капитала является одним из важнейших показателей, характеризующих интенсивность использования оборотных средств предприятия и его деловую активность. Оборотные средства предприятия постоянно находятся в движении, совершая кругооборот. Из сферы обращения они переходят в сферу производства, а затем из сферы производства - вновь в сферу обращения и так далее. Кругооборот денежных средств начинается с момента оплаты предприятием материальных ресурсов и других элементов, необходимых производству, и заканчивается возвратом этих затрат в виде выручки от реализации продукции. Затем денежные средства вновь используются предприятием для приобретения материальных ресурсов и запуска их в производство.

Время, в течение которого оборотные средства совершают полный кругооборот, то есть проходят период производства и период обращения, называется периодом оборота оборотных средств. Этот показатель характеризует среднюю скорость движения средств на предприятии или отрасли. Он не совпадает с фактическим сроком производства и реализации определенных видов продукции [1].

Управление оборотными средствами состоит в обеспечении непрерывности процесса производства и реализации продукции с наименьшим размером оборотных средств. Это означает, что оборотные средства предприятий должны быть распределены по всем стадиям кругооборота в соответствующей форме и в минимальном, но достаточном объеме. Оборотные средства в каждый момент всегда одновременно находятся во всех трех стадиях кругооборота и выступают в виде денежных средств, материалов, незавершенного производства, готовых изделий.

В современных условиях, когда предприятия находятся на полном самофинансировании, правильное определение потребности в оборотных средствах имеет особое значение. Эффективное использование оборотных средств промышленных предприятий характеризуют следующие показатели. Коэффициент оборачиваемости, который определяется делением объема реализации продукции в оптовых ценах на средний остаток оборотных средств на предприятии. Он характеризует число кругооборотов, совершаемых оборотными средствами предприятия за определенный период (год, квартал), или показывает объем реализованной продукции, приходящийся на 1 тенге оборотных средств. Увеличение числа оборотов ведет либо к росту выпуска продукции на 1 тенге оборотных средств, либо к тому, что на этот же объем продукции требуется затратить меньшую сумму оборотных средств.

Коэффициент загрузки оборотных средств, величина которого обратна коэффициенту оборачиваемости. Он характеризует сумму оборотных

средств, затраченных на 1 тенге реализованной продукции. Длительность одного оборота в днях, которая находится делением количества дней в периоде на коэффициент оборачиваемости. Чем меньше продолжительность оборота оборотных средств или больше число совершаемых ими кругооборотов при том же объеме реализованной продукции, тем меньше требуется оборотных средств, и, наоборот, чем быстрее оборотные средства совершают кругооборот, тем эффективнее они используются. Эффект ускорения оборачиваемости оборотных средств выражается в высвобождении, уменьшении потребности в них в связи с улучшением их использования [2].

Различают абсолютное и относительное высвобождение оборотных средств. Абсолютное высвобождение отражает прямое уменьшение потребности в оборотных средствах. Относительное высвобождение отражает как изменение величины оборотных средств, так и изменение объема реализованной продукции. Чтобы определить его, нужно исчислить потребность в оборотных средствах за отчетный год, исходя из фактического оборота по реализации продукции за этот период и оборачиваемости в днях за предыдущий год. Разность дает сумму высвобождения средств.

На эффективность использования оборотных средств торговых предприятий действуют множество факторов, нередко в противоположных направлениях. По широте влияния и степени управляемости факторы условно можно объединить в три группы: общеэкономические, организационные и связанные с техническим прогрессом. К общеэкономическим факторам относятся: изменение величины товарооборота и его структуры; размещение производительных сил; динамика производительности общественного труда, занятого в сфере товарного обращения и в отраслях, ее обслуживающих; развитие хозяйственного расчета [3].

В группу экономико-организационных факторов входят: изменение размеров торговых предприятий и их специализации: внедрение новых способов торговли и др. Факторы, связанные с техническим прогрессом: изменение технологии и применяемой техники в отраслях, обслуживающих торговлю (транспорт, связь, коммунальное хозяйство); автоматизация торговых процессов. На эффективность использования оборотных средств и ускорение их оборачиваемости влияют факторы, как повышающие их величину, так и снижающие. К факторам, повышающим величину оборотных средств, относятся: повышение качества торгового обслуживания, расширение сети магазинов в районах новостроек, изменение структуры товарооборота в сторону увеличения удельного веса товаров, имеющих замедленную оборачиваемость и другие.

Снижению оборотных средств способствуют: экономия материальных и финансовых ресурсов; широкое внедрение принципов хозяйственного расчета в деятельность торговых предприятий (объединений). Факторы, определяющие величину оборотных средств, могут быть объективными, то есть не зависящими от деятельности данного предприятия, и субъек-

ективными. К числу субъективных можно отнести, например, рациональность использования оборотных средств, выполнение плана товарооборота, применяемые формы обслуживания, соблюдение кредитной и финансовой дисциплины [4].

В торговых предприятиях резервы и пути ускорения оборачиваемости оборотных средств в обобщенном виде зависят от двух факторов: объема товарооборота и размера оборотных средств. Чтобы ускорить оборачиваемость, необходимо: совершенствовать товародвижение и нормализовать размещение оборотных средств; полностью и ритмично выполнять планы хозяйственной деятельности; совершенствовать организацию торговли, внедрять прогрессивные формы и методы продажи; совершенствовать расчеты с поставщиками и покупателями; улучшать претензионную работу; ускорять оборот денежных средств за счет улучшения инкассации торговой выручки, строгого лимитирования остатков денежных средств в кассах торговых предприятий, в пути, на расчетном счете в банке; свести к минимуму запасы хозяйственных материалов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, инвентаря, спецодежды на складе, сократить подотчетные суммы, расходы будущих периодов не допускать дебиторской задолженности.

Эффективность использования оборотных средств торговых предприятий, следовательно, зависит прежде всего от умения управлять ими, улучшать организацию торговли, повышать уровень коммерческой и финансовой работы. Особое внимание уделяется изучению причин выявленных отклонений по отдельным видам оборотных активов и разработке мер по их оптимизации. Рост товарных запасов может быть результатом недостатков в организации торговли, рекламе, изучении спроса покупателей, другой маркетинговой деятельности, наличия залежалых и неходовых товаров. Большие остатки денежных средств в кассе и в пути возникают в связи с неритмичным развитием розничного товарооборота, несвоевременной сдачей выручки в банк, неиспользуемых денежных средств и другими нарушениями кассовой дисциплины.

Сверхнормативные остатки прочих товарно-материальных ценностей являются результатом наличия или приобретения излишних и ненужных материалов, сырья, топлива, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, других материальных ценностей. Снизить запасы товаров, материалов, сырья, топлива до оптимальных размеров можно путем их оптовой реализации или бартерных сделок, равномерного и частого завоза. Нормализации остатков товаров и денежных средств в кассе и в пути способствует ритмичное развитие розничного товарооборота.

На счетах в банке должны храниться минимально необходимые суммы денежных средств, а все свободные их остатки следует перечислять в досрочное погашение полученных кредитов, вкладывать в ценные бумаги, предоставлять кредит юридическим и физическим лицам. При перерасходе

средств фондов специального назначения и резервов основное внимание уделяется разработке мер по его погашению и предупреждению. Оборотные средства предприятия - совокупность оборотных производственных фондов и фондов обращения. К оборотным производственным фондам относятся: сырье, основные и вспомогательные материалы, не законченная производством продукция, топливо и другие предметы труда, которые целиком потребляются в каждом производственном цикле и стоимость которых переносится на изготавливаемый продукт сразу полностью.

К фондам обращения относятся: готовая продукция на складе, отгруженная продукция, денежные средства в расчетах. По охвату нормирования оборотные средства делятся на нормируемые (по которым устанавливаются нормативы запасов: оборотные производственные фонды и готовая продукция на складе) и ненормируемые. Нормирование оборотных средств представляет собой процесс разработки экономически обоснованных величин оборотных средств, необходимых для организации нормальной работы предприятия. Оно является необходимой предпосылкой эффективного использования оборотных средств. Обычно предприятием определяются нормативы оборотных средств по материалам, запасам, находящимся в процессе производства, и по запасам готовой продукции.

Повышение эффективности использования оборотных средств достигается за счет ускорения их оборачиваемости. Итак, эффективность использования оборотных средств торговых предприятий, зависит прежде всего от умения управлять ими, улучшать организацию торговли, повышать уровень коммерческой и финансовой работы. Особое внимание уделяется изучению причин выявленных отклонений по отдельным видам оборотных активов и разработке мер по их оптимизации. Рост товарных запасов может быть результатом недостатков в организации торговли, рекламе, изучении спроса покупателей, другой маркетинговой деятельности, наличия залежалых и неходовых товаров.

Также для того, чтобы платежеспособность на предприятии имело положительную сторону необходимо: избегать дебиторов с высоким риском неоплаты, например покупателей, представляющих организации, отрасли или страны, испытывающие серьезные финансовые трудности; периодически пересматривать предельную сумму отпуска товаров в долг исходя из финансового положения покупателей и своего собственного; при продаже большого количества товаров немедленно выставлять счета покупателям, с тем чтобы они получили их не позднее чем за день до наступления срока платежа; определять срок просроченных платежей на счета дебиторов, сравнивая этот срок со средним по отрасли, с данными у конкурентов и с показателями прошлых лет; при предоставлении займа или кредита требовать залог на сумму не ниже величины дебиторской задолженности по предстоящему платежу, пользоваться услугами учреждений и организаций, взыскивающих долги при наличии поручительства.

Продолжать гасить задолженность путем зачета, то есть предоставления встречного однородного требования, замены первоначального обстоятельства другим или предоставления иного исполнения долговых обязательств; обменивать дебиторскую задолженность на акции или доли участия в уставном капитале предприятия-должника в целях усиления своего влияния в его бизнесе. Эффективность использования оборотных средств предприятий, следовательно, зависит, прежде всего от умения управлять ими, улучшать организацию производства и сбыта, повышать уровень коммерческой и финансовой работы. Если говорить об улучшении использования оборотных средств, нельзя не сказать и об экономическом значении экономии оборотных фондов, которая выражается в следующем: снижение удельных расходов сырья, материалов, топлива обеспечивает производству большие экономические выгоды. Оно, прежде всего, дает возможность из данного количества материальных ресурсов выработать больше готовой продукции и выступает поэтому как одна из серьезных предпосылок увеличения масштабов производства. Стремление к экономии материальных ресурсов побуждает к внедрению новой техники и совершенствованию технологических процессов.

Экономия в потреблении материальных ресурсов способствует улучшению использования производственных мощностей и повышению общественной производительности труда. Экономия материальных ресурсов в огромной мере способствует снижению себестоимости промышленной продукции. Существенно влияя на снижение себестоимости продукции, экономия материальных ресурсов оказывает положительное воздействие и на финансовое состояние предприятия. Таким образом экономическая эффективность улучшения использования и экономия оборотных фондов весьма велики, поскольку они оказывают положительное воздействие на все стороны производственной и хозяйственной деятельности предприятия.

На каждом предприятии имеются резервы экономии материальных ресурсов. Под резервами следует понимать возникающие или возникшие, но еще не использованные (полностью или частично) возможности улучшения использования материальных ресурсов. В зависимости от характера мероприятий основные направления реализации резервов экономии ресурсов в промышленности и на производстве подразделяются на производственно-технические и организационно-экономические [5].

Главное направление экономии материальных ресурсов на каждом конкретном предприятии – увеличение выхода конечной продукции из одного и того же количества сырья и материалов, на рабочих местах - зависит от технического оснащения производства, уровня мастерства работников, уровня организации материально-технического обеспечения, количества норм расхода и запасов материальных ресурсов, обоснованности их уровня. Немалое значение имеет сокращение потерь в производственном процессе, за счет которого можно достичь 15-20 процентов всей экономии материаль-

ных ресурсов. При управлении оборотными средствами важно также правильно выбрать метод оценки материально-производственных запасов, который в итоге оказывает влияние на величину прибыли предприятия. Следует отметить, что политика развития деятельности предприятия должна постоянно совершенствоваться, а именно на стадии создания производственных запасов внедрять экономически обоснованные нормы запаса для того, чтобы не находиться в убытках, увеличивать прибыль; развивать стандартизацию, унификацию, типизацию; совершенствовать формы организации промышленного производства, применять более дешевые конструктивные материалы; совершенствование системы экономического стимулирования экономного использования сырьевых и топливно-энергетических ресурсов; увеличение удельного веса продукции, пользующейся повышенным спросом. На стадии обращения: приблизить потребителей продукции к ее изготовителям; увеличивать объем реализованной продукции вследствие выполнения заказов по прямым связям, досрочного выпуска продукции, изготовления продукции из сэкономленных материалов.

В заключение еще раз следует подчеркнуть: текущая платежеспособность предприятия является одной из важнейших характеристик его финансового состояния и фактически является одним из показателей банкротства, поскольку определяет возможность своевременно оплачивать счета предприятия.

Оценить способность предприятия своевременно в полном объеме выполнять свои краткосрочные обязательства позволяет анализ ликвидности и платежеспособности предприятия.

Если предприятие финансово устойчиво, платежеспособно, оно имеет преимущество перед другими предприятиями того же профиля в привлечении инвестиций, в получении кредитов, в выборе поставщиков и в подборе квалифицированных кадров. Чем выше устойчивость предприятия, тем более оно независимо от неожиданного изменения рыночной конъюнктуры и, следовательно, тем меньше риск оказаться на краю банкротства. Платежеспособность - это «сигнальный показатель, в котором проявляется финансовое состояние предприятия, его способность вовремя удовлетворять платежные требования поставщиков в соответствии с хозяйственными договорами, возвращать кредиты, производить оплату труда персонала, вносить платежи в бюджет и во внебюджетные фонды».

#### Литература

1. Анализ финансовой отчетности / Под ред. Ефимова О. В., Мельник М. В. – М. : Омега, 2011. – 365 с.
2. Артеменко В. Г. Финансовый анализ : учебное пособие / В. Г. Артеменко, М. В. Беллендир. – М. : Дело-Сервис, 2007. – 421 с.
3. Бабич А. М. Финансы : учебник / А. М. Бабич, Л. Н. Павлова. – М. Ин ФБК-Пресс, 2007. – 278 с.

4. Большаков С. В. Финансы предприятий: теория и практика: учебник / С. В. Большаков. – М. : Книжный мир, 2007. – 432 с.

5. Дюсембаев К. Ш. Анализ финансового положения предприятия: учебник / К. Ш. Дюсембаев. – Алматы : Экономика, 2008. – 512 с.

УДК 65.015

**Лихтенштейн Б. М.**, к. с. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Likhtenshtein B. M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## МОБИЛЬНЫЕ ФОРМЫ ТРУДА КАК НОВЫЕ РЕАЛИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА В РОССИИ

**Аннотация.** Рассматриваются вызванные развитием программ информационного общества в России новые формы трудовой деятельности, которые направлены на повышение производительности труда персонала при организации групповой работы территориально удаленных участников. Анализируются проблемы и предлагаются варианты решения, исходя из специфики российских условий.

**Ключевые слова:** информационное общество, интернет, телеработа, групповая работа, мобильные виды работ, занятость, оплата труда.

Современный этап развития общества сопровождается появлением проблем, связанных с глобализацией производства товаров и услуг и их территориальным перемещением как в международном, так и в региональном пространствах. Вступление России в ВТО интенсифицировало данные процессы, а информатизация общества во всех сферах деятельности привела к их ускорению.

Акцент на развитие и модернизацию существующих форм и методов организации труда вызван тем обстоятельством, что традиционные варианты оказываются в той или иной степени несостоятельными.

Как показывают исследования многочисленных авторов, материальное стимулирование трудовой деятельности на предприятиях действует ограниченное время, увеличение интенсивности труда, зачастую, порождает значительное количество ошибок и соответственно, существенные потери времени на их исправление.

В силу объективных причин часть рабочего времени сотрудники работают менее эффективно, поскольку период наибольшей биологической активности людей в течение часто не совпадает с общепринятым графиком трудовой деятельности.

Поэтому в условиях информационного общества, характеризующегося повсеместным распространением информационных технологий, интернета, повышением уровня информационной культуры населения, все больше развивается дистанционная командная работа, иногда в литературе называемая телеработой.

Наибольший опыт организации такого рода деятельности естественно, накоплен непосредственно в IT-проектах, где программисты, веб-мастера, веб-дизайнеры, «поисковики», владеющие соответствующими знаниями и техническими средствами уже давно практикуют такого рода сотрудничество, в котором нет необходимости совместного территориального присутствия в одном месте всех членов команды участников. Люди творческих профессий: ученые, писатели, художники, фотографы, журналисты также являются сторонниками телеработы [1].

Постепенно в стране формируется сообщество высококвалифицированных консультантов, так же не занимающих служебных помещений. Среди них лидируют аудиторы, эксперты по бизнес - планированию и консультанты по организационному развитию.

Являясь промежуточным звеном между жесткой повременной формой работы и самостоятельной занятостью, телеработа может быть разделена на несколько видов по уровню самостоятельности. По этому же признаку можно выделить несколько типов телеработников:

- бывшие штатные работники;
- договорники;
- предприниматели

Первая группа – это бывшие штатные наемные работники, которым администрация предлагает всю работу или ее часть выполнить вне офисного помещения и чьи должностные обязанности и функциональные задания строго определены в контракте или трудовом договоре.

Представителей второй группы – договорников, связывает с работодателем только договор подряда на выполнение определенной работы за определенную плату. Ничем другим, кроме договора на выполнение работ и регламентирующего такого рода договоры законодательства, телеработник с нанимателем не связан. И соответственно предприниматели для реализации своих проектов, индивидуально определяют условия сотрудничества и взаимодействия для территориально удаленных работников.

Естественно, что наиболее востребованными такие формы организации деятельности являются тогда, когда требуются высококвалифицированные кадры, а их в данном месте дефицит. Наем работников из отдаленных регионов, из российских наукоградов, специалистов из стран СНГ, помогает, с одной стороны, решать проблемы территориальной безработицы или неполной трудовой занятости, а с другой – получить оптимальное соотношение цена / качество привлекаемой рабочей силы.

Значимым показателем того, что на мобильные виды работ существует все возрастающий спрос в России, является большое количество Интернет-сайтов, на которых заказчики и исполнители могут найти друг друга, вступить в контакт и заключить договорные отношения (<http://www.telejob.ru>; <http://skyfamily.ru>; <http://www.goody.ru/>; <http://telework.report.ru/>; <http://www.homebusiness.ru/>; <https://www.fl.ru>; <http://work-zilla.com>).

Согласно данным 2013 года только последний из вышеуказанных сайтов имеет более 200 тыс. пользователей, которые получают ежедневно более 400 предложений по выполнению различных видов заданий. Это очень впечатляющие показатели.

Организация командной работы, особенно выполняемой полностью, или частично дистанционно удаленными участниками, имеет свои специфические особенности.

Для их описания используем существующий опыт организации групповой работы. В общем виде, по определению Р. Мертона, группу можно охарактеризовать как совокупность индивидов, определенных образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной совокупности и признающих ее членами с точки зрения других. Для эффективного функционирования, группа должна характеризоваться общностью групповых ценностей, норм и образцов поведения, а также неформальным контролем за поведением членов [2]. Все эти моменты находят отражение в результатах анализа практики организации теле-работы в различных странах мира. Так, например, по результатам опросов, проведенных среди менеджеров разного уровня в США, выделены определенные качества (табл. 1), необходимые для эффективной деятельности команды, состоящей из дистанционно удаленных работников [2,3].

Табл. 1

Качества удаленного работника

<b>Качества удаленного работника, обычно приводящие к успеху</b>	<b>Качества удаленного работника, обычно приводящие к неудаче</b>
Достаточное стратегическое управление. Хороший коммуникатор, поддерживает контакты. Хорошо выстраивает отношения, предназначен для групповой работы. Надежен, заслуживает доверия Дисциплинированный, стиль работы нацелен на достижение результата	Нуждается в оперативном управлении, боится неопределенности. Плохо общается с людьми. Слишком независим – не интересуется остальными в группе. Бессистемный стиль работы. Не может сфокусироваться на достижении результата
Способен работать независимо, анализирует последствия своих действий. Решает проблемы и принимает решения.	Очень нуждается в обществе. Негибкий подход к работе.

Эти качества частично являются природными, а частично приобретенными, поэтому при формировании группы телеработников или при приеме новых участников необходимо проводить эффективное тестирование и тренинги.

Также очень важно, чтобы каждый член территориально разделенной команды понимал роль, ответственность, достижения и проблемы других чле-

нов группы. Одним из способов решения этой проблемы является временная работа, в течение короткого времени, на позициях других членов группы.

В процессе информационного обмена наблюдается существенный рост объемов данных, которые необходимо усвоить, оценить и использовать в работе. Существуют исследования, показывающие, что отсутствие прямых контактов зачастую приводит к появлению стрессов и снижению мотивации к работе из-за информационных перегрузок.

Целый комплекс вопросов касается оплаты труда. Мировая практика показывает, что, как это ни странно, удаленные работники обычно получают за свой труд на 30-40 % меньше, чем работники реальные, находящиеся постоянно в офисах. Это является следствием расширения рынка труда и возможностью использовать квалифицированных сотрудников из "глубинки" в противовес работникам такой же квалификации, но живущих в крупных городах, где стоимость жизни дороже и соответственно выше уровень притязаний по оплате труда.

С другой стороны, учитывая недостаточную проработанность ряда правовых процедур в практике российской действительности, необходимо иметь механизмы защиты, в случаях получения неполной оплаты выполненных удаленным сотрудником работ. Сегодня в рунете функционирует множество форумов, участники которых целенаправленно размещают информацию как позитивного, так и негативного характера о потенциальных работодателях и эта информация является источником для коллективной самозащиты в случаях возникновения проблемных ситуаций.

#### Литература

1. Шмелькова Е. Телеработа для всех. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://skyfamily.ru/books/iwork/index1.htm>.
2. Силин А.Н., Хайруллина Н.Г., Лихтенштейн Б.М. Менеджмент организации: субъектно-объектные взаимодействия. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2004. - 240 с.
3. Телеработа: свобода или ограниченность. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://planetahr.ru/publication/1827>

УДК 316.624

**Махмудова Д. М.**, помощник адвоката, Махачкалинская коллегия адвокатов, г. Махачкала, Россия

**Machmudova D. M.**, Makhachkala collegium of advocates, Makhachkala, Russia

#### ПОДРОСТКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ В РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПРИЧИНЫ И МЕТОДЫ СНИЖЕНИЯ

**Аннотация.** Дается характеристика современного состояния подростковой преступности в России. Рассматриваются причины, обуславливаю-

щие рост преступности несовершеннолетних на современном этапе. Определяются методы и направления снижения подростковой преступности.

**Ключевые слова:** подростковая преступность, преступность несовершеннолетних, пробация, профилактика правонарушений среди несовершеннолетних.

В настоящее время очень актуальной для российского общества является проблема подростковой преступности. Статистика свидетельствует о том, что подростковая преступность в России неуклонно растет. По данным полиции, рост преступлений, совершенных подростками, за 2013 год составил около 5%, общее количество стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних детей - 175 тыс. Россия занимает первое место в мире по убийствам и самоубийством несовершеннолетних [4].

Совет безопасности России признает, что детская беспризорность и безнадзорность несут угрозу национальной безопасности страны и общественной стабильности.

Около 80% преступных действий несовершеннолетних составляют преступления против собственности (кража, грабеж, разбой, мошенничество, угон транспортного средства, умышленное уничтожение или повреждение имущества). Примерно 10-15% - это преступления против общественной безопасности и здоровья населения (хулиганство, незаконное изготовление, приобретение, хранение, перевозка, пересылка или сбыт наркотических или психотропных веществ, незаконное приобретение, передача, сбыт, хранение, перевозка или ношение оружия, боеприпасов, взрывчатых веществ или взрывных устройств). Остальные 5-10% включают в себя преступления средней и высокой степени тяжести (убийства, изнасилования и пр.) [5].

Ежегодно на профилактический учет в органы внутренних дел ставятся 3 млн. граждан, в том числе 100 тыс. несовершеннолетних. Преступления, совершаемые несовершеннолетними, в большинстве случаев носят групповой характер (более 60% от общего числа преступлений несовершеннолетних). Причем групповая преступность несовершеннолетних приобретает признаки организованности.

Причины подростковой преступности крайне глубоки и связаны с демографическими, экономическими и социокультурными факторами. Так, сторонники Русской Православной церкви считают, что «главным источником преступления является помрачение состояния человеческой души: из сердца исходят злые помыслы, убийства, прелюбодеяния, любодеяния, кражи, лжесвидетельства, хуления» [3].

Таким образом, в основе роста подростковой преступности лежат причины, связанные с семейным неблагополучием, бедностью, ослаблением воспитательной функции школы, наличием неполной или многодетной семьи, плохими жилищными условиями и т.д. Не претендуя на полноту изложения, попробуем систематизировать и обозначить следующие причины:

### 1. Изменение роли семьи в воспитании подрастающего поколения.

Семья представляет собой первый устойчивый коллектив в жизни ребенка и в процессе формирования личности она играет главенствующую роль. Именно в семье формируются основные черты характера ребёнка, его привычки, стереотипы поведения и пр.

В настоящее время воспитательная функция семьи сглаживается, происходит разрушение традиционного склада взаимоотношений между супругами, при котором женщина являлась центром внутренней жизни семьи, а мужчина олицетворял связь семьи и общества. Произошел развал семейных ценностей, семья потеряла устойчивость, развод стал обычным делом, семейные конфликты зачастую носят уголовный характер, наблюдается множество случаев насилия. Значительно ослабло родительское внимание и влияние. Так, по данным социологов родители в среднем уделяют детям пять минут своего времени в день.

Это крайне негативно сказывается на подрастающем поколении, вызывая отклонения в поведении.

### 2. Недостаточная профилактика правонарушений среди несовершеннолетних.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних", под профилактикой безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних понимают систему социальных, правовых, педагогических и иных мер, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих безнадзорности, беспризорности, правонарушениям и антиобщественным действиям несовершеннолетних [1].

Ни для кого не секрет, что дети копируют поведение взрослых и очень быстро впитывают любую информацию. Поэтому пропаганда насилия в средствах массовой информации, формирование образа успешного и влиятельного «вора в законе» на телевидении, наличие безнаказанности за совершаемые деяния способствуют положительному восприятию подрастающим поколением преступных деяний.

### 3. Слабая организация общественной работы с несовершеннолетними.

В период реформирования российской экономики причиной роста преступности стало разрушение досуговых учреждений для детей и подростков, закрытие пионерских лагерей, спортивных и других школ, внешкольных учреждений. В дальнейшем рост числа данных учреждений не компенсировал их первоначальное сокращение, также возникла проблема недоступности ряда платных досуговых услуг для молодого поколения. Это привело к тому, что дети и подростки остаются без присмотра и без занятий, становятся легкой добычей преступных группировок или же организуют собственные.

По данным Генеральной прокуратуры РФ, три четверти несовершеннолетних, совершивших преступления в 2013 году, – это учащиеся и сту-

денты. Поэтому необходимо создание в учебных заведениях специальных органов и включение в учебные планы дисциплин, способствующих предупреждению совершения правонарушений и формированию правосознания подрастающего поколения.

Следует отметить, что подобные мероприятия уже реализуются во многих образовательных учреждениях страны – создаются отряды "Юные друзья полиции", "Службы примирения", "Советы профилактики правонарушений", "Советы отцов", "Советы бабушек" и пр. Основой для этого послужила Государственная программа "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011-2015 годы".

4. Уменьшение, а зачастую и полное отсутствие воспитательной функции в системе обучения.

Прежде всего, это касается общеобразовательных учреждений. Закон "Об образовании в Российской Федерации" определяет образование как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства [2].

Однако, в настоящее время говорить о воспитательной функции в школах не приходится. Учителя нацелены, в первую очередь, на успешную подготовку школьников к ЕГЭ, что позволяет повысить рейтинг школы и получить гранты. Поэтому при проведении независимой оценки качества образования помимо мониторинга общей напряженности в школе, наличия факультативных занятий и досуговых центров необходимо включить оценку системы безопасности учебных заведений.

5. Недостаточная организация системы безопасности учебных заведений.

В Законе "Об образовании в Российской Федерации" отмечается, что создание безопасных условий обучения является обязанностью образовательной организации. Однако, зачастую образовательные учреждения пренебрегают этим. Это приводит к возможности совершения преступных действий на территории школы. Так, широкий общественный резонанс получил трагический случай в московской школе № 263, совершенный учащимся десятого класса. 3 февраля 2014 года школьник, угрожая оружием охраннику, захватил в заложники своих одноклассников и убил двух человек – учителя и полицейского. К сожалению, во многих образовательных учреждениях роль охранников выполняют пенсионеры, неспособные противостоять нарушителям.

Правильно организованная система безопасности образовательного учреждения будет способна остановить несовершеннолетнего нарушителя и предотвратить совершение преступного деяния.

6. Проблемы межведомственного взаимодействия.

В России к системе профилактики правонарушений несовершеннолетних относятся комиссии по делам несовершеннолетних и защите их

прав, органы управления социальной защитой населения, федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов федерации, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, органы опеки и попечительства, органы по делам молодежи, органы управления здравоохранением, органы службы занятости, органы внутренних дел, органы по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждения уголовно-исполнительной системы [1]. Участие такого большого количества организаций в решении данной проблемы приводит к размытию зон ответственности. Также, к сожалению, очень часто деятельность по профилактике и борьбе с подростковой преступностью осуществляется «для галочки», то есть по проведенным мероприятиям просто отчитываются без их фактического проведения.

На наш взгляд, для организации эффективной работы по профилактике подростковой преступности необходима координация взаимодействия всех указанных выше органов. Такую координацию мог бы осуществлять специально созданный орган по профилактике правонарушений несовершеннолетних.

7. Недостаточно строгая ответственность за совершение преступления.

Несомненно, строгость наказания несовершеннолетних является спорным вопросом, поскольку, с одной стороны, они являются детьми, с другой – преступниками. В Уголовном кодексе несовершеннолетними признаются лица, которым в момент совершения преступления уже исполнилось 14 лет, но еще не исполнилось 18 лет. При совершении преступления к несовершеннолетним могут быть применены меры воспитательного воздействия, либо назначено наказание, либо они могут быть помещены в специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа.

Некоторые эксперты говорят о необходимости снижения возраста уголовной ответственности до 12 лет. Согласно официальным данным МВД РФ, ежегодно дети в возрасте от 10 до 14 лет совершают свыше 100 тыс. преступлений, за которые не получают наказания, даже если речь идет о жестоких убийствах или групповых изнасилованиях.

Например, в Австралии уголовная ответственность наступает с 10 лет, а в Великобритании по некоторым преступлениям даже с более раннего возраста. В США почти две тысячи несовершеннолетних осуждены на пожизненное заключение без права на условно-досрочное освобождение.

Российская статистика рецидива несовершеннолетних преступников свидетельствует о почти 100%-й их неисправимости, то есть если подросток начал совершать правонарушения, то к моменту привлечения его к уголовной ответственности это уже сформировавшийся преступник, который после освобождения в течение первого же года обязательно снова нарушит закон.

Противники данной меры считают, что в нашей стране, где места лишения свободы не носят по своей сути исправительного характера, говорить о снижении возраста уголовной ответственности неразумно.

## 8. Отсутствие системы пробации.

Пробация представляет собой форму условного осуждения, при которой суд направляет осужденного на определенный срок под наблюдение чиновника службы пробации, которому поручается осуществлять контроль за его поведением. При этом осужденному, оставленному на свободе, необходимо выполнять установленные приговором правила поведения (например, пройти курс лечения или обучения, отказаться от встреч с определенными людьми, посещения определенных мест и т.д.). К сожалению, в настоящее время института пробации в России нет. Хотя, на наш взгляд, данный механизм мог бы стать эффективным инструментом снижения подростковой преступности.

В целом, меры по снижению подростковой преступности должны носить комплексный характер и внедряться на следующих уровнях.

1) Общесоциальные меры, связанные с трудоустройством несовершеннолетних, повышением уровня жизни населения, обеспечением социальной защиты подростков в неблагополучных семьях.

2) Индивидуальная профилактика, связанная с усилением воспитательной роли семьи, улучшении условий для воспитания.

Общая стратегия снижения подростковой преступности должна быть ориентирована на перенос акцента с наказания на профилактику или превенцию. То есть необходимо воздействие на факторы и причины преступного поведения подростков.

Профилактические меры должны проводиться на государственном уровне. Необходимо ограждать подрастающее поколение от пагубного влияния СМИ и компьютерных игр, которое пропагандирует насилие, жестокость, безнаказанность, а также употребления наркотических веществ. Поэтому важно создать как можно больше спортивных секций и клубов по интересам, чтобы подростки были заняты полезным делом, а не предоставлены сами себе.

Кроме того, необходимо создавать рабочие места для несовершеннолетних. Для вернувшихся с мест лишения свободы следует проводить реабилитацию в обществе для профилактики рецидивов.

Для предупреждения преступности среди подростков необходимо расширение сети социозащитных учреждений, предлагающих психологическую помощь. И конечно, важно эффективными способами пропагандировать общечеловеческие ценности, авторитет семьи и социальной справедливости.

Педагоги, психологи, юристы справедливо полагают, что впервые оступившийся молодой человек должен извлечь уроки благодаря специальной, индивидуальной психолого-педагогической работе с ним. Вместе с тем для выполнения этого решения необходимо дополнительно подготовить специалистов, организовать центры, консультации или иные учреждения и организации, целью которых и была бы помощь несовершеннолетним по различным проблемам. Им необходимо разобраться в сложив-

шейся ситуации, наладить человеческие отношения с кем-либо, решить вопросы с продолжением образования, найти работу, временное жилье и, наконец, построить планы будущей жизни в рамках закона.

Таким образом, использование профилактических мер по снижению преступности несовершеннолетних является важнейшим стратегическим направлением в государственной молодежной политике России.

#### Литература

1. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних". [Текст] // «Российская газета» от 30 июня 1999 г.

2. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. [Текст] // «Российская газета» №5976 от 31 декабря 2012 г.

3. Калинин М.Ю., Гирфанов Р.М. Подростковая преступность и ее профилактика на уровне местного сообщества (российский и зарубежный опыт). [Текст] // Вопросы ювенальной юстиции, 2007, №2. – С.34-38.

4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/pravo/10-03.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/pravo/10-03.htm)

5. Янченко П.А. Социологический анализ подростковой преступности как одной из форм проявления делинквентного поведения несовершеннолетних: региональный аспект. [Текст] // Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, № 133, 2012. – С.86-92.

УДК 332.1

**Махмудова М.М.**, к.п.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Королева А.М.**, старший преподаватель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Mahmudova M.M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koroleva A.M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

**Аннотация.** Представлен анализ динамики использования информационных и коммуникационных технологий населением России в целом и жителями Тюменской области в частности. Описаны современные тенденции применения информационных технологий в различных сферах. Перечислены факторы, препятствующие распространению информационных технологий и развитию информационного общества.

**Ключевые слова:** информационные и коммуникационные технологии, информационное общество, интернет-ресурс, доступность информационных и коммуникационных технологий населению.

Современные информационные технологии с их стремительно растущим потенциалом и быстро снижающимися издержками открывают большие возможности для новых форм организации труда и занятости в рамках как отдельных корпораций, так и общества в целом. Спектр таких возможностей значительно расширяется - нововведения воздействуют на все сферы жизни людей, семью, образование, работу, географические границы человеческих общностей и т. д. [1]

Рынок информационных технологий динамично пополняется новыми продуктами и услугами (сотовая связь, компьютерное оборудование, консалтинг и другие услуги). Все больше россиян используют коммуникационные и информационные технологии в повседневной жизни (табл. 1).

Таблица 1

Показатели использования информационных и коммуникационных технологий населением России [4]

Наименование показателя	2011г.	2012г.	2013г.
Доля домохозяйств, имеющих мобильный телефон, в общем числе домохозяйств, %	97,8	98,6	99,4
Доля домохозяйств, имеющих компьютер, в общем числе домохозяйств, %	60,5	66,1	76,5
Число персональных компьютеров на 100 домашних хозяйствах, шт.	75	86	93
Удельный вес пользователей домашними персональными компьютерами среди членов домохозяйств, %	53,7	59,2	62,8
Число мобильных телефонов на 100 домохозяйств, шт.	237	245	286
Удельный вес постоянных (более одного раза в неделю) пользователей Интернет среди членов домашних хозяйств	37,5	43,4	55,8
Доля домохозяйств, использующих доступ к сети Интернет для получения информации, оформления документов на сайтах органов государственной власти, госучреждений и ведомств в общем числе домохозяйств, %	9,2	12,1	14,0
Доля домохозяйств, использующих доступ к сети Интернет с целью поиска информации о товарах и услугах для повседневной жизни, заказа товаров, бронирования мест, подачи собственных объявлений о продаже личных вещей и имущества в общем числе домохозяйств, %	21,5	26,7	32,4

Использование новых технологий позволяет добиться большей социальной устойчивости, повышая эффективность предоставления обществу услуг в разнообразных сферах, включая образование и здравоохранение. Информационные технологии радикально меняют формы взаимодействия между людьми, создавая позитивные долгосрочные эффекты во многих областях и сферах человеческой жизни [3].

Сектор информационных и коммуникационных технологий уже значительно изменил процесс образования. Благодаря Интернету стали дос-

тупны бесплатно огромные массивы информации. Неуклонно растет использование электронной почты, веб-сайтов, виртуальных образовательных технологий.

Применение информационных и коммуникационных технологий в здравоохранении позволяет повысить его эффективность вследствие совершенствования совместного использования информации и более тесного контакта между врачами и пациентами. Электронное здравоохранение особенно актуально для отдаленных регионов страны, где долгое время была недоступна даже базовая медицинская помощь.

Благодаря информационным и коммуникационным технологиям врачи получают свободный доступ к медицинским картам пациентов, имеют возможность немедленно оценивать результаты лабораторных анализов и выписывать необходимые рецепты.

Широкое применение информационные технологии нашли в сфере предоставления государственных услуг бизнесу и населению. Во многих странах более 70% налогоплательщиков заполняют налоговые декларации в электронном виде. В режиме онлайн осуществляется также большая часть других операций – от обновления водительских прав до оплаты парковки. Выигрыш государства, которое предоставляет электронные услуги, оказывается огромным. По оценкам европейских экспертов, использование электронных процедур в процессе государственных закупок привлекает к этому процессу больше участников и повышает конкуренцию, что в конечном итоге приводит к экономии издержек [3].

Известно, что информационные технологии радикально меняют формы и интенсивность обмена информацией между людьми (с помощью поисковых систем, Википедии, блогов, социальных сетей и т.п.). Здесь следует особо отметить роль социальных сетей в процессах поиска работы и подбора необходимых специалистов. Опросы свидетельствуют, что в настоящее время 6% респондентов находят работу через социальные сети, – достаточно высокий показатель, учитывая сравнительную молодость этой формы трудоустройства. В последнее время социальные сети активно используются и в политике [1].

В Тюменской области сегодня реализуется целевая программа «Основные направления развития информатизации в Тюменской области», целью которой является повышение эффективности системы государственного управления, расширение возможности доступа граждан к информации для реализации своих конституционных прав и повышение качества предоставления государственных услуг гражданам и организациям за счет внедрения в деятельность органов государственной власти Тюменской области информационно-коммуникационных технологий [2]. И уже сегодня наблюдается увеличение доли населения, имеющих доступ к сети Интернет. Причем все больше людей используют этот ресурс с домашних компьютеров (рис. 1).

Органами государственной власти Тюменской области большое внимание уделяется не только повышению эффективности системы государственного управления, но и повышению уровня компьютерной грамотности населения Тюменской области, в связи с чем в области реализуется программа по повышению компьютерной грамотности населения Тюменской области «Расширяя горизонты».

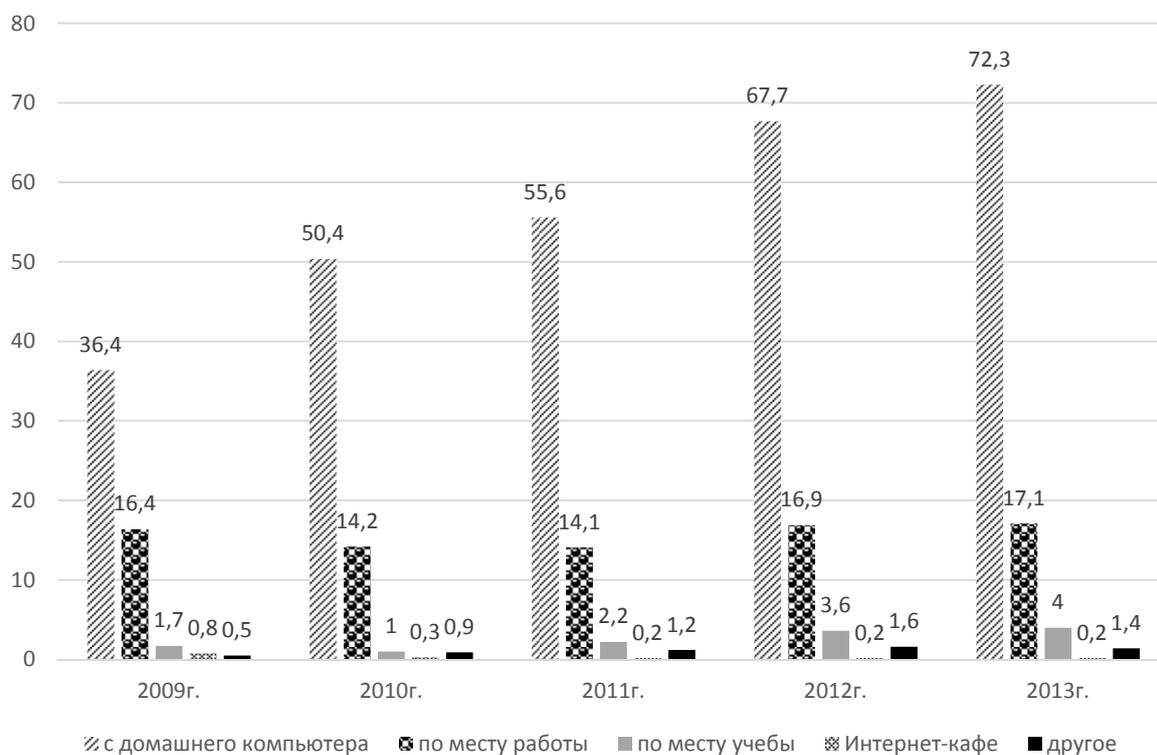


Рис. 1. Удельный вес домашних хозяйств, имеющих доступ к услугам сети Интернет, % [5]

В рамках указанной программы предусмотрено решение следующих задач по созданию условий:

- 1) для обучения населения современным информационно-коммуникационным технологиям;
- 2) обеспечения населения доступной компьютерной техникой;
- 3) повышения доступности для населения интернет-ресурсов.

Реализация программы «Расширяя горизонты» реализуется в два этапа. Первый этап программы реализован в 2010 году как пилотный проект в городах Заводоуковске и Ялуторовске и в селах Нижняя Тавда и Исетское.

В 2011 году программные мероприятия начали реализовываться во всех муниципальных образованиях [2]. Как видно из рис. 2., жители сельской местности не менее активно пользуются интернет-ресурсом по сравнению с горожанами.

В целях создания условий для обучения населения современным информационно-коммуникационным технологиям проводятся бесплатные

обучающие семинары с выдачей сертификатов. Длительность семинара зависит от уровня знаний обучающихся и составляет от 4 до 16 часов. Для проведения обучающих семинаров разработана трехступенчатая программа обучения в зависимости от уровня знаний обучающихся. Обучение проводят высококвалифицированные преподаватели учреждений высшего профессионального образования, имеющие лицензии на образовательные услуги, в специально оборудованных помещениях (компьютерных классах), которые имеются во всех муниципальных образованиях [2].

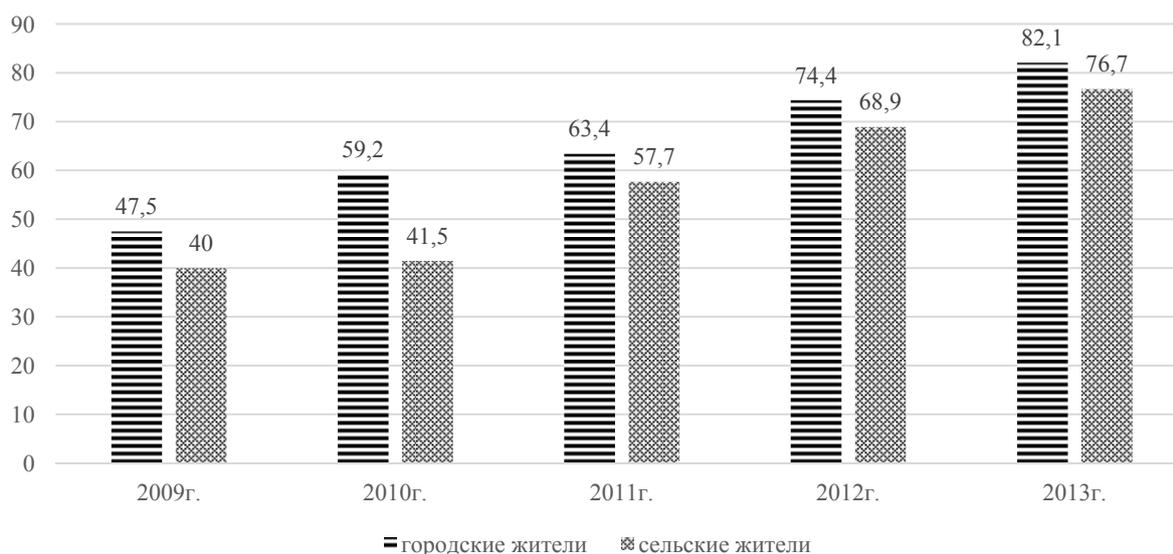


Рис. 2. Удельный вес домашних хозяйств, имеющих доступ к услугам сети Интернет, в зависимости от места проживания, % [5]

В целях повышения доступности интернет-ресурсов для населения Тюменской области в 2011 году создано 46 пунктов коллективного бесплатного доступа к сети Интернет (ПКДИ). Количество посетителей ПКДИ в 2011 году составило 163591 человек. С 5 операторами связи (ОАО "Ростелеком", ОАО "Мегафон", ОАО "МТС", ОАО "Транстелеком", ОАО "КОМСТАР-Объединенные ТелеСистемы") заключены соглашения о сотрудничестве. В результате партнерства с данными интернет-провайдерами разработаны новые "социальные" тарифы, по которым граждане могут получить услуги доступа к сети Интернет по сниженным ценам, в том числе услуги мобильного Интернета. И как следствие проводимых мероприятий - увеличение доступности интернет-ресурса до 65% для самых бедных 10% населения (рис. 3). Причем, эта доступность интернет-технологий ежегодно увеличивается для всех жителей региона.

В целях обеспечения населения доступной компьютерной техникой открыты центры продаж компьютеров с определенной спецификацией по цене от 13100 рублей. Ряд кредитных организаций (Запсибкомбанк, Сбербанк, Россельхозбанк) осуществляет льготное кредитование населения при приобретении компьютерной техники [2].

В Тюменской области сегодня компьютерная техника доступна даже для самых бедных 10% жителей (рис. 4). Причем спросом пользуются не только персональные компьютеры, но и карманные.

В результате реализации программы в 2012 году по сравнению с 2011 годом посещаемость сайта Тюменского расчетно-информационного центра, позволяющего получить электронную услугу по оплате жилищно-коммунальных услуг, увеличилась в 2 раза.

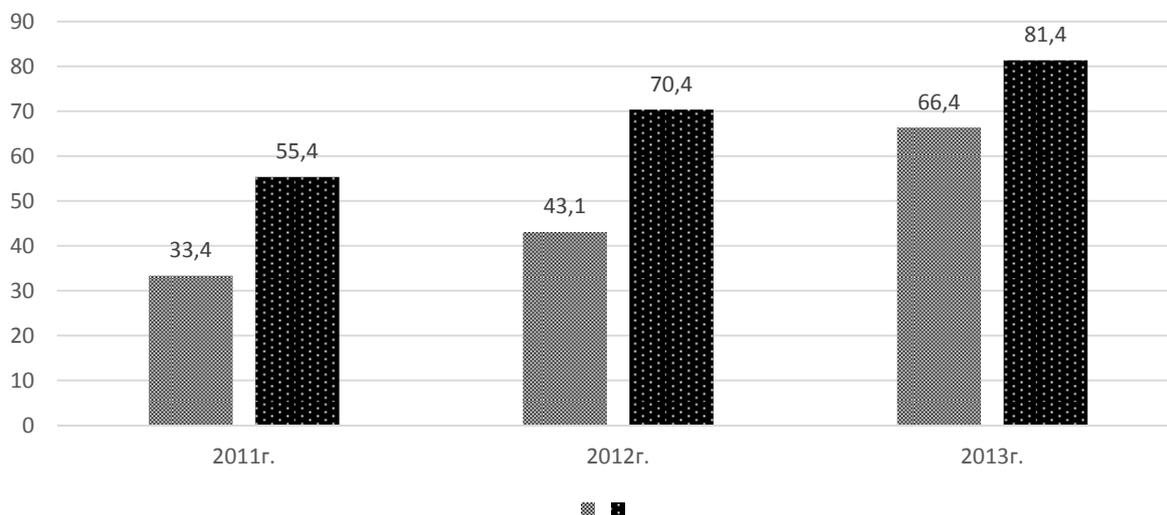


Рис. 3. Доступ домашних хозяйств к услугам сети Интернет в зависимости от уровня среднедушевых располагаемых ресурсов по 10 %-ным (децильным) группам населения, % [5]

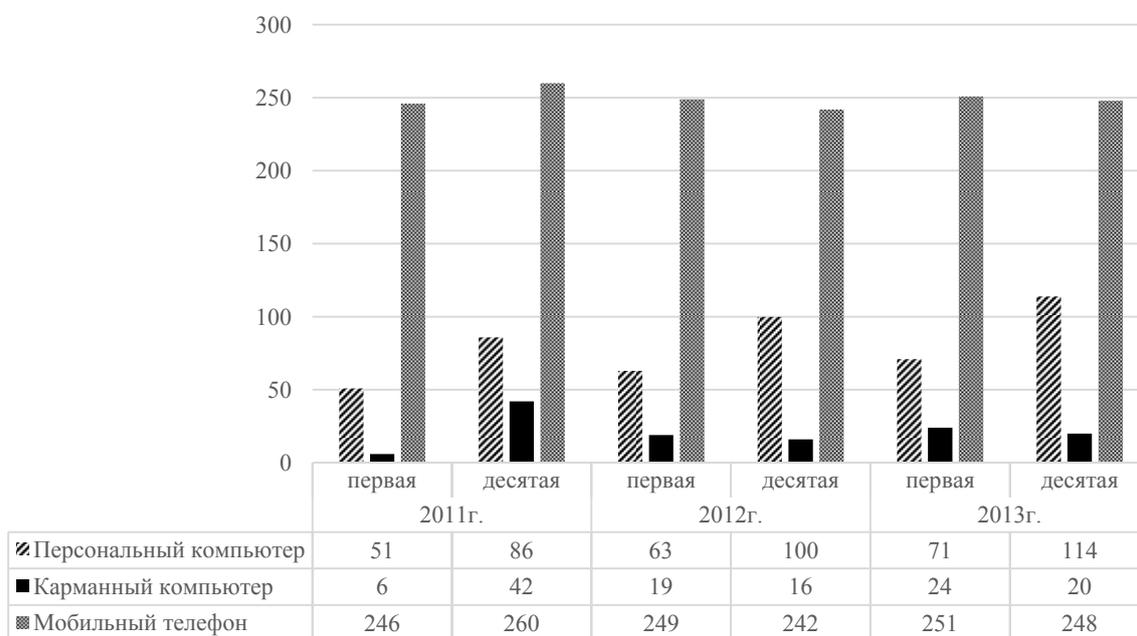


Рис. 4. Наличие предметов длительного пользования в домашних хозяйствах в зависимости от уровня среднедушевых располагаемых ресурсов, по 10 %-ным группам населения, в среднем на 100 домохозяйств, штук [5]

Также увеличилась посещаемость интернет-сервисов: «Информирование о наличии неоплаченных штрафов ГИБДД по Тюменской области» - на 35%; «Узнай свою задолженность по административным штрафам» администрации г. Тюмени - на 69%; «Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости» - в 3 раза; «Предварительная запись на торжественную регистрацию брака» - в 3 раза; «Прием заявок (запись) на прием к врачу» в лечебно-профилактические учреждения Тюменской области - на 58% [2].

Однако, по общему индексу информационной эффективности Россия занимает 77-е место в мире, расположившись после Гамбии и Кувейта (соответственно, 76-е и 75-е места) и перед Мексикой и Доминиканской Республикой (78-е и 79-е места). Это даже ниже, чем позиция России по общему индексу конкурентоспособности (66-е место в 2011 г.) [6]. Хотя относительно прошлых лет, сегодня Россия за счет фактора инфраструктуры уже занимает 42-е место в рейтинге. Россияне сегодня демонстрируют удовлетворительный уровень образования, относительно высокий уровень индивидуального использования информационных технологий (59-е место) и готовности к их использованию (55-е место) [3].

Аналитики сегодня выделяют ряд факторов, препятствующих эффективному распространению информационных технологий и развитию информационного общества:

- недостаточно высокий уровень социально-экономического развития многих субъектов Российской Федерации;
- высокая стоимость предоставляемых населению услуг на основе информационных технологий;
- недостаточный уровень распространения в обществе базовых навыков использования информационных технологий;
- высокий уровень зависимости российского рынка от зарубежной продукции в сфере информационных технологий;
- низкий уровень правовой защиты интеллектуальной собственности;
- отсутствие массового интерактивного взаимодействия граждан и организаций с государственными органами власти при оказании последними государственных услуг;
- разрозненность государственных информационных ресурсов, невозможность сопоставить данные, содержащиеся в этих ресурсах, а также значительное дублирование информации.

#### Литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)».
2. Долгосрочная целевая программа «Основные направления развития информатизации в Тюменской области (Электронная Тюменская область)».

3. В. Кондратьев. Сектор информационных технологий правит миром. // <http://www.perspektivy.info>
4. <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики.
5. <http://tumstat.gks.ru/> - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области.
6. The Global Competitiveness Report 2011-2012. World Economic Forum, Geneva 2011.

УДК 005.9

**Мезенцева О. Е.**, к. э. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Mezentseva O. E.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРИИ НЕЧЁТКИХ МНОЖЕСТВ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

**Аннотация.** Представлен обзор возможностей и недостатков нечёткой математики при моделировании неопределённости в управлении экономическими системами. Рассмотрен инструментарий нечёткой логики, позволяющий формализовать условие неопределённости при разработке управленческих решений.

**Ключевые слова:** теория нечётких множеств, управленческие решения, условие неопределённости, нечёткая логика.

Как отмечал в своей Нобелевской лекции Леонид Канторович, экономическая материя чрезвычайно сложна для моделирования и с трудом поддаётся адекватному описанию средствами математики. Понятно, что качество управления экономическими системами напрямую зависит от возможности точно описать их развитие и предсказать последствия принимаемых решений. При этом сложность формализации вызвана как множественностью и разнонаправленностью факторов внешней среды, так и наличием петель обратной связи и временных лагов в реакции экономической системы на внешние воздействия. Тем не менее, за последние сто лет люди неплохо продвинулись в этом вопросе. Сегодня теория принятия решений может похвастаться достижениями в области математического программирования, теории игр, системной динамики, и в меньшей степени теории нечётких множеств и нечёткой логики. Если системная динамика своим появлением обязана исследованию чисто экономических проблем и только спустя некоторое время нашла применение в других областях науки (в ча-

стности, в биологии), то нечёткая математика очень долго воспринималась как сугубо техническая методология, мало полезная при исследовании социально-экономических систем. Создатель нечеткой математики Лотфи А. Заде в середине 1990-х даже обращал внимание на этот совершенно несправедливый факт. Нужно отметить, что как раз с этого времени постепенно возрастает интерес к применению теории нечётких множеств в исследовании экономических проблем.

В настоящее время нечётко-множественный подход к принятию управленческих решений становится одним из наиболее перспективных при формализации неопределённостей. Успех этот связан с тем, что нечёткая математика позволяет принимать решения, основываясь на ограниченной информации об объекте управления. А поскольку в редких случаях в распоряжении менеджера есть полная, достоверная, точная и количественная информация, то инструменты, позволяющие принимать решения в условиях её дефицита, оказываются востребованными.

Ключевая идея теории нечётких множеств заключается в том, чтобы производить вычисления над словами вместо чисел. При этом понятие «нечёткая математика» вовсе не означает неточность вычислений, напротив используемый инструментарий математически строг и точен. Нечёткость возникает как раз от того, что действия производятся не над точными числами, а над словами (понятиями), которым всегда присуща некоторая размытость в их понимании.

Пояснить эту размытость и нечёткость легко на примере парадокса кучи, сформулированного древнегреческим философом Евбулидом из Милета в IV веке до н. э. Парадокс заключается в следующем: одно зерно не образует кучи; с добавлением второго зерна куча также не появляется; то же характерно для третьего, четвёртого и т.д. зёрен; таким образом, приходим к выводу, что куча не существует. А если куча существует, тогда с исключением какого по счёту зерна она перестаёт существовать? Этот парадокс наглядно демонстрирует, что понятие «куча» размыто по своей сути и не может быть определено средствами традиционной математики (классической теории множеств), но это не мешает нам легко им оперировать в реальной жизни.

Противоречие такого рода вдохновило профессора Заде попытаться описать математически естественную способность людей рассуждать, прогнозировать поведение разных систем и принимать решения, основываясь на неточной входной информации (словесном описании).

Классическая теория множеств допускает лишь чёткую границу принадлежности объекта некоторому множеству: объект либо обладает требуемым свойством, либо нет. Однако мы принимаем решения в сложном и противоречивом мире, в котором присутствует бесконечное количество оттенков степени выраженности наблюдаемого свойства. Крайне редко мы допускаем чёткую границу между множествами объектов. Как пра-

вило, наоборот, мы исходим из понимания того, что один и тот же объект может относиться одновременно к взаимоисключающим классам. Это значит, что переход от «принадлежности» к множеству к «непринадлежности» не скачкообразен, а непрерывен.

Попробуйте чётко разграничить два множества «высокая рентабельность» и «низкая рентабельность». Существуют такие значения показателя рентабельности, которые вы затруднитесь однозначно отнести к первому или ко второму множеству. Например, ответ может выглядеть так: «15 % — это в большей степени „высокая“ и в меньшей степени „низкая“ рентабельность». Понятно, что в реальности значения, попадающие в состав множества «высокая рентабельность», характеризуются разной степенью принадлежности этому множеству. Также понятно, что оценка степени принадлежности множеству субъективна, поскольку другой эксперт может иметь существенно отличное мнение о том, к какому множеству отнести значение рентабельности в 15 % и с какой степенью принадлежности.

Для формализации нечёткого множества профессор Заде предложил ввести характеристическую функцию, описывающую степень принадлежности объекта множеству, которая принимает значения в интервале  $[0, 1]$ . Так, Л. Заде расширил язык традиционной математики, поскольку кроме значений «0» (непринадлежность множеству) и «1» (принадлежность множеству) он включил в анализ весь спектр значений частичной принадлежности множеству. Таким образом, нечёткое множество включает элементы, обладающие некоторым общим свойством, но в разной степени.

Дадим определение нечёткого множества и характеристической функции принадлежности, сформулированное профессором Л. Заде [1, 2, 3].

Пусть  $X$  — пространство точек (объектов), а характерный элемент пространства  $X$  будем называть  $x$ . Тогда  $X = \{x\}$ .

*Нечёткое множество (класс объектов)  $A$  в пространстве  $X$  характеризуется функцией принадлежности  $f_A(x)$ , которая ставит в соответствие каждой точке на  $X$  действительное число из интервала  $[0, 1]$ , так что значение  $f_A(x)$  для  $x$  представляет собой степень принадлежности элемента  $x$  нечёткому множеству  $A$ . Тогда, чем ближе значение функции принадлежности к единице, тем выше степень принадлежности элемента  $x$  нечёткому множеству  $A$ . Если  $A$  — это множество в обычном смысле, то его функция принадлежности может принимать лишь два значения 0 и 1, т. е.  $f_A(x) = 1$  или  $0$  в соответствии с тем, принадлежит или не принадлежит элемент  $x$  множеству  $A$ . В этом случае  $f_A(x)$  сводится к обычной характеристической функции множества  $A$ .*

Рассмотрим на примере отличие нечёткого множества от обычного. Пусть  $x$  — значение показателя рентабельности продаж предприятия, тогда множество  $X$  составляют все возможные значения этого показателя.

Предположим, для целей анализа необходимо отобрать предприятия со средним значением показателя рентабельности. Пусть для этого в со-

став множества  $A$  «предприятия со средней рентабельностью» попадут элементы, для которых значение рентабельности продаж окажется в интервале  $[15, 20]$ . Тогда характеристическая функция обычного множества  $A$  будет выглядеть:

$$f_A(x) = \begin{cases} 1, & \text{если } 15 \leq x \leq 20 \\ 0, & \text{если } x < 15 \text{ или } x > 20 \end{cases}, \quad x \in X.$$

Формально запись такого множества будет выглядеть:

$$A = \{x \mid f_A(x) = 1\}, x \in X.$$

Однако насколько можно быть уверенным, что значение рентабельности продаж 14 % не является средним (или 21 %)? Используя понятие обычного множества мы однозначно исключили из рассмотрения предприятия с такими показателями рентабельности (также, как и со значениями 14,9 % и 20,1 %). В действительности является ли граница в 15 % столь чёткой, что мы можем однозначно утверждать: «предприятие с рентабельностью 15 % мы отнесём к множеству  $A$ , а предприятия с рентабельностью 14 % не отнесём»?

Ответ очевиден, в большинстве управленческих задач мы оперируем понятиями, «размытыми» по своей природе. В данном случае более естественным будет использование нечёткого множества:

$$A = \{x \mid f_A(x) > 0\}, x \in X.$$

Формально дискретное нечёткое множество (состоящее из конечного числа элементов) представляют:

$$A = f_1|x_1 + f_2|x_2 + \dots + f_n|x_n,$$

где  $f_i$  ( $i = 1, \dots, n$ ) — степень принадлежности  $x_i$  нечёткому множеству  $A$ ; знак « $|$ » означает, что значение  $f_i$  относится к элементу  $x_i$ , следующему за ним; знак « $+$ » означает объединение, а не сложение.

Тогда, в предложенном примере:

$$A = 0,1|12 + 0,3|13 + 0,9|14 + 1,0|15 + 1,0|16 + 1,0|17 + 1,0|18 + 1,0|19 + 1,0|20 + 0,9|21 + 0,3|22 + 0,1|23.$$

Таким образом, полученная запись представляет собой формализацию понятия «средняя рентабельность». Описав аналогичным образом требуемые исходные данные в модели разработки управленческого решения, можно далее выполнять математические операции над используемы-

ми терминами (понятиями), такие как объединение, пересечение, дополнение и др. (соответственно, логические связки «и», «или», «не» и др.).

Так, Л. Заде подходит к разработке нечёткой логики — технологии мягких вычислений. Центральным понятием этой технологии становится лингвистическая переменная — переменная, значениями которой становятся слова (понятия) естественного или искусственного языка.

Например, лингвистическая переменная «рентабельность» может иметь следующие значения: «высокая», «средняя», «низкая», «очень высокая», «ниже среднего», «не высокая» и т.п. Такие значения менее точны и менее информативны, чем количественные значения показателя рентабельности 10, 15, 20 и т.д. процентов. Однако, в тех ситуациях, когда отсутствуют количественные данные или в их точности нет уверенности, использование лингвистической переменной позволяет моделировать экономическую систему или управленческое решение на основе словесных описаний зависимостей между параметрами системы. Такой подход позволяет оперировать понятиями неопределёнными в некотором смысле (неточными, приближёнными, частично истинными и т. п.), в связи с чем появляется возможность моделировать условие неопределённости при принятии управленческих решений.

Лингвистическая переменная описывается множеством терминов или, проще, слов — терм-множеством  $T$ . Для нашего примера:

$T$  (рентабельность) = высокая + невысокая + средняя + низкая + не низкая + ниже среднего + не ниже среднего + выше среднего + очень высокая + очень низкая + близка к нулю + отрицательная + не очень низкая и не очень высокая + ...,

где знак «+» означает объединение, а не арифметическое сложение.

Каждый из терминов (термов), входящих в состав лингвистической переменной, описывается соответствующим нечётким множеством. Причём достаточно формализовать описание только базовых терминов. Так, для нашего примера: высокая, средняя, ниже среднего, выше среднего, низкая, близка к нулю, отрицательная. Остальные термы получают посредством соответствующих математических операций над нечёткими множествами базовых терминов. Например, операция дополнения над нечётким множеством высокая рентабельность позволяет получить нечёткое множество невысокая рентабельность, которое формализует соответствующий терм «невысокая» из терм-множества лингвистической переменной «рентабельность».

Формализовать базовые термины в модели и, соответственно, получить нечёткие множества можно при непосредственном опросе эксперта, когда он задаёт значения функции принадлежности для каждого из рассматриваемых объектов. Обычно такой метод используется для измери-

мых понятий, таких как величина прибыли, темп роста показателя и т. п. В случае работы с группой экспертов по каждому из исследуемых объектов определяют количество положительных ответов о принадлежности множеству; их отношение к общему числу экспертов определяет значение функции принадлежности данного объекта нечёткому множеству. Помимо такого прямого способа определения функции принадлежности нечёткого множества можно прибегнуть к одному из косвенных методов:

- метод парных сравнений, если отсутствуют количественные признаки, необходимые для определения нечёткого множества;
- типовые формы функции принадлежности (треугольная, трапециевидная, экспоненциальная и др.) [4]. Так, в финансовом менеджменте часто применяют треугольные нечёткие множества, три точки которых соответствуют пессимистичному, реалистичному и оптимистичному сценариям;
- по данным эксперимента определяются относительные частоты проявления того или иного признака у объекта, на основании которых находят значения функции принадлежности.

Возвращаясь к понятию лингвистической переменной отметим, что её использование позволяет формализовать приближённый способ рассуждений, присущий человеку в ситуациях принятия интуитивных решений.

Простейшие модели нечёткой логики базируются на использовании логических правил вывода типа «ЕСЛИ (условие — входная переменная) ТО (следствие — выходная переменная)», описывая зависимость  $y$  от  $x$ , при этом  $y$  и  $x$  являются лингвистическими переменными.

Например (курсивом выделены значения лингвистических переменных):

- а) ЕСЛИ (прирост объёма заказов предприятия «*низкий*»), ТО (инвестиционный проект «*отклонить*»);
- б) ЕСЛИ (финансовая устойчивость предприятия «*низкая*»), ТО (*снизить* долю краткосрочной задолженности пока она не станет «*существенно ниже*» суммарной доли собственного и долгосрочного заёмного капитала).

Основные преимущества нечёткой логики при разработке и принятии решений можно сформулировать следующим образом:

- концептуально легче для понимания пользователей, так как основана на естественном для человека «прикидочном» способе рассуждений и умозаключений;
- возможность производить быстрые оценочные вычисления без накопления ошибки в ситуациях недостаточных или неточных данных;
- допускает при вычислениях использование как точных количественных данных, так и качественных оценок типа «маловероятно», «высокое качество», «очень низкий уровень риска» или «крайне высокая степень банкротства», что позволяет использовать в модели знания и опыт специалистов–экспертов;

- позволяет проводить имитационное моделирование динамических систем любой сложности, не прибегая к трудоёмкому поиску аналитической формы нелинейных функций между параметрами системы.

Основным недостатком нечётко-множественного подхода при моделировании экономических систем является использование субъективных оценок экспертов на многих этапах построения модели (определение функций принадлежности базовых термов лингвистических переменных, определение функций принадлежности термов лингвистической переменной истинности, составление нечётких правил вывода и др.). Понятно, что использование знаний и опыта разных экспертов приведёт к построению различающихся моделей. Однако, как это обычно бывает в жизни, у каждой медали есть две стороны. И этот недостаток легко становится достоинством подхода в ситуациях, когда не представляется возможным получить объективную информацию об исследуемой проблеме, и экспертные оценки становятся единственным возможным источником информации для разработки управленческого решения.

В связи с этим, нечёткая математика даёт хорошие результаты в следующих ситуациях принятия решений в условиях неопределённости:

- ограничены возможности точного измерения параметров. Так, любые измерительные приборы выдают данные определённой точности; возможности головного мозга человека при описании информации также ограничены (например, при описании конкурента мы можем сказать, что объём продаж некоторого товара довольно высокий, но невозможно назвать точную цифру);
- количественная информация может быть совсем недоступной (например, количество французских ресторанов в Москве), но возможно сделать более–менее достоверное предположение об их количестве в виде качественных оценок (например, «не так много»);
- исследуемое свойство объекта управления вообще не может быть измерено количественно, например, когда мы оцениваем степень правдивости информации (и тогда мы можем её описать только в терминах «низкая», «средняя», «высокая» и т. п., поскольку невозможно использовать количественную шкалу измерения);
- мы можем быть толерантны к неточности используемой информации, связанной с её трактовкой, использованием приближённых данных и экономией на коммуникациях. Например, для разработки определённого решения может быть достаточно информации о том, что продажи товара у конкурента довольно высокие, и использование точного значения показателя не улучшает качества принимаемого решения. Тогда зачем тратить ресурсы для получения точных значений?

Сформулированная в 1960-х годах нечёткая математика начинает находить применение в бизнесе и финансах лишь к концу 1990-х. В настоящее время исследования с применением инструментария теории нечётких множеств и нечёткой логики проводятся в следующих областях:

- рынок ценных бумаг и управление портфелем инвестиций;
- маркетинг;
- управление корпоративными финансами;
- банковский менеджмент;
- стратегический менеджмент;
- бизнес-планирование;
- инвестиционное проектирование;
- автоматизация управления производством и логистикой.

Нечёткая логика широко востребована в технических науках, подтверждением чему является огромное количество инженерных разработок в различных областях: от гибкой автоматизации производства и логистики до производства «умных» утюгов и роботов-пылесосов. Однако в области социально-экономических проблем эта методология только набирает обороты, и потенциал её применения здесь ещё очень велик. Инструментарий нечёткой математики может быть использован почти на всех этапах подготовки управленческого решения: как для анализа и прогнозирования проблемы, так и для формализации выбора и контроля реализации решения.

#### Литература

1. Bellman, R. E. Decision making in a fuzzy environment [Text] / R. E. Bellman, L. A. Zadeh // Management Science. — 1970. — Vol. 17. — No. 4. — December, P. B141–B164.
2. Zadeh, L. A. Fuzzy Sets And Fuzzy Information — Granulation Theory [Text] : Key selected papers by Lotfi A. Zadeh / Lotfi A. Zadeh; edited by Da Ruan Chongfu Huang. — Beijing : Beijing Normal University Press, 2000. — 507 p.
3. Zadeh, L. A. Calculus of fuzzy restrictions [Electronic Resource] / L. A. Zadeh // Boente Website. — Mode of access : [www.boente.eti.br/fuzzy/ebook-fuzzy-zadeh.pdf](http://www.boente.eti.br/fuzzy/ebook-fuzzy-zadeh.pdf)
4. Мезенцева, О. Е. Оценка экономической эффективности интеграции промышленных предприятий [Рукопись] : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О. Е. Мезенцева ; ТюмГУ. — Тюмень, 2011. — 164 с.

**Миллер А.Е.**, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой, Омский государственный университет им. Ф.М.Достоевского, г. Омск, Россия

**Миллер Н.В.**, к.э.н., доцент, Омский государственный университет им. Ф.М.Достоевского, г. Омск, Россия

**Симонова В.А.**, магистр юриспруденции, ст. преподаватель, Тюменский торгово-экономический техникум, г. Тюмень, Россия

## ИННОВАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ БИЗНЕС-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

Существующие сегодня механизмы приспособления к изменившейся внешней среде разнообразны. Инновационно-технологические изменения целенаправленно влияют на изменения в функционировании бизнес-структур как системы, которые вносят в них относительно стабильные элементы, преобразующие функции и характер управления. В отличие от различных стихийных, спонтанно возникающих изменений, инноватика рассматривает механизм иницируемых и контролируемых изменений, происходящих на основе рационально-волевого действия. В связи с этим необходимо исследовать составляющие инновационно-технологических изменений.

Первое и наиболее распространенное применение этого термина связано с технико-технологическими изменениями производственного процесса, то есть с использованием новых научных идей, технических приспособлений, технологических процессов, сырья, материалов и т.д. Й.Шумпетер установил наличие отношений краткосрочных и долгосрочных связей в процессе технико-технологических изменений, выявил условия накопления и распространения нововведений, описал факторы, положительно или отрицательно влияющие на использование нововведений [1].

Более широкий подход к изменениям продемонстрировал П.Друкер, который считал, что это, скорее, экономическое и социальное понятие, чем техническое, так как даже в случае технико-технологических нововведений изменяются ценность и потребительские качества, извлекаемые потребителем из ресурсов. Он определял их как особый инструмент субъектов бизнеса, средство, с помощью которого они стремятся осуществить новый вид бизнеса или услуг [2].

На современном этапе происходящие изменения нарушают стабильность функционирования бизнес-структуры, что требует новых способов организации производства и управления им. Эффективное управление изменениями состоит в поддержании баланса между функциями осуществления изменений и сохранения стабильности бизнес-структуры [3].

Рассматривая различные подходы к регулированию изменений, следует отметить, что неконтролируемые изменения (происходящие без какого-либо отбора и планирования) могли быть приемлемы только в про-

плом. Сегодня необходимо использовать структурированные подходы к планируемому изменению. Деятельность бизнес-структуры можно обновить с помощью экспертной или силовой стратегии, использования их комбинации, либо путем применения метода инновационно-технологического развития.

Инновационно-технологические изменения - это изменения организации деятельности предпринимательской структуры с учетом новых требований по производству, распределению, обмену и потреблению материальных благ в быстро меняющейся обстановке внутренней и внешней экономической среды. Управление ими представляет собой воздействие управляющей системы на бизнес-структуру в связи с изменениями внешней и внутренней хозяйственной среды.

Определяющая роль изменений в развитии бизнес-структуры и обеспечении интересов ее собственников требует эффективного и непрерывного управления ими. Такое управление связано с процессом разработки и принятия управленческих решений по ключевым аспектам, связанным с их образованием и направлениям воздействия и как система состоит из определенных элементов, состав и взаимосвязи которых представлены на рис.1.

Управление инновационно-технологическими изменениями обладает рядом основных признаков, отражающих его сущность и содержание. Объектом управления выступают инновационно-технологические изменения деятельности бизнес-структуры. В качестве основных методов управления инновационно-технологическими изменениями, как процесса оценки влияния управленческих решений на результативность деятельности бизнес-структуры, можно рассматривать как текущее, так и стратегическое управление. В качестве специфических методов выступают финансово-экономические расчеты, экономико-математические, статистические и другие методы, используемые в процессе анализа, планирования и контроля прибыли.

Управление инновационно-технологическими изменениями деятельности бизнес-структуры предполагает выполнение всех функций, присущих управлению, т.е. разработку, принятие и реализацию решений, а также контроль над их выполнением. Функции такого управления реализуются через элементы управленческого цикла: прогнозирование и планирование, организацию, координацию и регулирование, моделирование, оценку, учет и анализ.

Таким образом, управление инновационно-технологическими изменениями деятельности бизнес-структуры представляет собой динамический системный процесс, включающий управленческие действия, целью которых является организация, анализ, планирование, прогнозирование, регулирование, контроль над формированием и направлением воздействия сдвигов инновационно-технологического характера в деятельности бизнес-структуры, призванные обеспечить оптимальные доходы в текущем и перспективном периодах.

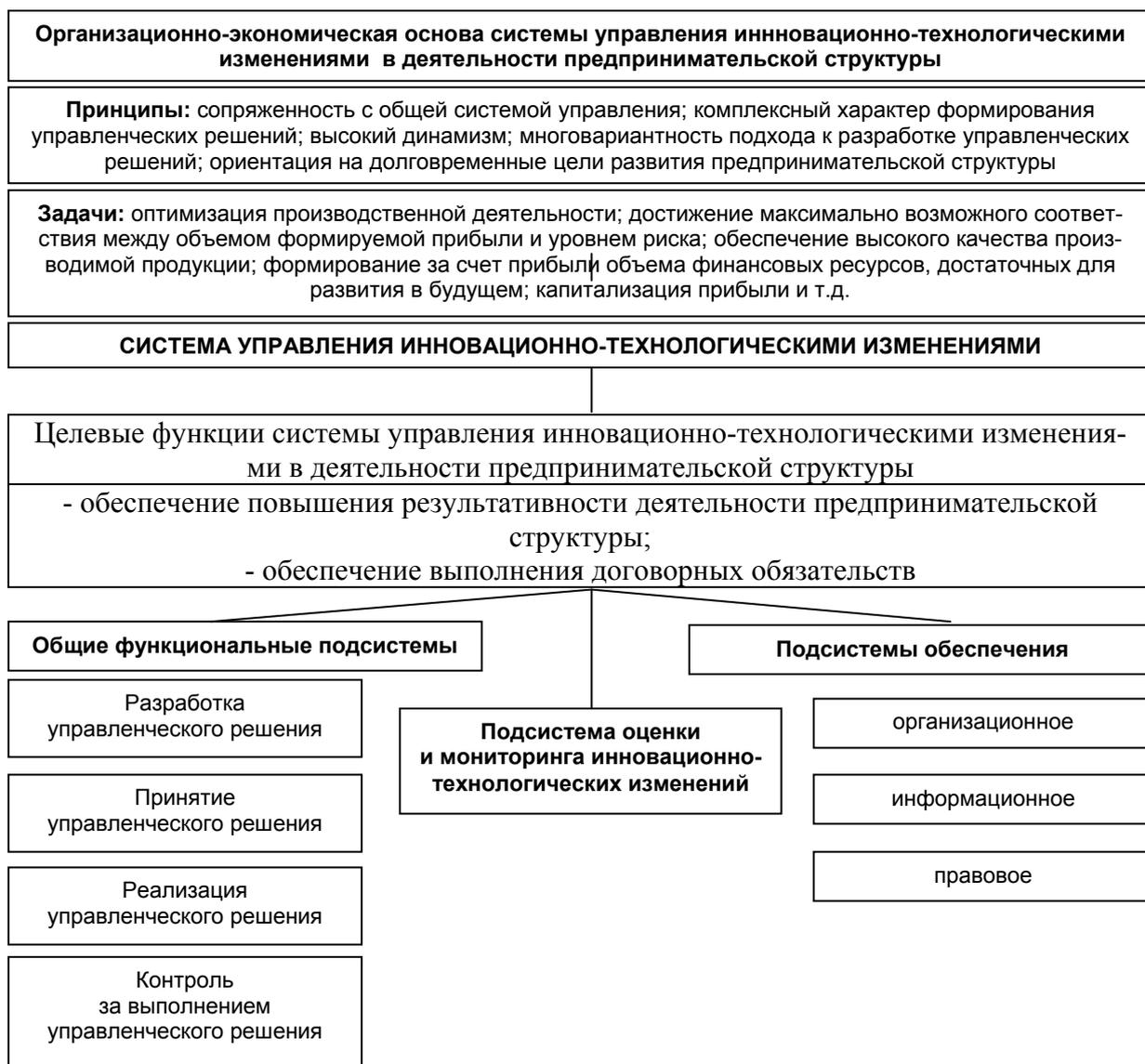


Рис. 1. Блок-схема системы управления инновационно-технологическими изменениями деятельности бизнес-структуры

Подсистема оценки и мониторинга инновационно-технологических изменений является необходимым компонентом системы управления бизнес-структурой. Однако до настоящего времени данная подсистема является наименее изученной. Трудности в исследовании подсистемы оценки и мониторинга связаны, прежде всего, с отсутствием единого методического подхода, поскольку в теории и практике при системном рассмотрении управления бизнеса в основном касаются только вопроса количественного определения подсистем бизнес-структуры и не выделяют подсистему оценки и мониторинга как самостоятельную. Поэтому остаются неисследованными элементы, качественно определяющие внутреннюю структуру подсистемы оценки и мониторинга; возникает необходимость решения вопроса о взаимосвязи этих элементов между собой, а также с элементами других подсистем.

Дальнейшие исследования позволили выделить ряд элементов и блоков обеспечения их функционирования подсистемы оценки и мониторинга, состав и взаимосвязь которых представлены на рис.2.

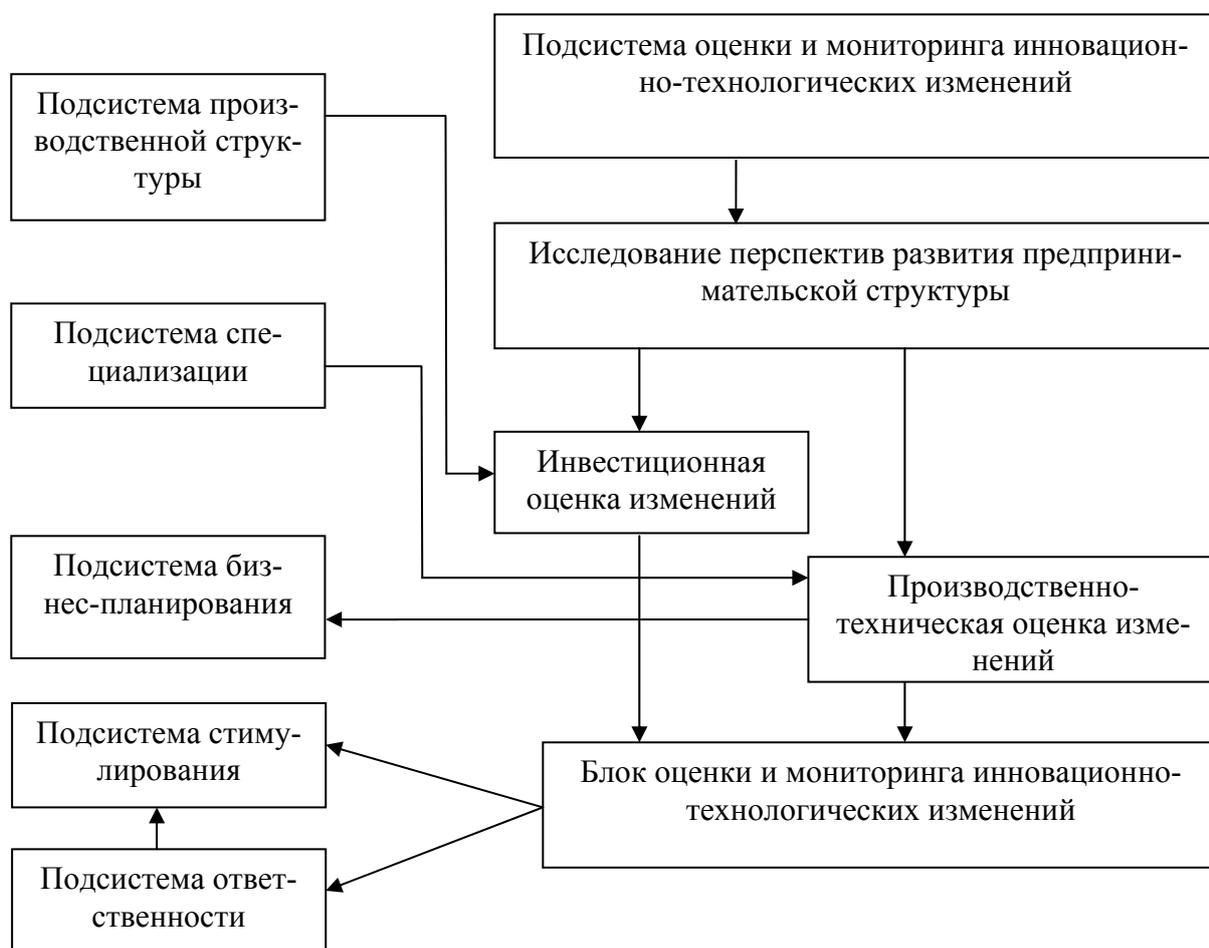


Рис.2. Взаимосвязь элементов и блоков подсистемы мониторинга инновационно-технологических изменений

Из рис. 2 видно, что взаимосвязь подсистемы оценки и мониторинга с другими подсистемами значительно сложнее, чем это уже было отражено на рис.1. Так, если рассмотреть ее применительно к подсистеме бизнес-планирования, то наибольшее влияние оказывает такой элемент, как блок производственно-технической оценки изменений. Это влияние находит свое отражение в более обоснованном определении плановых темпов роста показателей деятельности бизнес-структуры. При этом блок производственно-технической оценки изменений испытывает влияние как ряда внутренних, так и внешних элементов. Подсистема бизнес-планирования также оказывает влияние на блок инвестиционной оценки изменений. Эта связь проходит через общее взаимодействие подсистем бизнес-планирования и мониторинга, через блок исследования перспектив развития бизнес-структуры и в итоге позволяет осуществить оценку и мониторинг инновационно-технологических изменений деятельности последней.

Предложенная на рис.2 взаимосвязь способствует решению вопроса о единстве внутренних и внешних функций подсистемы оценки и мониторинга, увязки бизнес-планирования, стимулирования, а также учета и контроля в единую систему обеспечения эффективности хозяйственной деятельности, ориентации процесса управления на достижение конечных экономических целей. Сделанный вывод подчеркивает необходимость дальнейшего исследования вопросов, связанных с мониторингом хозяйственной деятельности, определением ее динамичности, поскольку их нерешенность препятствует дальнейшему углублению и развитию производственной деятельности бизнес-структуры.

Дальнейшее исследование системы оценки и мониторинга предполагает не только оптимизацию осуществляемых изменений, но и совершенствование самой методики оценки и мониторинга, как определенного управленческого процесса. Кроме того, чтобы оптимизация этих изменений действительно обеспечивала заинтересованность в повышении эффективности хозяйственной деятельности, нужна привязка к ним всех звеньев системы управления бизнес-структурой [4]. Таким образом, подсистема оценки и мониторинга изменений играет важную роль в повышении эффективности деятельности предпринимательской структуры.

#### Литература

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Пер. с англ. – М.: Прогресс – Академия. 1982. – 686 с.
2. Друкер П. Эффективное управление: экономические задачи и оптимальные решения. - М.: Гранд: ФАИР-ПРЕСС, 2002. – 285 с.
3. Тэпман Л.Н. Предпринимательское управление: зарубежный опыт. – М.: Юнити. – 2004. – 220 с.
4. Симонов С.Г., Дурцева А.Г. Махмудова М.М. Обеспечение безопасности предпринимательской деятельности. – Тюмень: ТюмГНГУ. – 2012. – 150 с.

УДК 338.436

**Милоенко Е.В.**, старший преподаватель, Государственный аграрный университет Северного Зауралья, Тюмень, Россия

**Miloenko E.V.**, Tyumen Agrarian University of Northern Trans-Urals, Tyumen, Russia

#### ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ БЮДЖЕТОВ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

**Аннотация.** Рассматривается понятие качества и уровня жизни, влияющие на здоровье населения. Представлены основные показатели формирования бюджетов домашних хозяйств в Тюменской области. Дан

анализ населения с доходами ниже прожиточного минимума и потребительских расходов сельского населения региона.

**Ключевые слова:** население, уровень жизни, качество жизни, бюджет, домашнее хозяйство, прожиточный минимум, денежные доходы, потребительские расходы.

В современной России многие исследователи изучают уровень и качество жизни населения. Вместе с тем, на наш взгляд, эти понятия не являются равнозначными. Качество жизни населения определяется рядом экономических, социальных, демографических, экологических, географических, политических и моральных факторов. Уровень жизни характеризуют количественные показатели: валовой национальный продукт на душу населения, средняя зарплата, обеспеченность жильем, размеры расходов на здравоохранение, образование.

Качество жизни зависит от условий обитания человека, качества продуктов питания, питьевой воды и состояния атмосферного воздуха. Высокое качество жизни человек часто ассоциирует с достижением максимального личного благосостояния при минимальном потреблении. Среди объективных факторов качества жизни выделяют потребление продуктов питания, жилищные условия, уровень занятости, развития сферы услуг, образования, медицинского обслуживания, социального обеспечения.

Таким образом, уровень жизни является более узким понятием и измеряется количественными показателями, а качество жизни сложно определить, анализируя социально-экономические индикаторы. Здесь важно изучить субъективные критерии оценки гражданами условий своей жизни: качество окружающей среды, удовлетворение духовных потребностей, наличие социальной адаптации в обществе и другие [2].

Одним из наиболее информативных показателей, применяемых для оценки устойчивого развития региона и уровня жизни населения являются денежные доходы населения. Из официальных данных Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области [4] следует, что денежные доходы жителей области увеличились за пять лет на 39,6 % и достигли в 2011 году 1265 млрд. руб. (табл. 1).

Таблица 1

Состав денежных доходов населения Тюменской области

Показатели / год	2007	2008	2009	2010	2011
Денежные доходы – всего, млрд. руб.	907,8	1122,0	1119,4	1170,5	1265
- доходы от предпринимательской деятельности	72,3	86,9	93,0	85,6	81,4
- оплата труда	526,8	637,6	652,3	712,8	789,3
- социальные выплаты	65,7	87,2	111,6	147,0	173,2
- доходы от собственности	102,2	110,7	111,6	41,5	47,8
- другие доходы	140,7	199,6	151,0	183,6	173,0

Среднемесячные доходы населения области составили в 2012 году 32306 рублей, что значительно выше показателей по России и регионам. В структуре доходов наибольший удельный вес занимает оплата труда (в среднем 68,9% за пять лет), что объяснимо низким развитием предпринимательской деятельности в области.

Для анализа уровня жизни населения применяются также социальные нормативы, характеризующие фиксированную меру удовлетворения основных потребностей человека (прожиточный минимум). Данные [4] по категории наиболее бедного населения, не имеющего средств даже на удовлетворение социально гарантированных потребностей показывают (табл. 2), что численность населения с доходами ниже прожиточного минимума составляет по области в среднем 11,6 %.

Таблица 2

Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и дефицит денежного дохода

Показатели / год	2008	2009	2010	2011	2012
Численность населения, тыс. чел.	3351,7	3378,8	3405,3	3459,4	3510,7
Численность населения с доходами ниже прожиточного минимума, тыс. человек	336,6	407,2	401,0	417,4	394,6
- в % от общей численности населения	10,1	12,1	11,9	12,3	11,4
Дефицит денежного дохода					
- млн. рублей в месяц	688,8	941,2	975,1	1110,3	1067,3
- в процентах к общему объему денежных доходов населения	0,7	1,0	1,0	1,1	0,9

Из таблицы видно, что дефицит денежного дохода населения ежегодно растет, к 2012 году он достиг 1067,3 млн. руб., что негативно влияет на уровень жизни жителей области.

Особое значение для оценки бюджета населения имеет своевременное изучение расходов населения Тюменской области. В структуре расходов населения, представленных по основным укрупненным группам [4], наибольший удельный вес занимает покупка непродовольственных товаров и оплата услуг (табл. 3). Прослеживается значительная диспропорция расходов населения, проживающего в городской и сельской местности, что объяснимо удорожанием стоимости «комфортной жизни» в городе.

Таблица 3

Потребительские расходы домашних хозяйств Тюменской области, в среднем на одного члена домохозяйства

Показатели / год	2008	2009	2010	2011	2012
Ежемесячные расходы всего, руб.	11929	11851,8	12973,9	14715,6	16458
- на покупку продуктов питания	2905,1	3281,0	3304,4	3511,5	3913,1
- на покупку непродовольственных товаров	5266,1	4461,4	4854,8	6729,3	7712,6
- на оплату услуг	3232,8	3539,1	4343,2	4029,7	4275,1

Анализ расходов сельского населения Тюменской области [4] свидетельствует о росте ежемесячных расходов сельских домохозяйств (табл. 4) за пять лет почти в 1,7 раза, что объяснимо значительным удорожанием продуктов питания и непродовольственных товаров.

Таблица 4

Потребительские расходы сельских домашних хозяйств Тюменской области, в среднем на одного члена домохозяйства в месяц

Показатели / год	2008	2009	2010	2011	2012
Потребительские расходы – всего, руб. в месяц	6496,3	6584,7	7301,1	9079	10794
в том числе:					
расходы на покупку продуктов питания	2059,4	2156,6	2286,7	2661	3242,3
расходы на покупку алкогольных напитков	122,7	111,3	106,3	139,5	164,3
расходы непродовольственные товары	3286,4	2913,9	3385,1	4727	5694,1
расходы на оплату услуг	1020,5	1396,8	1507,1	1544	1674,1

Вместе с тем, по нашему мнению, качество жизни населения в сельской местности значительно ниже, чем в городе. Эта ситуация объяснима высоким уровнем смертности и деградации личности, обусловленных плохим медицинским обслуживанием, алкоголизмом, тяжелым физическим трудом, сельской бедностью [2, с.126-127].

Римашевская Н.М. изучила основные группы факторов, негативно влияющих на здоровье населения:

- качество жилья, плотность заселения, удовлетворенность жилищными условиями за последние 10 лет: проживание в коммунальной квартире (в 3 раза ухудшает здоровье женщин), аренда жилья (в 5 раз ухудшает здоровье мужчин), общее снижение жилищных условий за 10 лет (ухудшает здоровье в 2 раза чаще);
- район проживания: наличие преступности, чистота воздуха, ухоженность территории, развитость транспортной сети, плотность предприятий торговли и бытового обслуживания [3, с. 36].

Поэтому нужны срочные государственные меры по повышению уровня жизни в сельских поселениях, для предотвращения демографических и продовольственных проблем в стране, снижения социальной напряженности в обществе.

#### Литература

1. Вахитова З.Т. Особенности государственной поддержки сельского хозяйства региона // Наука и Мир. 2013. № 4. С. 113-114.
2. Милоенко Е.В. Качество жизни населения – основной критерий устойчивого развития сельских территорий // Наука и Мир, 2013. № 4.
3. Сбережение народа. / Под ред. Н.М. Римашевской; Ин-т соц. - экон. Проблем народонаселения РАН.- М.: Наука, 2007.
4. Сайт Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области [Электронный ресурс]. / <http://tumstat.gks.ru>

**Мосякина Е.А.**, соискатель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Руднева Л. Н.**, д.э.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Mosyakina E.A.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

**Rudneva L.N.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

## ЕВРАЗИЙСКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СООБЩЕСТВО И ФОРМИРОВАНИЕ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

**Аннотация.** Рассматриваются принципы осуществления ЕврАзЭС как необходимого условия для осуществления интеграции стран-участников СНГ. Установлено, что существует необходимость создания Евразийского экономического союза, деятельность которого будет отвечать национальным интересам всех его стран-участников, а также способствовать укреплению экономик и обеспечению их гармоничного развития.

**Ключевые слова:** единое экономическое пространство, евразийский экономический союз, интеграционные процессы, СНГ.

Одним из главных негативных последствий распада СССР стало разрушение множества экономических связей, что явилось катализатором кризисных явлений во многих странах постсоветского пространства. Однако сохраняющийся в этих государствах промышленный и научный потенциалы выступили в качестве движущей силы, усиливающей интеграционные процессы.

Начало истории Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) как экономического объединения пяти стран было положено заключением 6 января 1995 г. Соглашения о Таможенном союзе между Россией и Беларусью. 20 января 1995 г. к ним присоединился Казахстан, а 29 марта 1996 г. — Киргизия. 29 марта 1996 г. четыре государства заключили Договор об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях. Его целью провозглашено создание Сообщества интегрированных государств «путем поэтапного углубления интеграции в экономике, науке, образовании, культуре, социальной сфере и иных областях при соблюдении суверенитета Сторон».

В соответствии с решением Межгосударственного совета Евразийского экономического сообщества от 16 августа 2006 г. на уровне глав трех государств было принято решение в рамках Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) о разработке документов, необходимых для формирования правовой базы единого экономического пространства. Как от-

мечает И.С. Симарова, «в большинстве случаев под экономическим пространством понимается продукт реализации интеграционных процессов, связанный с созданием общего рынка за счет устранения таможенных барьеров и выравниванием темпов развития отдельных территорий»[1].

В 2010 г. был сделан качественный рывок в интеграции – всего за один год разработан и подписан главами государств пакет основных соглашений, формирующих Единое экономическое пространство (ЕЭП). Он был ратифицирован в 2011 г., и с 1 января 2012 г. начался практический этап создания ЕЭП.

В ЕврАзЭС разрабатываются и реализуются девять межгосударственных целевых программ и одиннадцать концепций. Активно работают институты Сообщества: Антикризисный фонд, Центр высоких технологий ЕврАзЭС и Евразийский Деловой Совет. В 2012 г. заработал Суд ЕврАзЭС, являющийся надежным инструментом разрешения экономических споров в Сообществе и Таможенном союзе.

Стратегическая роль ЕврАзЭС в процессе евразийской региональной интеграции определяется как географическим положением входящих в состав Сообщества стран, так и их ресурсным потенциалом. Они – естественный транспортный и энергетический «мост» между Западной Европой и Восточной Азией на всем пространстве континента. В связи с этим ЕврАзЭС можно определить как центральное звено в системе региональных интеграционных группировок на территории Европы и Азии. Стратегической задачей объединения является расширение и углубление сотрудничества с такими надгосударственными образованиями как Европейский союз, АТЭС и АСЕАН – в Тихоокеанском регионе и Юго-Восточной Азии, с Шанхайской организацией сотрудничества.

ЕврАзЭС – без преувеличения, самое успешное интеграционное объединение пространства СНГ. Сообщество выполнило все задачи, которые перед собой ставило: в 2010 г. начал работу Таможенный союз, созданы условия для формирования Единого экономического пространства постсоветских государств России, Казахстана и Белоруссии, создан их общий регулирующий орган – Евразийская экономическая комиссия.

К числу приоритетных направлений в деятельности ЕврАзЭС на ближайшую перспективу относятся:

- решение проблемы единых тарифов, увеличение грузопотока, упрощение таможенных процедур, завершение внутригосударственных процедур по подписанным соглашениям, создание транснациональных транспортно-экспедиционных корпораций;

- совместное освоение гидроэнергетических комплексов Центральной Азии и решение проблемы снабжения электроэнергией и водопользования, выход на единый энергетический баланс;

- социальная защита мигрантов, создание действенной системы регулирования и контроля за миграцией трудовых ресурсов, борьба с сопут-

ствующей миграции преступностью, решение проблем, связанных с уплатой мигрантами и их работодателями налогов;

- согласование сельскохозяйственной политики государств ЕврАзЭС, формирование единого продовольственного рынка стран Сообщества, сокращение издержек на транспортировку, хранение, реализацию сельскохозяйственной продукции; образование новых рыночных институтов в этой сфере (страховых, банковских, лизинговых, биржевых и других).

ЕврАзЭС предстоит функционировать до 2015 г., когда будет сформирован Евразийский экономический союз. Создание Евразийского экономического союза предполагает обеспечение, с одной стороны, устойчивости Союза, а с другой, — динамизма его развития, способности приспосабливаться к постоянно меняющимся экономическим, социальным и международным условиям.

Например, Хабриева Т.Я. [2] выделяет три основные задачи, соответствующие трем этапам развития Евразийского экономического союза.

На первом этапе становления Союза на первый план выдвигается задача создания и кодификации его нормативной правовой базы.

На втором этапе ключевое значение приобретает задача создания действенных механизмов имплементации актов Евразийского экономического союза.

Суть третьего этапа определена решением задачи более широкого включения в правовое пространство Союза граждан, предприятий и организаций входящих в его состав государств.

На заседании Высшего Евразийского экономического Совета 24 декабря 2013 г. Президент РФ Путин В.В. отметил: «Деятельность Союза должна отвечать национальным интересам всех его участников. Основными целями создания Евразийского союза являются укрепление экономик и обеспечение их гармоничного развития и сближения друг с другом. Все задачи, связанные с модернизацией, повышением конкурентоспособности направлены на повышение национального благосостояния народов, жизненного уровня населения стран-участников. С 2010-2012 гг. товарооборот России со странами Таможенного союза возрос с 15 до 58 млрд. руб., то есть практически на четверть» [3].

Евразийский Союз (ЕАС) представляет собой проект конфедеративного союза государств с единым политическим, экономическим, военным, таможенным, гуманитарным, культурным пространством, предполагаемого к созданию на базе Казахстана, России и Беларуси. Союз строится по модели мощного наднационального объединения, способного стать самостоятельным рынком (население которого должно составлять не менее 200 — 250 млн. чел.) и одним из геополитических «полюсов» современного мира, играющего при этом роль эффективной «связки» между Европой и динамичным Азиатско-Тихоокеанским регионом [4].

На открытии форума «Евразийская экономическая перспектива» спикер Государственной Думы Сергей Нарышкин заявил, что санкции западных стран в связи с присоединением к России Крыма и Севастополя лишь спровоцируют дальнейшее укрепление сотрудничества РФ с государствами Азиатско-Тихоокеанского региона. «Стремление властей некоторых западных стран путем санкций помешать сотрудничеству Европейского Союза с евразийским экономическим пространством не учитывает наше уникальное геополитическое положение и лишь усилит интеграцию со странами азиатско-тихоокеанского региона», - заявил Нарышкин. Он убежден, что евразийская интеграция станет одной из основ мировой архитектуры XXI века. По мнению спикера Госдумы, нельзя противопоставлять европейский и евразийский векторы развития, так как «Европа - это часть обширного евразийского континента». Сергей Нарышкин полагает, что ЕврАзЭС станет в ближайшее время серьезным политическим игроком [5].

Подготовку проекта Договора о Евразийском экономическом союзе – основного правового документа будущего Союза, в рамках которого обеспечиваются имплементация договорно-правовой базы ТС и ЕЭП и ликвидация имеющихся пробелов в действующих документах ТС и ЕЭП, а также договоренности, направленные на развитие и углубление интеграции, планируется завершить к 1 мая 2014 г. Контрольные сроки предполагают подписание Договора в мае 2014 г., а в июне-декабре 2014 г. государства-члены ТС и ЕЭП должны завершить все внутрисоюзные процедуры, необходимые для вступления его в силу с 1 января 2015 г. В настоящее время проект Договора включает 105 статей и 35 приложений.

Таким образом, можно сделать вывод, что главная задача нынешнего этапа функционирования Единого экономического пространства и Таможенного союза Республики Беларусь, Казахской Республики и Российской Федерации заключается в том, чтобы закрепить и развить положительный опыт интеграционного сотрудничества, повысить его эффективность.

Основное внимание нынешних союзных республик должно быть сконцентрировано на реализацию поставленных задач и пути решения проблем и создание единой наднациональной валюты.

В дальнейшем должен быть сделан акцент на инновации, строительство новой союзной экономики с учетом сохраняющейся глубокой кооперации, на развитие современных видов производств и услуг, призванных обеспечить странам ЕЭП и ТС конкурентоспособные преимущества на долгие годы вперед перед Европейским Союзом и США. Главной стратегической задачей является разработка нормативной правовой, юридической базы, единение образования системы и здравоохранения, Единое экономическое пространство и, наконец, будущий полноценный Евразийский Союз должны работать для простых граждан трех союзных государств. Должны быть созданы все равноправные условия для граждан трех стран при поступлении в образовательные учреждения и оказании медицинских услуг, а также иные преференции.

## Литература

1. Симарова И.С. Региональная связанность как фактор формирования единого экономического пространства // Перспективы науки. 2013. № 1 (40). С. 110-113.
2. Хабриева Т.Я. Евразийская экономическая перспектива: проблемы и решения // Проблемы современной экономики, № 3 (47), 2013.
3. Заседание Высшего Евразийского экономического совета 24 декабря 2013г. Электронный ресурс - <http://www.kremlin.ru>.
4. Азанов Б.К. Единое экономическое пространство и евразийский союз Республики Беларусь, Казахской Республики и Российской Федерации: единые цели, единое будущее // Материалы Евразийского научного форума 22 – 23 ноября 2012 года. Сборник научных статей, часть первая, С.-Петербург, 2012.
5. Нарышкин открыл в Петербурге форум «Евразийская экономическая перспектива». Электронный ресурс - <http://www.baltinfo.ru>.

УДК 332.02

**Мурзина Ю.С.**, к. пс. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Murzina J.S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СЕМЕЙНЫЙ БИЗНЕС В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

**Аннотация.** Очерчен круг существенных характеристик семейных компаний, описаны основные проблемы сферы малого семейного бизнеса в России. Представлены примеры успешного зарубежного опыта в решении этих проблем, описаны институты поддержки и мероприятия, реализуемые в мире для поддержки семейных компаний. Дана систематизация мер по регулированию и поддержке семейного предпринимательства в России.

**Ключевые слова:** семейный бизнес, существенные характеристики семейного бизнеса, будущее семейных компаний, факторы, сдерживающие развитие, государственная поддержка, зарубежный опыт поддержки семейного бизнеса, инфраструктура поддержки семейного предприятия.

Тема развития семейного бизнеса актуальна во всем мире. Развитый сектор малого и среднего бизнеса является основой благосостояния любого государства, как свидетельствует опыт европейских стран, Америки и Азии. Особенно роль малого семейного бизнеса возрастает в условиях экономического кризиса, когда формируются тенденции сокращения объемов производства.

На сегодняшний день семейный бизнес в России проходит этап уверенного становления. Если во всем мире семейный бизнес имеет многовековую историю (непрерывного развития), то в современной России он начал развиваться лишь с конца 1980-х годов, когда после 70-летнего запрета предпринимательство получило разрешение на свое существование на государственном уровне.

Чтобы понять особенности семейного бизнеса надо очертить круг его существенных характеристик:

1) В подавляющем большинстве компании семейного типа относятся к субъектам малого бизнеса, небольшую долю таких предприятий можно определить как субъекты среднего бизнеса и лишь незначительная часть семейных фирм имеет характеристики объектов крупного бизнеса.

2) Как показывает мировая практика, на долю малого бизнеса приходится значительная часть экономики (50-60%), и такие компании редко конкурируют с крупными предприятиями, т.к. занимают нишу с небольшой потребительской аудиторией или имеющую географические, сезонные ограничения [1].

3) Семейные компании – это образец «терпеливого» капитала: они готовы к долгосрочному инвестированию. 72% респондентов считают, что частный и семейный бизнес вносит вклад в экономическую стабильность страны, причем степень уверенности в этом выше в давно сформировавшемся бизнесе, в котором сменилось не менее трех поколений и который создавался в условиях развитого рынка, например в Европе и Северной Америке [4].

4) Семейные компании имеют более быстрый и гибкий процесс в принятии решений. Руководители семейных компаний превосходят своих конкурентов из числа крупных международных компаний в оперативности и гибкости, а значит, способны быстрее заполнять рыночные ниши. Некоторые компании, которые увидели в нынешнем кризисе новые возможности для развития бизнеса, смогли быстро сориентироваться и приобрести активы или компании своих конкурентов по беспрецедентно низким ценам [5].

5) Предпринимательский склад ума представителей семейного бизнеса. По мнению 63% респондентов, дух предпринимательства более развит в частном и семейном бизнесе, чем в других секторах экономики, и чем крупнее бизнес, тем справедливее это утверждение. Аналогично этому 47% респондентов полагают, что частный и семейный бизнес способен перестроиться с приходом каждого следующего поколения.

6) Более высокая степень ответственности за создание и сохранение рабочих мест. Руководителей частных и семейных компаний прилагают больше усилий для удержания работников даже в тяжелые времена. Это повышает лояльность и преданность тех людей, которых они принимают на работу.

7) Личные отношения, основанные на доверии, играют более важную роль в бизнесе. 78% респондентов считают, что частные и семейные компании отличаются сильной внутренней культурой и системой ценностей, и уверенность в этом со временем растет, достигая 85% у компаний, которыми управляет уже третье поколение владельцев. Многие считают, что они успешны в бизнесе, потому что находятся ближе к клиентам и устанавливают более личные отношения с ними, и, по сути, их компаниям отдают предпочтение именно потому, что они не являются международными [6].

Итак, перечисленные семь отличительных особенностей являются, с одной стороны, неотъемлемой частью бизнес-модели и конкурентным преимуществом малого семейного бизнеса. В то же время, некоторые аспекты данной бизнес-модели, связанные с особенностями личных отношений, могут тормозить развитие предприятия, порождая внутренние конфликты.

Обратимся к вопросу о том, насколько уверенно чувствует себя семейный малый бизнес и каковы его основные проблемы.

Согласно исследованиям Международной компании PwC «Частный и семейный бизнес: надежная модель 21в.», проведенного на выборке из 49 человек – владельцев семейных компаний в 2012, 57% опрошенных хотели бы продать собственный бизнес, а не передать его по наследству:

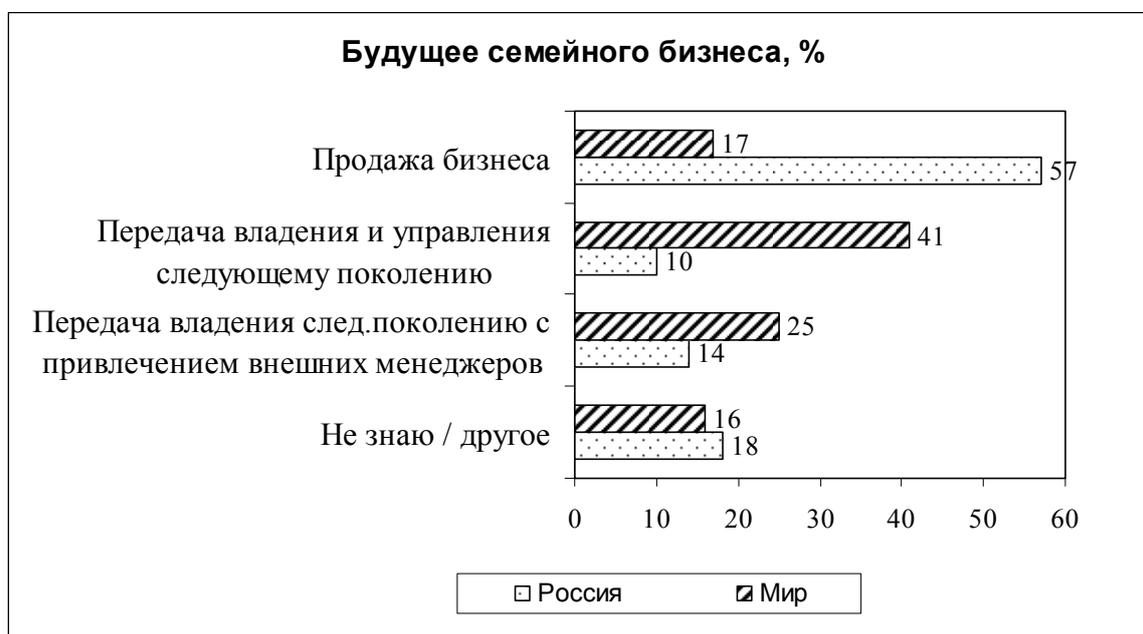


Рис. 1. Результаты исследования российских предпринимателей, 2012 г.

В качестве основных причин своего нежелания передавать бизнес последующим поколениям руководители указали: отсутствие ясности в отношении будущей экономической и политической ситуации в стране и недостаточная квалификация приемников (отсутствие желания и готовно-

сти заниматься бизнесом), неуверенность в том, что частный бизнес будет получать достаточную поддержку со стороны государства.

Все это указывает на неоднозначность экономической ситуации и сложность в положительной оценке тех мер, которые проводятся с целью оказания поддержки малому, в т.ч. и семейному бизнесу.

Все нерешенные проблемы, сдерживающие развитие семейного предпринимательства, можно представить в виде схемы [2; 3; 7] (рис. 2).

Таким образом, одной из ключевых проблем государственной поддержки развития семейного предпринимательства можно назвать отсутствие эффективной нормативно-правовой базы семейного предпринимательства, как на федеральном, так и на региональном уровне, а также отсутствие отработанных механизмов реализации уже принятых законов и программ по поддержке малого и семейного предпринимательства [2].

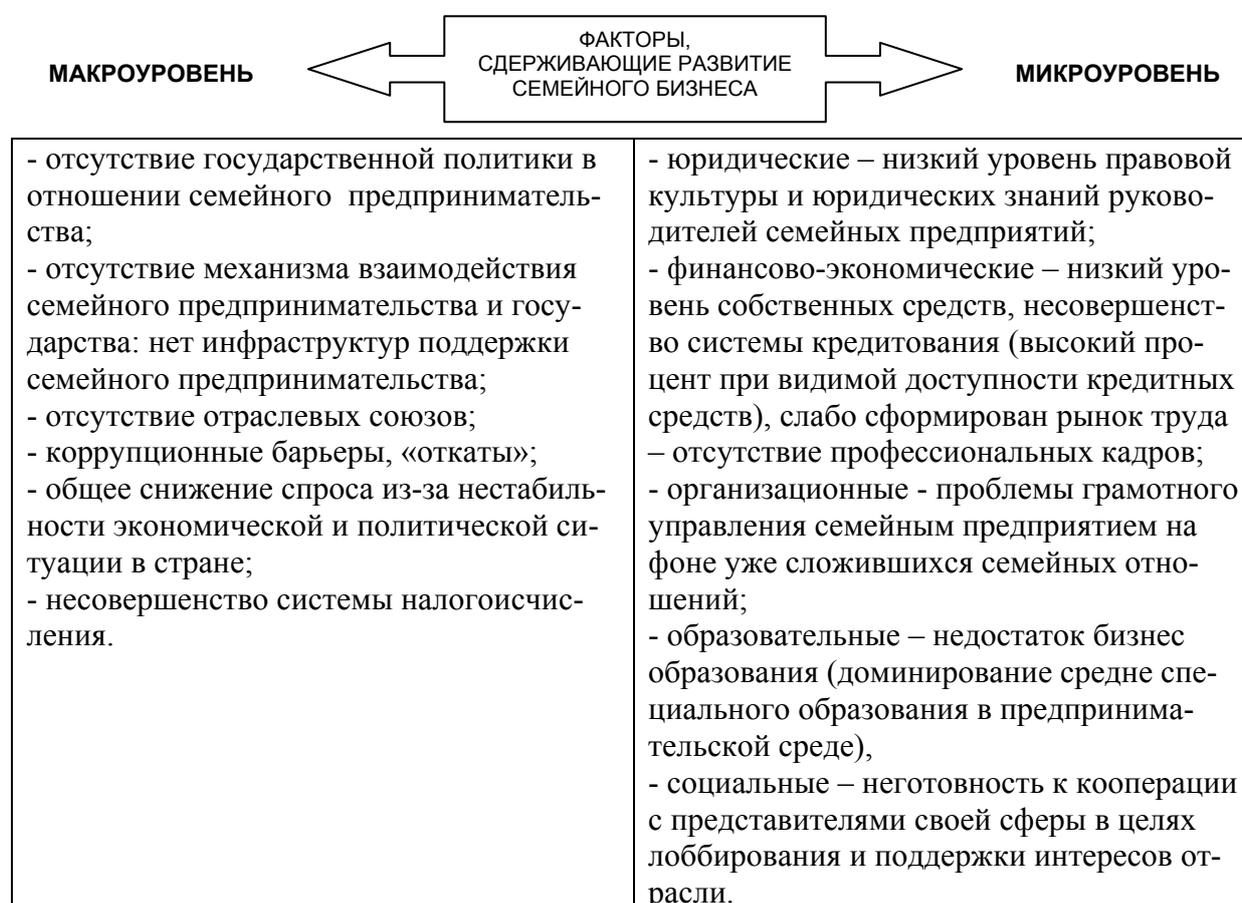


Рис. 2. Факторы, препятствующие развитию семейного предпринимательства в России

Обратимся для примера к успешному зарубежному опыту [4]: правительство Сингапура предлагает для производственных компаний более 90 различных льготных программ.

Одна из таких инициатив способствует переводу бизнеса с локального рынка на международный уровень, помогая выявлять проблемы, которые могут возникнуть, а также предоставляя экспертные консультации в отношении первых шагов.

Иностранные частные семейные компании также способны более эффективно лоббировать политические вопросы, влияющие на их деятельность, и организовывать коллективные объединения для того, чтобы добиться более ощутимой поддержки. И такая практика уже отмечена на некоторых рынках, в частности в Германии, Скандинавских странах, Испании и Италии. У таких объединений есть большие возможности для международного сотрудничества. Например, обмен передовым опытом и изучение передовых идей, доказавших свою эффективность. Так, организация «Сеть семейных предприятий» (Family Business Network) (рис.3) реализует в настоящее время проект, который позволяет младшим членам семьи какой-либо частной компании проходить краткосрочную стажировку в другой частной или семейной фирме, нередко – в другом регионе или другом сегменте бизнеса. Уже есть примеры таких стажировок для представителей молодого поколения (Next Generation internships), организованных на самых разных рынках – в Бразилии, США, Финляндии и Швейцарии.



Рис. 3. Международные компании, оказывающие помощь в развитии семейного бизнеса

В России на сегодняшний день пока функционирует всего лишь одна организация - Ассоциация семейного бизнеса России (сокращенно АСБР) [6]. Первое и пока единственное мероприятие, проведенное АСБР в мае 2012 г. на ВВЦ – Первый Всероссийский День семейного предпринимательства. В нем приняли участие более 700 предпринимателей из 42 регионов России. Его основной целью стало принести максимум пользы для развития и становления семейного бизнеса в Российской Федерации. Отчетов о более поздних мероприятиях в 2013, а также анонсов на 2014 г., на сайте АСБР, к сожалению, не заявлено.

Отдельно хочется затронуть вопрос о пропаганде и поддержке семейного бизнеса через СМИ. Так, российский издательский проект «Семейный Бизнес» - русскоязычная версия известного английского журнала «Families in Business», выходящего в Великобритании с 2001 г. и распространяемого в 58 странах, издавался в нашей стране 2005 года, но в 2008 г. прекратил свое существование.

В целом, перечисленные проблемы, сдерживающие развитие малого бизнеса, касаются не только малого предпринимательства, но и всей предпринимательской деятельности в России.

Вместе с тем, для развития сферы малого предпринимательства на уровне государства и регионов создается целый ряд позитивных условий для потенциального роста.

Для большей эффективности мер по регулированию и поддержке семейного предпринимательства как самостоятельной сферы малого бизнеса необходимо их привести в систему. На рис.4 дается попытка такой систематизации. Все институты поддержки можно представить в виде взаимосвязанных компонентов общей системы: государственных и региональных институтов, образовательных учреждений, а также различных объединений наиболее активной части представителей семейного бизнеса.

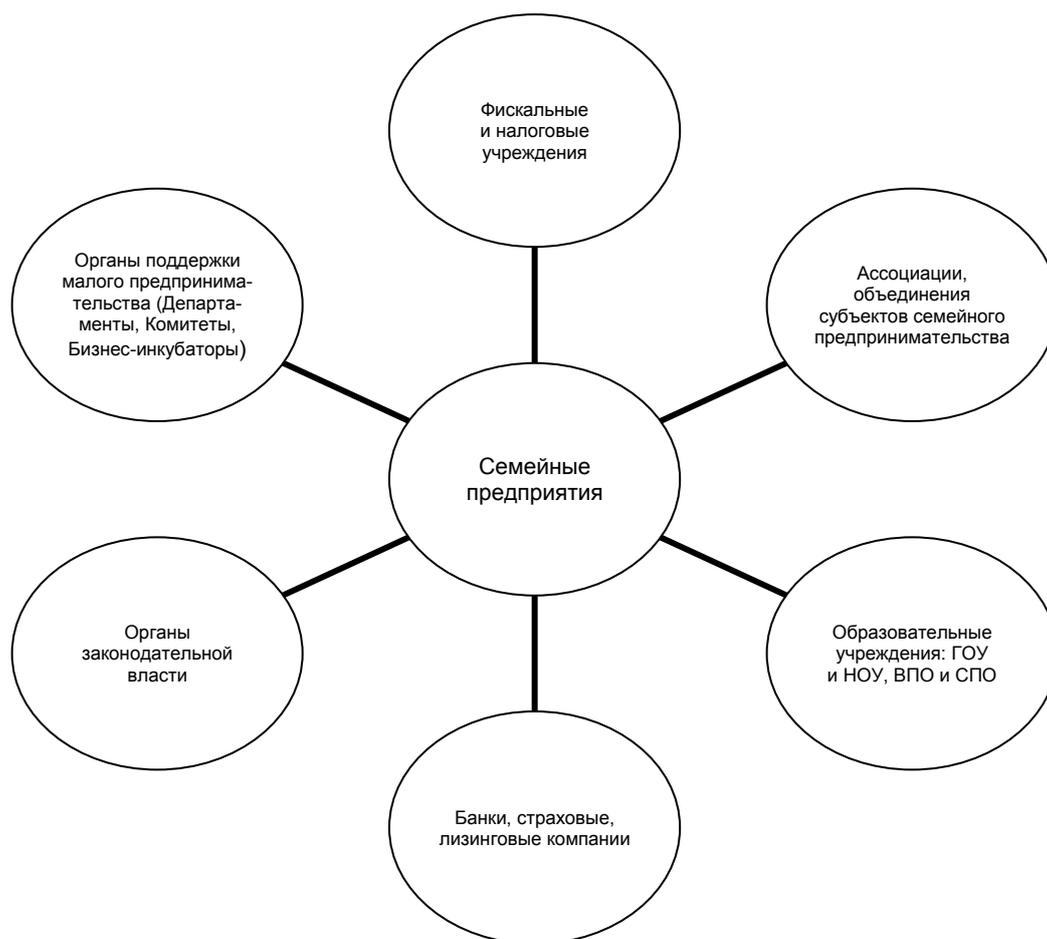


Рис 4. Инфраструктура поддержки семейного предприятия

Главной целью осуществляемых мер по государственной поддержке семейного предпринимательства должно стать создание на региональном уровне экономических, правовых и организационных условий для формирования в округе развитой инфраструктуры семейного предпринимательства.

Для улучшения работы семейных предприятий необходимо устранить препятствия общего характера, а также решить более частные проблемы. Как и любой другой бизнес, частные и семейные предприятия стремятся к уменьшению бюрократизма, укреплению экономической стабильности, снижению процентных ставок, стимулированию занятости, созданию более эффективной налоговой и правовой системы, а также обеспечению инвестиций в инфраструктуру [5].

Представители частного и семейного бизнеса также хотят видеть более адресную поддержку своего сектора со стороны государства. Они ждут, что правительство разработает и примет комплекс специальных мер, которые помогут частным и семейным фирмам развиваться и расти.

Частный и семейный бизнес также хотел бы видеть увеличение числа финансовых льгот и налоговых послаблений для молодых компаний, дополнительных грантов и поощрительных мер для поддержки научно-исследовательской деятельности и инвестиций в новые технологии. Частные и семейные предприятия хотят получить более свободный доступ к долгосрочному финансированию, а также к системам обучения и поддержки, соответствующим индивидуальным потребностям фирмы (включая наставничество и обмен опытом, помощь в вопросах планирования преемственности, урегулирования конфликтов и выхода на международные рынки).

Кроме того, выделение семейных предприятий как самостоятельной законодательно закреплённой формы предпринимательской деятельности позволило бы решить несколько важных социальных проблем: легализация трудовой деятельности российских граждан, занимающихся семейным микробизнесом, активизация предпринимательской активности молодежи.

Подводя итог рассмотрению вопроса о развитии семейного бизнеса в России, отметим, что с одной стороны, он является молодым и неопытным, но в то же время, обладает богатейшей историей и показательными примерами купцов-предпринимателей в дореволюционной России, начинавших свое дело с нуля, без стартового капитала и без личной свободы. Однако и тогда удавалось создавать успешно развивающиеся богатейшие предприятия благодаря предпринимательскому таланту, смекалке и усердию.

Становление семейного бизнеса в современной России является необходимым условием решения комплекса социально-экономических проблем:

- вовлечения в предпринимательский сектор значительной части незанятого населения, в том числе и молодежи,
- формирование занятости матерей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (возможность использования материнского капитала с 2017г. для открытия собственного дела),

- переходу к инновационному типу экономического развития;
- формирование нового типа мышления – экономического, с опорой на психологию собственника.

Поэтому семейный бизнес требует особого внимания к себе. Ведь передача семейного бизнеса по наследству – от деда к сыну и к внукам – способствует формированию ценностной преемственности между поколениями, экономической стабильности в стране.

#### Литература

1. Русакова З.К., Лаврентьева И.В. Семейный бизнес и развитие репродуктивной экономики // Российское предпринимательство. – 2011. – № 1 Вып. 1 (175). – С.10-15.
2. Смирнов В.В. Развитие семейного бизнеса как фактор оздоровления экономики России в условиях кризиса // V Международная студенческая электронная научная конференция "СТУДЕНЧЕСКИЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ 2013" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/3684.pdf>
3. Трансформация человеческого капитала в Российском обществе на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения» д.э.н. Р.И. Капелюшников, к.е.н. А.Л. Лукьянова. Москва, 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/>
4. Частный бизнес в России: успехи и тревоги, тенденции и ожидания. Москва, 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.pwc.ru/fbs](http://www.pwc.ru/fbs)
5. Частный и семейный бизнес: надежная модель 21 в. Москва, 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.pwc.ru/fbs](http://www.pwc.ru/fbs)
6. Материалы информационного сайта Ассоциации семейного бизнеса России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://asbr.org/>
7. Итоги работы рабочей группы по вопросам развития малого и среднего предпринимательства Тюменской области // Правительство Тюменской области. ПРОТОКОЛ заседания Совета по развитию малого и среднего предпринимательства при Губернаторе Тюменской области. 12 ноября 2008 г. № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tyumen-region.ru/business/council/>

УДК 008.2

**Мухин Э. М.**, к.т.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Mukhin E.M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### АНАЛИЗ ПЕРИОДОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

**Аннотация.** Приводится математическая формализация социальных и производственных отношений в человеческом обществе. Проведенный логико-экономический анализ модели позволил построить цепь этапов -

периодов развития человеческой цивилизации, которые укорачиваются по мере повышения уровня человеческой цивилизации. Сделан вывод, что в условиях бесконечного мирового времени функция риска исчезновения человеческой цивилизации в привычном для нас виде стремится к нулю.

**Ключевые слова:** модель человеческой цивилизации, формализация социальных отношений.

В 1996 году была опубликована в местной газете «Наше время» моя статья «Планета эгоистов». В ней и в последующих работах [8,9,10,11] мною был сформулирован принцип устройства общества людей, его историческая инвариантность, а так же показано, каким образом противоречия, заложенные в основе структуры общества периодически приводят к историческим катаклизмам; определена значимость Российской истории 20 века в непрерывном процессе развития человеческой цивилизации.

Было установлено, что независимо от сложности взаимоотношений между людьми и их объединениями, развивающимися в историческом времени, с начала зарождения homo sapiens (HS), человечество, как органическое множество, всегда состоит из трех неразрывно связанных между собой подмножеств (групп) принципиально отличных по своему общественному значению.

Первая группа (K) – люди, которые заняты производством продуктов питания.

Вторая группа (M) – люди, занятые производством предметов социального потребления.

Третья группа (П) – люди, осуществляющие операции отношения, управления между субъектами общества (L), а так же субъектов (L) с природой.

Отношения между группами K, П, M мною связаны логическо-топологической формулой (уравнением):

$$L = (K \leftrightarrow П \leftrightarrow M) = (K, П, M) \quad (1)$$

В дальнейшем была доказана инвариантность этой формулы (уравнения) независимо от исторических этапов развития человеческой цивилизации на Земле.

Человечество не может функционировать (существовать) не удовлетворяя в своей деятельности уравнению (1).

Поэтому формулу (K, П, M) мы назвали фундаментом, основным спектром устройства (L) – общества людей.

Проекция формулы (1) на производственные отношения людей определяет модель их производственной структуры  $C=(P, Q,R)$ .

$$C_K = (P_K \leftrightarrow Q_K \leftrightarrow R_K) = C_K(P_K, Q_K, R_K), \quad (2)$$

где  $C_k$  – уровень человеческой цивилизации;  $P_k$  – уровень рабочей силы;  $R_k$  – уровень технологий и средств производства;  $Q_k$  – уровень координирующей силы в производстве.

Объединение  $C(P, Q, R)$  - нами названо производственной ячейкой.

Логико-экономический анализ уравнения (2) на каждом этапе ( $k=0, 1, 2, \dots, n$ ),  $n \in N$ , позволил построить цепь  $\{C_k\}_{k=0}^{k=n}$  этапов-периодов человеческой цивилизации, начиная с  $C_0$  – нулевого уровня до настоящего времени и изобразить весь этот процесс графически в 4-х мерном измерении ( $C_n, T_n, \delta T_n, mC_n$ ) (см. рис. 5). На рис.3 представлен график зависимости производственной мощности  $mC_k$  на каждом уровне  $k=0, 1, 2, \dots, n$  от времени перегруппировки компонентов  $P_k, Q_k, R_k$  (времени застоя уровня цивилизации  $C_k$ ).

В работе [8] - время  $\delta T_n = 0,5\Delta T_n, T_n \leq t \leq T_{n+1}$

$$2\delta T_n = \Delta T_n = T_{n+1} - T_n \quad (3)$$

- удвоенный уровень вариации продолжительности периода перехода цивилизации с уровня  $C_n$  на уровень  $C_{n+1}$ .

Пусть  $0 \leq \tau < T$  - моменты мирового времени на всем его протяжении от 0 до  $\infty$ ;  $\delta\tau = T - \tau$  или

$$T = \tau + \delta\tau \quad (4)$$

Лемма. На интервале мирового времени  $0 \leq T < \infty$ ) период  $\Delta T_n$  перехода цивилизации  $C_n$  на следующий  $C_{n+1}$  величина бесконечно малая.

Действительно, согласно формуле (4) имеем:

$$\left. \begin{array}{l} T_n = \tau_n + \delta\tau_n, \text{ причем } T = T_n \\ T_{n+1} = \tau_{n+1} + \delta\tau_{n+1}, \text{ причем } T = T_{n+1} \end{array} \right\} \Rightarrow \quad (5)$$

$$\Rightarrow \Delta T_n = T_{n+1} - T_n = \Delta\tau_n + (\delta\tau_{n+1} - \delta\tau_n) = \Delta\tau_n + \delta^{(2)} \Rightarrow \quad (6)$$

$$\Rightarrow \Delta T_n = \Delta\tau_n + \delta^{(2)}, \quad (7)$$

где  $\delta^{(2)}$  – б. м. в. более высокого порядка чем  $\Delta\tau_n$ .

Так как при  $T \rightarrow \infty, \forall n \in N \quad \Delta T_n \leq \Delta\tau_n$  то справедливо неравенство  $\Delta\tau_n \geq \Delta T_n \geq 0$ , и при  $T \rightarrow \infty \quad \Delta\tau_n \rightarrow 0$ , то

$$\left. \begin{array}{l} \Delta\tau_n \rightarrow 0, \\ \Delta T_n \rightarrow 0, \\ T_n \rightarrow T_{n+1} \end{array} \right\} \Rightarrow \Delta T_n \sim \Delta\tau_n \quad (8)$$

Из леммы следует **теорема**:  $\forall n \in N$  между интервалом  $T_n \leq t_n \leq T_{n+1}$  значений времени цивилизации  $C_n$  и интервалом  $0 \leq \tau_n < T$  на  $[T_n, T_{n+1}]$  существует гомеоморфизм такой, что, когда  $T_n \leq t_n \leq T_{n+1}$ , то  $0 < \tau_n < \infty$ .

Положим, что

$$\Delta t_n = \Delta\tau_n(1 - e^{-\tau_n}), \quad (9)$$

$$\text{тогда } \Delta t_n = \begin{cases} 0, & \text{при } \tau_n = 0 \\ \Delta\tau_n, & \text{при } \tau_n = \infty \end{cases} \Rightarrow [T_n, T_{n+1}] \sim [0, \infty] \quad (10)$$

Доказанная лемма и теорема позволяют выдвинуть гипотезу:  $\forall n \in N$  рост мощности  $mC_n$  и изменение коэффициента  $kC_n \quad \forall [T_n, T_{n+1}]$  происходит в соответствии с известным в математической статистике законом Вейбула (см. рис. 1, рис. 2) [4]:

$$mC_n(T) = F(\tau) = 1 - e^{-\overline{mC_n}\tau^n} \quad (11)$$

где  $\overline{mC_n} = \frac{\Delta mC_n(\tau)}{\Delta T_n}$  – среднеинтервальная мощность производственной ячейки  $C_n$ , т.е. интенсивность роста цивилизации на уровне  $C_n$ .

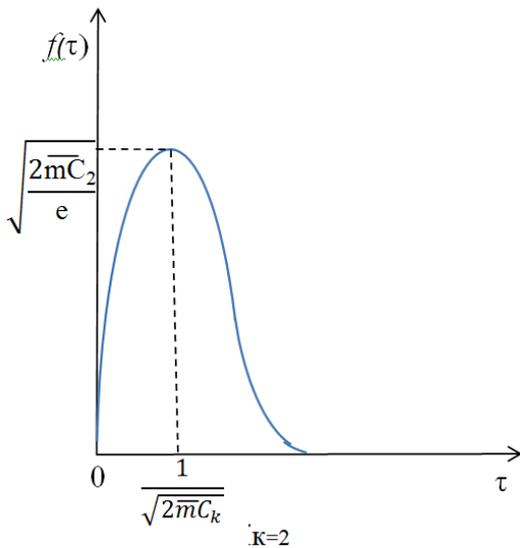


Рис. 1. График скорости изменения плотности  $\frac{d}{d\tau} mC_k(\tau)$  мощности цивилизации  $C_k(\tau)$  при ее переходе на уровень

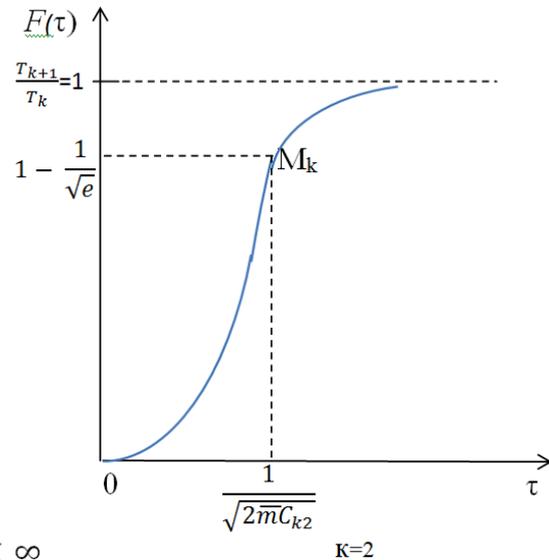


Рис. 2. График роста мощности производства  $C_k$  при переходе цивилизации с уровня  $C_k(\tau)$  на уровень  $C_{k+1}(\tau)$

$C_{k+1}(\tau)$  с уровня  $C_k(\tau)$

$$\delta mC_n(\tau) = [mC_n(T_{n+1}) - mC_n(T_n)] = \overline{nmC_n} \tau^{n-1} \cdot e^{-\overline{mC_n} \tau^n} \quad (12)$$

$\delta mC_n(\tau)$  – вариация мощности  $mC_n(\tau)$  на  $[T_n, T_{n+1}]$ .

$$kC_n(\tau_n) = 1 - e^{-\tau_n} \quad (13)$$

$kC_n(0) = 0$ ;  $kC_n(\infty) = 1$ , т.е. на  $[T_n, T_{n+1}]$  функция  $kC_n(\tau)$  убывает от 1 до 0.

Потенциал производственных возможностей цивилизации  $C$  на уровне  $C_n$

$$Пс_n = V_{Q_n} * V_{P_n} * V_{R_n} \quad (14)$$

Скорость внедрения потенциала  $Пс_n$  в производство

$$\begin{aligned} \frac{dПс_n}{dt_n} &= \lim_{\Delta T_n \rightarrow 0} \frac{Пс_n}{\Delta T_n} = mC_n(\tau_n) = \lim_{\Delta T_n \rightarrow 0} \left( \frac{\Delta V_{Q_n}}{\Delta T_n} * \frac{\Delta V_{P_n}}{\Delta T_n} * \frac{\Delta V_{R_n}}{\Delta T_n} \right) = \\ &= (mQ_n * mP_n * mR_n) \end{aligned} \quad (15)$$

где  $mC_n(\tau_n)$  - мощность потенциала  $Пс_n$  на уровне  $C_n$ .

В дальнейшем этот показатель будем называть мощностью производственной ячейки  $C_n(P_n, Q_n, R_n)$ .

Мощность  $mC_n(t_n)$  цивилизации  $C$  на этапе  $C_n$  показывает, как быстро общество производителей  $(P_n, Q_n, R_n)$  реализует в каждой ячейке  $C_n$  новейшие технологии, инвестиции и достижения в средствах производства.

$\frac{\Delta V_{P_n}}{\Delta T_n} = mP_n$  – скорость, с которой рабочая сила  $P_n$  может реализовать идеи, поступающие от  $Q_n$  – профессиональная квалификация  $P_n$ ;

$\frac{\Delta V_{R_n}}{\Delta T_n}$  – скорость, с которой средства производства и внедрённые в них технологии позволяют реализовать идеи, поступающие от силы  $Q_n$ ;

$\frac{\Delta V_{Q_n}}{\Delta T_n}$  – скорость, с которой координирующая сила  $Q_n$  может довести свои идеи до сознания силе  $P_n$ , спроецированные на возможности  $R_n$ . Тогда

$$mC_n = mQ_n * mP_n * mR_n, \quad (16)$$

здесь \* - знак топологической свертки.

Исходя из формул (11,12), после несложных, но длительных вычислений, получено

$$\frac{dmC_n(\tau_n)}{d\tau_n} = nm\overline{C}_n \cdot \tau^{n-1} \cdot e^{-m\overline{C}_n\tau^n} \quad (17)$$

$$\frac{d^2mC_n(\tau_n)}{(d\tau_n)^2} = nm\overline{C}_n \cdot \tau^{n-2} \cdot e^{-m\overline{C}_n\tau^n} \cdot [(n-1) - nm\overline{C}_n \cdot \tau^n] \quad (18)$$

Решение уравнений

$$\frac{dmC_n(\tau_n)}{d\tau_n} = 0 \quad (19)$$

$$\frac{d^2mC_n(\tau_n)}{(d\tau_n)^2} = 0 \quad (20)$$

позволило вычислить критические точки функции развития производительной деятельности цивилизации С на каждом этапе С<sub>н</sub>.

$$1. \forall n \in N \quad \tau_{max} = \left( \frac{n-1}{nm\overline{C}_n} \right)^{\frac{1}{n}} \quad (21)$$

$$\frac{dmC_n(\tau_n)}{d\tau_n} = \left| \begin{array}{l} \frac{1}{e} \sqrt[n]{n(n-1)^{n-1}m\overline{C}_n e} \\ \tau_{max} = \left( \frac{n-1}{nm\overline{C}_n} \right)^{\frac{1}{n}} \end{array} \right|_{n=2} = \sqrt{\frac{2m\overline{C}_2}{e}}$$

$$2. \max \frac{dmC_2(\tau_2)}{d\tau_2} = \frac{\sqrt[n]{m\overline{C}_n} \cdot n \left(1 - \frac{1}{n}\right)^{\frac{n}{n}} \cdot \sqrt[n]{e}}{\sqrt{\frac{n-1}{n}} \cdot e} \quad (22)$$

$$\text{При } n = 2 \quad \max \frac{dmC_2(\tau_2)}{d\tau_2} = \sqrt{\frac{2m\overline{C}_2}{e}} \quad (\text{см. рис.1 и рис.2})$$

На рис. 4 представлен ступенчатый график изменения коэффициента внедрения инвестиций, интеллектуальных, технологических, производственных и других идей в производственную ячейку (P<sub>н</sub>, Q<sub>н</sub>, R<sub>н</sub>), способных в конкурентной борьбе на рынке обеспечить выход производства на новую степень цивилизованного производства.

Согласно исследованиям, проведенным в работе [8], в момент  $t_n \leq T_n$  на предприятиях возникает тупиковая ситуация – предприятия терпят огромные убытки из-за падения спроса на производимую ими продукцию. В тоже время мировые достижения в области техники, организации производства и прочего выше тех, которые заложены в ячейку С<sub>н</sub> с момента ее запуска.

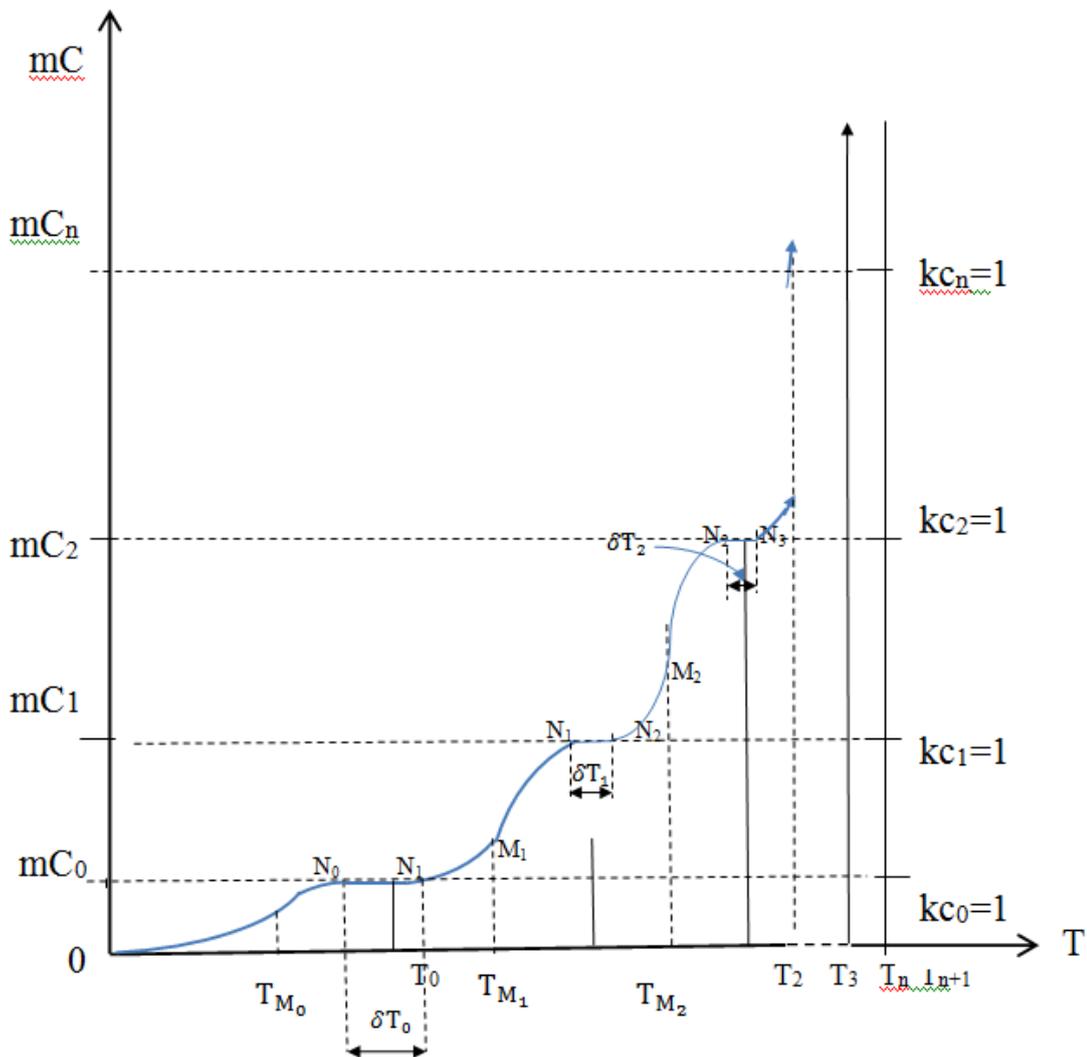


Рис. 3. График проекции развития человеческой цивилизации  $C(P, Q, R) = F(T, \delta T, mC, k_{c_n})$  на координатную плоскость  $(T, mC)$ ;

$\{T_n, T_{n+1}\}_{n=0}^{\infty}$  интервалы периодов  $C(T)$ .

$\{T_n\}_{n=0}^{\infty}$  - критические точки перехода цивилизации с одного уровня на следующий;

$\{T_{M_n}\}_{n=0}^{\infty}$  - критические точки смены роста  $mC_n$

Выход из тупика – это перегруппировка в спектре  $(P_n, Q_n, R_n)$  производства. На рис. 4 время перестройки указано интервалами  $(N_n, N_{n+1}) = \delta T_n \in \Delta T_n$ . С ростом в среднем мощности  $mC_n$  поэтапно на каждом периоде  $[T_n, T_{n+1}]$  в момент  $t = T_n$  в квалификации силы  $Q_n$  происходит скачок: слева от критического времени  $t = T_n$   $k_{c_n} = 0$ , а справа от него этот показатель  $k_{c_n} = k_n = 1$ . Т.е. в момент  $t = T_n$  для выживания производства необходимо и достаточно обязательная перегруппировка в руководящей силе  $Q_n$  в направлении резкого повышения ее профессионального уровня. На интервалах  $\delta T_n = [T_{N_n}, T_{N_{n+1}}]$  – производственного оттока мощности

$mQ_n$  в мощность производителей – свертки  $m(P_n, R_n)$ , условие, что слева от  $t = T_{n+1}$   $\kappa_{c_{n+1}} = 0$  означает, что процесс оттока мощности  $mC_{n+1}$  в свертку  $(P_n, R_n)$  закончен и предприятие переходит на новый уровень  $C_{n+1}$  производства.

На графиках (рис. 3, рис. 4) замечаем, что по мере роста мирового времени  $T$  (при  $T \rightarrow \infty$ ) периоды  $\delta T_n$  - периоды застоя [8] в производстве уменьшаются: стремятся к нулю.

В моменты, когда  $\delta T_n = 0$  происходит смена структуры спектра  $(P, Q, R)$  на новую структуру.

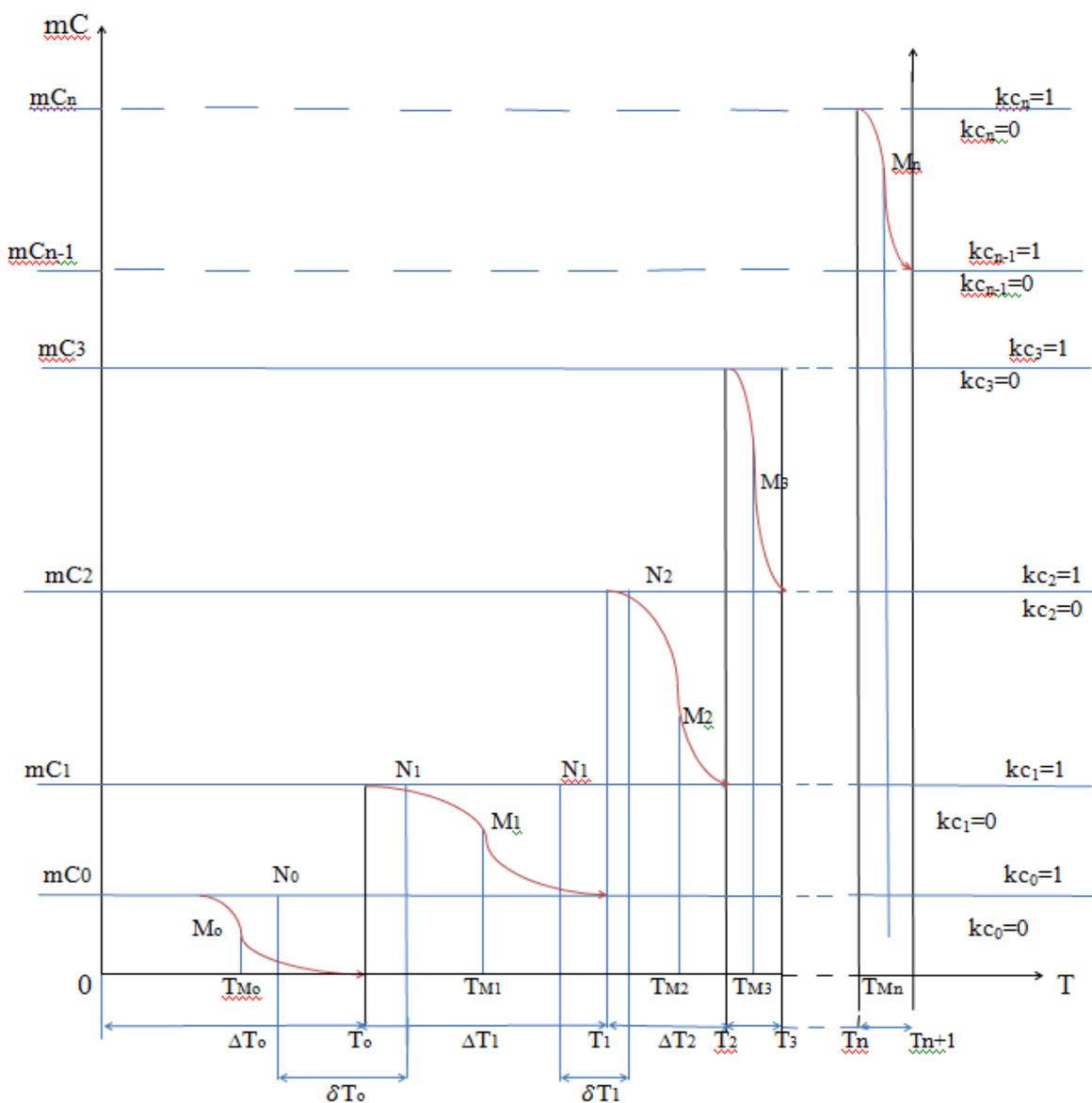


Рис. 4. График деформации формы  $\kappa_{c_n}$  – коэффициента внедрения (материализации) интеллектуальных идей в свертку  $(P_n * R_n)$  на каждом уровне её развития

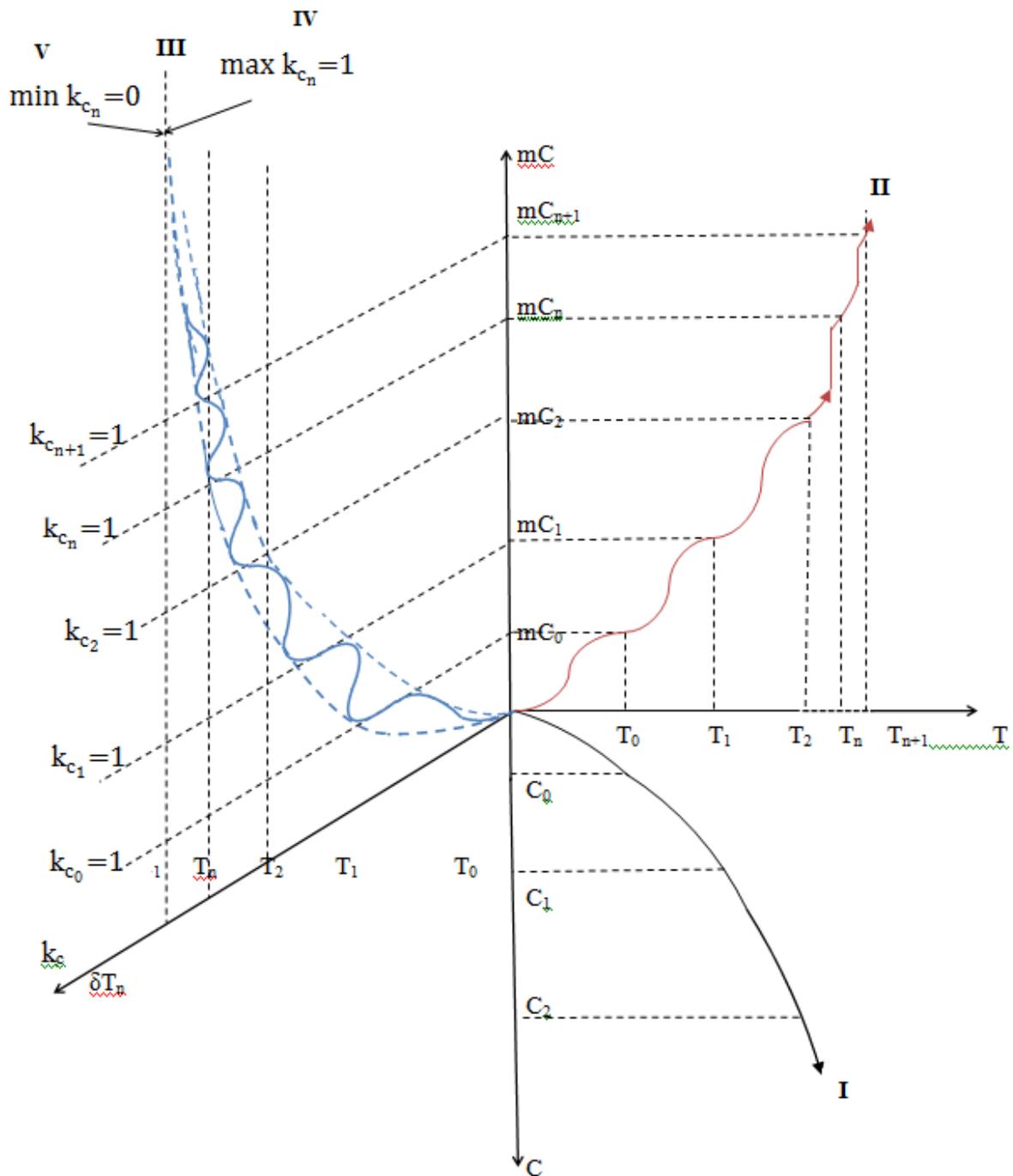


Рис. 5. Графики развития человеческой цивилизации  $C = F(T, \delta T, mC, k_c)$  в проекциях на координатные плоскости  
 I -  $(C, T)$ , II -  $(mC, T)$ , III -  $(mC, k_c)$ ,  
 $\delta T_{n+1} \leq \delta T_{n+1} < \dots < \delta T_2 < \delta T_1 < \delta T_0$ .

Заключение. Согласно исследованиям, проведенным в настоящей работе, подведем итог:

1) Мощность  $mC_k(T)$  производственной ячейки на каждом уровне ступени развития человеческой цивилизации функция в среднем не убывающая.

2) В течении мирового времени  $T$  функции  $\max K_{C_k}(T)$  и  $\min K_{C_k}(T)$  полного внедрения на каждом уровне ( $k=0, 1, 2, \dots, n$ ) достижений человеческой изобретательности в производстве предметов потребления асимптотически сходятся, т. е. при  $T \rightarrow \infty$   $\delta T_n = \Delta T_n \rightarrow 0$  и

$$\Delta K_{C_k} = (\max K_{C_k} - \min K_{C_k}) \rightarrow 0.$$

3.  $\delta K_{C_k}(T) = (K_{C_{k+1}} - K_{C_k})$  – функция риска исчезновения человеческой цивилизации в привычном для нас виде при  $T \rightarrow \infty$  стремится к нулю. Причем, чем выше ступень уровня человеческой цивилизации, тем уже время  $\delta T_k$  перехода её с нижнего на более высокий уровень.

4. Возможно, что в середине или в конце 21 века человеческая цивилизация с её производительной базой - производственной ячейкой  $S(P, Q, R)$  исчезнет и наступит новая цивилизация - цивилизация роботов, которую назовут «индустриальной».

#### Литература

1. К. Куратовский. Топология. Изд. «Мир» пер. с польск. Т. 1. 1996 г.
2. Д. Кокс, Д. Хинлин. Теоретическая статистика. Изд. «Мир» пер. с англ. М. 1978.
3. И.А. Ибрагимов, Р. З. Хасьминский. Асимптотическая теория оценивания. Изд. «Наука» Г.Р.Ф. – М. лит. М. 1979.
4. В.С. Пугачев. Введение в теорию вероятностей. Изд. «Наука» Г.Р. ф-м лит. М. 1968.
5. А.К. Ширяев. Вероятность. Изд. «Наука» Г.Р. ф-м лит. М. 1989.
6. Х. Хейер. Вероятностные меры на локально компактных группах. Перевод с англ.. Изд. «Мир» М. 1981.
7. Э. М. Мухин. «Планета эгоистов» (статья). Тюм. газета «Наше время» № 5 1996.
8. Э. М. Мухин. «Теория социальных перегруппировок». Авт. свид. за № 47.48 зарегистрировано М. в Р.А.О. 28 марта 2001 г.
9. Э. М. Мухин. Социальные перегруппировки в производственных ячейках (доклад). Сборник. Материалы международной Н-П конференции ТюмГНГУ. Т. 2008.
10. Э. М. Мухин. Свойства множества людей. Человечество. Сб. докл. «Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ». (Материалы Всероссийской научно-практической конференции 27-28 апреля 2010 г.) т.2. Тюмень, ТНГУ, 2010.
11. Э. М. Мухин. Свойства множества людей. Человечество (Сб. статей). Проблемы Белорусско-Украинского пограничья (Аспекты взаимодействия в контексте единого социально-культурного пространства и исторической перспективы). Новозыбков, Брянская обл. РИО БГУ, 2010.

**Нарынбаева А.С.**, к.э.н., доцент, зав. кафедрой, Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Республика Казахстан

**Narynbayeva A.S.**, Innovative University of Eurasia, Pavlodar City, Kazakhstan

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СЕЛЕ

FOREIGN EXPERIENCE OF STAFFING BUSINESS ACTIVITY  
IN THE VILLAGE

**Аннотация.** В статье рассмотрен зарубежный опыт кадровой политики в аграрной сфере. Высокоэффективное и стабильное развитие сельскохозяйственного производства во многом зависит от обеспеченности отрасли высококвалифицированными специалистами. Рыночная экономика, жесткая конкурентная среда, применение инновационных технологий выдвигают новые требования к профессиональному составу кадров, уровню их квалификации, поэтому действующие сельхозформирования всех форм собственности все более нуждаются в технически подготовленном, профессионально грамотном персонале работников.

**Abstract.** In article foreign experience of personnel policy in the agrarian sphere is considered. Highly effective and stable development of agricultural production in many respects depends on security of branch with highly qualified specialists. The market economy, the rigid competitive environment, application of innovative technologies make new demands to professional structure of shots, level of their qualification therefore operating agricultural formations of all forms of ownership more and more need technically prepared, professionally competent personnel of workers.

**Ключевые слова:** кадровая политика, рынок труда, зарубежный опыт, агропромышленный комплекс

**Keywords:** personnel policy, labor market, foreign experience, agro-industrial complex

В Казахстане за последние годы принимаются активные меры по решению проблем развития социально-трудовых отношений в республике, позволившие своевременно и гибко реагировать на ситуацию, складывающуюся на сельском рынке труда, реально поддерживать продуктивную занятость населения по регионам, регулировать обеспеченность профилирующих отраслей экономики кадрами - профессионалами.

Однако, несмотря на наметившиеся сдвиги, формирующийся рынок труда в сельской местности характеризуется проблемой кадрового дефицита. Состояние обеспеченности сельского хозяйства кадровыми ресурсами не удовлетворяет как по количеству, так и качеству. При значительном

превышении предложения над спросом на рабочую силу и общем избытке трудовых ресурсов в сельской местности, не хватает специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

Для исследования механизмов социальной поддержки и трудоустройства аграрных кадров, определения потребности в них необходимо изучить мировой опыт на примере стран с развитой рыночной экономикой.

В США в каждом штате имеется свое законодательство о занятости и помощи безработным. Для политики занятости на предприятиях аграрной сферы характерна ориентация на высокую мобильность работников между предприятиями, незаконченную профессиональную подготовку в учебных заведениях (диплом, сертификат), признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене места работы, стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму.

Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами, с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности, производительности труда, экономических возможностей предприятия.

В стране сформировалась достаточно мобильная и подготовленная рабочая сила, а производительность труда поднялась на высокий уровень. Отраслевая структура американской рабочей силы характеризуется дальнейшей ее урбанизацией, перераспределением из сферы материального в сферу нематериального производства, расширением занятости в быстро развивающихся наукоемких отраслях.

Занятость в материальном производстве в совокупной занятости за последние 30 лет сократилась с 33,2% до 21,8%, что объясняется ростом численности работающих в сфере услуг. Это свидетельствует, прежде всего, о высоком уровне производительности труда в социально-экономическом развитии страны, в частности в АПК. Одновременно с этим наблюдается постоянный рост спроса на высококвалифицированную рабочую силу. На их долю приходится около 30% совокупной численности занятых.

Серьезное влияние на рынок труда США оказывает увеличение количества молодых специалистов в общей структуре занятости. Уровень занятости населения составляет 70,2%, т.е. развитие трудовых отношений коснулось подавляющее большинство населения страны. Минимум заработной платы возрос с 3,35 до 4,25 долларов в час. Министерство труда проводит всесторонний мониторинг проблем рабочей силы, количественного и качественного состава, профессиональной подготовки, перспектив спроса, осуществляет деятельность по оказанию помощи в трудоустройстве молодежи.

Агропромышленный комплекс США занимает ключевое место в экономике страны и производит четвертую часть валового внутреннего продукта страны, обеспечивает занятость до одной четверти работоспо-

собного населения. Сельскому хозяйству принадлежит первое место по объему ежегодных капиталовложений в основные фонды. Продукция комплекса не только покрывает потребности страны в продовольствии, но и в значительных объемах вывозится на внешние рынки. В АПК США занято около 23,7 млн. чел., что составляет около 17% занятых в целом по стране. Валовой объем продукции в трех сферах АПК в стоимостном выражении превышает 2 трлн. долл. Ежегодно создается добавочный продукт на сумму, превышающую 1,24 трлн. долл., или около 12% внутреннего продукта страны. Важным фактором в этой ситуации является предприимчивость американских фермеров, особенно молодых специалистов.

В США бытовые условия большинства (даже средних по доходам) фермеров и их семей благоприятны. Жилье с полным набором необходимых удобств: электроэнергия или газ, кондиционирование, водоснабжение и телефонизация, различное оборудование.

Важным является всесторонняя коммуникабельность отдельных ферм. В пределах разумной досягаемости имеются магазины, объекты культуры, спорта и учебы. Имеются высокоплодородные земли, благоприятствующие ведению земледелия и животноводства, что позитивно сказывается на результатах работы аграрных кадров. На развитие сельской местности из бюджета Министерства сельского хозяйства США ежегодно выделяется в среднем более 15,5 млрд. долларов.

США традиционно являются ведущим мировым экспортером продовольствия. Ежегодно страна экспортирует сельскохозяйственные продукты в 190 стран мира на сумму более чем 60 млрд. долл., в частности более 50 млн. т. кукурузного зерна (около 70% мирового рынка) и 28 млн. т. сои (около 60% мирового рынка).

В США функционируют системы по хранению, транспортировке, финансированию поставок и реализации продовольствия, в которых заняты десятки тысяч людей. Известно, что семейная ферма является отличительной формой американского сельского хозяйства, в то же время здесь создано 85 тыс. крупных специализированных акционерных хозяйств, которым принадлежит 12% посевных площадей и производится 27% сельскохозяйственной продукции страны [5, с. 10].

Усилилась государственная поддержка молодых аграрных кадров, работающих в хозяйствах крупных размеров. Государство рекомендует мелким фермерам создавать кооперативы и другие объединения для большей эффективности сельскохозяйственного производства.

**Канада.** Особенность модели занятости населения этой страны состоит в создании отлаженной системы профессиональной ориентации, рассчитанной не только на обучающихся аграрных кадров, но и взрослых работников, приобретающей за последние годы новые формы, с тесной взаимосвязью с другими направлениями государственного регулирования подготовки молодых специалистов и использования рабочей силы в аграрной сфере.

Самостоятельные занятия молодежи в специализированных центрах профориентации, так называемых «центрах выбора», представляют особый тип учреждений располагающих автоматизированными информационными системами видеотехникой, электронными экзаменаторами. Они функционируют, главным образом, по методу самообслуживания. Находясь в «центре выбора», будущий специалист может получить информацию в виде теста на экране дисплея и краткого фильма о приблизительно 4 тыс. профессий.

По каждой из них предоставляются следующие сведения: содержание трудовых обязанностей работника по данной профессии; личные качества и требуемый уровень сельскохозяйственного образования; профессиональный рост и освоение смежных специальностей, необходимых для работы в сельском хозяйстве.

В стране расширяются масштабы мероприятий, связанных с развитием службы консультирования молодых специалистов по вопросам выбора профессий, переобучения и трудоустройства. Для многих клиентов консультирование заканчивается кратким инструктажем относительно места и способа поиска работы. Другие получают направление на участие в государственных программах трудоустройства молодых специалистов. Частным компаниям, организующим производственную практику кадрам, государство выплачивает специальные субсидии. В результате доля трудоустроенных составляет 40-50%.

В Дании получение сельскохозяйственного образования ориентировано на повышение конкурентоспособности продукции аграрного сектора. Во-первых, профессиональная подготовка молодых специалистов является необходимым условием для ведения предпринимательства в сельском хозяйстве. Чтобы приобрести землю площадью более 30 га, необходимо предъявить диплом о специальном пятилетнем образовании аграрного профиля. Даже если сын собирается продолжить дело отца и работать на том же земельном участке, он обязан окончить специализированный сельскохозяйственный колледж или университет.

Во-вторых, использование сельхозугодий находится под государственным контролем. По земельному законодательству запрещена безвозмездная передача земель (в том числе дарение и наследование), к тому же фермер, имеющий участок больше 2 га, должен не только заниматься сельскохозяйственной деятельностью, но и жить на этой земле.

Специалисты агропромышленного комплекса повышают свою квалификацию в консультационных службах, информирующих фермеров о современных научных разработках в сфере аграрного производства, оказывающих помощь в подготовке бизнес-плана, проведении налоговых и других расчетов. Опыт Дании в подготовке аграрных кадров является позитивным примером. Особенного внимания заслуживает получение обязательного аграрного образования крестьянами для целенаправленного использования земельных ресурсов, строго контролируемое государством [4, с. 29].

Во **Франции** кадровая политика основана на деятельности оказывающих помощь в трудоустройстве безработного сельского населения консультационных служб. Результативность мероприятий по трудоустройству зависит от эффективно организованного взаимодействия между партнерами. Важную роль в этом играют обмен информацией и согласованность работ: определение сроков подписания договоров между дирекцией, консультационной службой и увольняемым работником, поиск вариантов предложений о найме, собеседование с увольняемым и т.д.

Контакты между консультационными службами и работниками проводятся в обстановке доверия. При этом кандидат на увольнение (сокращение) сохраняет за собой право добровольного выбора нового места работы. В случае значительного сокращения кадров на сельхозпредприятии создается рабочая группа, занимающаяся данным вопросом совместно с консультационной службой, осуществляющей деятельность группы в течение всего периода ее работы. Программы составляются в соответствии с требованиями, специфичными для того или иного типа предприятия.

В **Великобритании** существует служба занятости клиентов (безработных) со множеством региональных офисов, районных и местных бюро. Безработных здесь насчитывается 7,8% экономически активного населения. Вместо пособия по безработице осуществляется выплата пособия по фактическому трудоустройству, т.е. оно выплачивается только желающим и активно ищущим работу. Человек, обратившийся в поисках работы в службу занятости, признается безработным с первого дня обращения. Через эту службу проходит около 40% всех вакансий, имеющих в стране.

Особым элементом аграрной образовательной системы становятся бизнес-школы. Создаются филиалы чикагской, французской школ бизнеса, Университета Пенсильвании, Гарвардской школы управления, Технологического университета Джорджии со специализацией по логистике и др., функционирует Американский центр подготовки руководящих работников и при нем учебные центры Международного валютного фонда и Всемирного банка.

В **Литве** важное место в программе поддержки развития села и закрепления здесь молодых специалистов занимают вопросы соблюдения стандартов качества сельскохозяйственной продукции, а также технологий производства. Для этого хозяйства разрабатывают проекты по достижению этих стандартов, финансируемые на основании договоров с Национальным агентством платежей. Новым направлением является поддержка местностей, неблагоприятных для производства сельхозпродукции, ее получают примерно 40% крестьян. Кроме того, заслуживает внимания проект поддержки молодых специалистов, начинающих собственное производство. Значительная финансовая поддержка направляется на переработку сельскохозяйственной продукции. Предприятия отрасли по числу работающих разделены на три группы, различающиеся размером компенсации инвестиционных затрат.

По важности выделяется инвестиционная поддержка сельских территорий. Примерно 50% ассигнований в благоустройство поселков, их инженерную инфраструктуру, а также развитие малого и среднего предпринимательства на селе возмещается за счет бюджетных субсидий [1, с. 11].

В Республике **Беларусь** подготовка специалистов для агропромышленного комплекса проводится на основе разработанных Министерством сельского хозяйства и продовольствия методических рекомендаций по непрерывной интегрированной системе, предусматривающей согласование объединенных образовательных программ начального, среднего и высшего уровней профессионального образования.

Основными принципами непрерывной интегрированной системы профессионального образования являются:

- профессиональное образование на каждом уровне (начальное, среднее и высшее) осуществляется на основе образовательных программ и завершается приобретением обучающимися соответствующей квалификации, необходимой для профессиональной деятельности;

- образовательные программы каждого уровня профессионального образования согласовываются между собой, при этом учитываются полученные знания, опыт и навыки профессионального образования;

- подготовка специалистов в высших сельскохозяйственных учебных заведениях проводится как по базовым, так и учебным планам и программам;

- в основе обучения в учреждении среднего образования на протяжении всего периода обучения лежит индивидуальный подход к обучающимся; выявление и развитие способностей, формирование у них интереса к избранной специальности (профессии), самостоятельности в усвоении учебных программ. Работа осуществляется в составе учебных групп, на старших курсах вводится дополнительное учебное время в целях углубленного изучения учебных дисциплин наиболее способными учащимися, подготовки их для обучения на следующем уровне профессионального образования. Таким образом, непрерывная интегрированная система профессионального образования дает возможность каждому учащемуся развивать свои способности и реализовывать право на дальнейшее обучение по указанной системе;

- в высших учебных заведениях обучение студентов, предполагает развитие их способностей, глубокое освоение избранной специальности, выход на специализацию, в том числе, обучающимися по многоуровневой системе вузовского образования;

- допускается осуществлять обучение по образовательным программам на уровнях среднего и высшего профессионального образования в сокращенные сроки (относительно нормативных сроков обучения), с учетом предшествующего образования обучающихся.

В настоящее время значимой является система непрерывной интегрированной подготовки кадров рабочих профессий и специалистов, включаю-

щая три уровня профессионального образования (начальное, среднее и высшее). Именно она окажет помощь сельскому населению страны (в т.ч. молодежи) в выборе путей продолжения образования. Поэтому в образовании сельскохозяйственного профиля по каждому направлению предполагается осуществлять согласование профессиональных образовательных программ по специальностям и профессиям, в соответствии с принципами непрерывной интегрированной системы профессионального образования [2, с. 17].

В практике подготовки молодых квалифицированных аграрных кадров могут применяться различные сочетания профессиональных образовательных программ по соответствующим рабочим профессиям и специальностям: начального и среднего, начального и высшего, среднего и высшего профессионального образования. Так, например, мастер сельскохозяйственного производства - техник-механик; мастер сельскохозяйственного производства - инженер-механик, техник-механик, инженер-механик. При этом главное, что граждане будут иметь выбор и достигать поставленных образовательных целей наиболее рациональным путем.

Разработку комплекта учебно-методической документации для подготовки кадров по указанной системе осуществляют специально подобранные творческие группы, в состав которых входят работники высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, другие специалисты. Указанные группы могут работать наиболее эффективно на основании своих программ по переводу на непрерывную интегрированную систему профессионального образования подготовки кадров соответствующей рабочей квалификации и специальности на протяжении всего времени, необходимого учебным заведениям для этой цели. Программы перевода на непрерывную интегрированную систему профессионального образования согласовываются в органах управления учебными заведениями с тем, чтобы организационные и финансовые вопросы решались своевременно и наиболее рационально.

Таким образом, при переходе системы подготовки специалистов с высшим образованием на многоуровневую систему обучения разрабатываются необходимые научно-методические основы, учебные планы, программы, другие документы, вносятся соответствующие коррективы в непрерывную интегрированную систему профессионального образования по каждой рабочей профессии и специальности. Если при переходе на непрерывную интегрированную систему профессионального образования меняются модели подготовки кадров (вводится новая квалификационная структура, новые профессии, специальности, каких не было в существующих перечнях (классификаторах), то предусматривается научно-методическое руководство экспериментальной работой, устанавливаются сроки промежуточных и итоговых отчетов, выделяются соответствующие финансовые средства. Контроль за качеством обучения по экспериментальной учебно-планирующей документации, а также аттестация и аккредитация соответ-

ствующих учебных заведений должны проводиться при участии авторов экспериментов и научно-методических структур, осуществляющих руководство экспериментальной работой [3, с. 2].

Таким образом, опыт подготовки кадров для агропромышленного комплекса Беларуси, их трудоустройство и закрепление в сельской местности наиболее приемлемым для Казахстана, так как реализующиеся на практике методические указания для подготовке кадров по интегрированной системе образования являются наиболее адаптированными в условиях Республики Казахстан. Это подтверждает также и относительно высокие показатели производительности труда в агропромышленном комплексе Республики Беларусь по сравнению с Казахстаном.

#### Литература

1. Государственная поддержка фермеров в развитых странах. Аналитика, экономика. Международный институт современной политики // Middle East news and analysis site, 2010. - 15 с.

2. Нещадин А. Система профессиональной подготовки и переподготовки специалистов и управленческих кадров для АПК // Мир агробизнеса. - 2008. - № 1. - С. 17-19.

3. Сигарев М.И. Государственное управление аграрной экономикой Казахстана: опыт, проблемы и перспективы. - Алматы: КазНИИ Экономики АПК и развития сельских территорий. - 2012. - 48 с.

4. Стрельцов В. Единство образовательной и кадровой политики - основа эффективного использования трудовых ресурсов в аграрной сфере // Международный сельскохозяйственный журнал. - 2009. - № 3.- С. 28-30.

5. Супян В. Роль государства в экономике: американский опыт // Проблемы теории и практики управления. 2004. - №4. - С. 10-14.

УДК 65.011.1

**Неверов С. С.**, магистрант, Инновационный Евразийский Университет, Павлодар, РК

**Neverov S. S.**, Innovative University of Eurasia, Pavlodar, RK

#### HR-МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РОЛЬ В СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ HR-MANAGEMENT AND ITS ROLE IN THE BUSINESS STRATEGY

**Аннотация.** Эффективная работа любой компании основана на правильном, управлении персоналом. Персонал компании – это один из главных ресурсов, обеспечивающих успешное развитие бизнеса. Наряду с финансовыми и материальными ресурсами он также подлежит управлению, которое должно строиться таким образом, чтобы способствовало достижению стратегических и тактических целей компании. Поэтому совершенствование технологий управления персоналом становится одной из главных функций менеджмента компании.

**Abstract.** Efficient operation of any company is based on the right, human resource management. The company's staff - is one of the most important resources that support the successful development of the business. Along with the financial and material resources it is also subject to the management, which should be built in such a way as to contribute to the strategic and tactical objectives. Therefore, improvement of personnel management technologies is becoming one of the most important functions of management of the company.

**Ключевые слова:** hr-менеджмент, управление персоналом, стратегические и тактические цели.

**Keywords:** HR-management, personnel management, strategic and tactical objectives.

Управление персоналом это ведущая часть менеджмента связанная с людьми и их отношениями внутри организации, представляющая собой совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников. В Казахстане тысячи предприятий, на которых управление персоналом осуществляется с помощью отдела кадров, в котором работают специалисты по кадрам. В США и Европе их называют HR manager - менеджерами по персоналу (HR расшифровывается как human resources, "человеческие ресурсы"). В советские времена менеджеров по персоналу называли кадровиками. Обычно функции этих людей сводились к заполнению трудовых книжек и отправке людей на отдых согласно КЗОТу ("Кодексу законов о труде").

Менеджер по персоналу — профессия молодая. Как разновидность деятельности менеджера она зародилась в конце прошлого века. Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области промышленной социологии и психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы.

В рыночной экономике Казахстана на сегодняшний день становление HR менеджмента происходит в условиях коренных социально-экономических и социально-политических преобразований, поэтому незрелость институциональной среды приводит к тому, что освоение новых кадровых технологий тормозится традиционными формами кадровой работы, унаследованной инфраструктурой.

В связи с этим актуальность HR менеджмента как и многих других специализаций в области менеджмента, без которых не может нормально функционировать в наши дни ни бизнес, ни государственные структуры, идет своим извилистым путем.

Если потребность в новых кадровых методах довольно хорошо осознана и функция кадрового менеджмента, в свою очередь, стимулирует появление - специализированных областей знания, системы профессиональной коммуникации (специализированные издания, спорадические семинары и конференции) и систем повышения квалификации, то отсутствие раз-

витых форм государственной сертификации делает ключевыми факторами институционализации профессии способы социальной самоорганизации и моральной регуляции деятельности менеджеров по персоналу. Однако вопрос о формах социальной самоорганизации профессионалов не имеет пока однозначного ответа, так как в настоящее время наша цивилизация переживает профессиональную революцию [1].

Проблема данной темы всегда была актуальна в нашей стране, так как на данный момент происходит массовый отток квалифицированных и высоко профессиональных кадров за границу, так же нередко на отечественных предприятиях встречается такое явление как большая текучесть кадров, что негативно влияет на деятельность фирмы. Проблема определения типа профессиональной культуры кадрового менеджмента существует до сих пор и требует изучения. В нашей стране развитие кадрового менеджмента остается на том уровне, который остался с советских времен. На мой взгляд было бы правильно внести некоторые коррективы и обратить внимание на опыт который существует на Западе и в Европе.

Сегодня в Европе и США много обсуждают адекватные методы обучения персонала и роль HR-менеджера. Западные кадровики выбирают определенные направления развития HR-менеджмента, а через некоторое время эти тенденции станут распространенными и в нашей стране.

Цели и задачи HR-службы на предприятии.

В прошлом кадровая служба (в нашей стране) в лучшем случае сохраняла деньги организации, заполняя правильно все бумаги, чтобы ограждать фирму от судебных разбирательств с работниками. Теперь HR-служба должна приносить прибыль фирме тем, что она облегчает реализацию ее стратегии. Таким образом, главная цель деятельности служб управления персоналом в организациях современного типа – “приносить фирме прибыль”. Западная теория говорит, что служба управления персоналом преследует следующие цели:

1. Обеспечение организации хорошо подготовленными и заинтересованными в труде служащими;
2. Эффективное использование работоспособности, квалификации, практического опыта и мастерства всех служащих в организации;
3. Достижение максимальной отзывчивости служащих на цели и нужды организации, сближение интересов работников и ожиданий фирмы, связанные с профессиональной деятельностью;
4. Систематическое доведение до служащих политики организации и собственной политики служб управления персоналом.

HR-менеджмент нужен, в конечном итоге, для сосредоточения усилий работников на выполнении намеченных стратегий фирмы; обеспечения эффективного использования интеллектуальных и физических возможностей работников, реализацию их потенциала; содействовать укреплению трудовых отношений в духе сотрудничества и улучшения морального климата в коллективе [2].

Поскольку только плодотворная совместная деятельность коллектива гарантирует успех фирмы, конечной целью работы с персоналом является максимальное сближение ожиданий предприятия и интересов работников.

Вообще, система целей для управления персоналом может рассматривать двояко. С одной стороны, она должна отвечать на вопрос: каковы конкретные потребности работников, удовлетворения которых они вправе требовать у администрации. С другой стороны, эта же система целей должна отвечать и на такой вопрос: какие цели по использованию персонала ставит перед собой администрация и какие условия она стремится для этого создать.

Очевидно, эффективность управления персоналом зависит от того, в какой степени указанные две группы целей будут непротиворечивы.

Деятельность служб управления персоналом нельзя сводить к тому весьма ограниченному набору действий, которые традиционно выполнялись отделами кадров в Казахстане. Новый подход к HR-менеджменту характеризуется комплексностью. На западных предприятиях уже давно действуют единые службы управления персоналом, которые выполняют весь комплекс функций по рационализации трудовых процессов и процессов управления персоналом.

Такой комплексный подход к службе управления персоналом в организации ведет к тому, что они начинают расширять круг своих функций от чисто кадровых (формирование, подбор и расстановка кадров) к более широкому кругу вопросов, включающих не только кадровую политику, но и мотивацию персонала, оплату труда работников, согласование интересов работников и фирмы и т.д.

Менеджер по персоналу - это очень перспективная профессия. В ближайшем будущем все больше казахстанских компаний будет обращать внимание на проблему эффективности отбора работников, так как именно кадры играют решающую роль в борьбе с конкурентами.

Уже сейчас специалисты HR-служб востребованы на рынке труда и зарабатывают очень неплохо, особенно если они служат в зарубежных компаниях. С течением времени все больше руководителей убеждается, что главное - это люди. Соответственно, растет спрос на специалистов умеющих повысить эффективность этого важнейшего ресурса [1].

Стратегическая роль HR становится все более значимой.

Для достижения успеха HR-служба, наравне с другими бизнес-подразделениями, должна осуществлять целый ряд функций — от обеспечения базовых операций до стратегического планирования. «Работа» HR-менеджеров может быть четко разделена по пяти уровням, начиная с операционного и заканчивая стратегическим.

Каждое подразделение по управлению персоналом должно обеспечивать предоставление работникам необходимой информации, отвечать на

их вопросы, а также полностью выполнять все текущие задачи на оперативном уровне. Большинство специалистов согласятся, что это издавна известные и самые простые HR-операции – первый уровень деятельности HR-службы:

- работа с документацией, связанной с наймом новых сотрудников;
- регистрацией перемещений и увольнений персонала;
- ведением платежных ведомостей и т. д.;
- консультирование работников по вопросам трудового законодательства и кадровых политик компании [3].

Помимо осуществления базовых операций большинство HR-служб выполняют функции по поддержанию укомплектованности штата. Второй уровень функционирования охватывает многие стандартные сферы ответственности HR-службы, в частности: кадровое обеспечение, компенсации и бенефиты, взаимоотношения в коллективе, обучение персонала. Каждое функциональное подразделение HR-департамента, хотя и взаимодействует с другими, имеет собственные цели и задачи и предоставляет некоторые услуги самостоятельно. На этом уровне, к примеру, осуществляются: разработка стандартных процедур и политик по расширению штата, обучению и развитию персонала, предоставлению компенсаций и бенефитов; ведение первичной кадровой отчетности [3].

На третьем уровне деятельность HR-службы включается в круг мероприятий, планируемых в рамках компании в целом, и сосредоточена, в основном, на тактических задачах. Одна из главных целей любой компании — увеличение продуктивности, поэтому для ее достижения усилия всех департаментов должны быть скоординированы. Задачей HR-службы становится увеличение или максимизация продуктивности труда всех работников.

Для того чтобы непосредственно влиять на продуктивность труда, необходимы параметры для ее оценки и специфические меры влияния на нее. Кроме того, нужны организационные решения, помогающие стимулировать (или даже заставлять) различные функциональные подразделения HR-службы единой командой работать ради этой цели.

Повышение общей продуктивности требует от HR-менеджеров разработки инициатив, направленных на постоянное повышение в долларовом эквиваленте стоимости результатов труда, а также введение различных видов нематериального поощрения и признания работников [3].

Четвертый уровень — значимая точка перехода, за которой работа HR-службы начинает вносить стратегический вклад в успех всей компании. Для усиления конкурентных преимуществ необходимо сфокусировать усилия на том, чтобы каждая ключевая программа по управлению человеческими ресурсами и каждый кадровый сервис были лучшими в своем роде (в сравнении с конкурирующими компаниями). На этом уровне усилия сосредотачиваются на компонентах внешнего окружения. Типичными действиями, направленными на развитие конкурентных преимуществ, можно считать:

- анализ HR-программ в конкурирующих компаниях;
- планирование численности работников и прогнозирование продуктивности труда;
- создание и развитие позитивного имиджа компании как работодателя;
- конкурентная разведка [3].

На пятом уровне осуществляется наиболее сложная работа, обеспечивающая стратегический вклад человеческих ресурсов в успех компании. Усилия на этом уровне выходят далеко за рамки просто влияния на продуктивность труда работников. Здесь необходимо взяться за решение стратегических проблем бизнеса в таких сферах, как развитие новых товаров и услуг, повышение их качества, улучшение сервисов для клиентов, а также улучшение позиции компании на рынке. Лишь некоторые компании достигают этого стратегического уровня управления человеческими ресурсами [3].

Без ясно сформулированных стратегических целей предприятия и основных путей их достижения кадровая работа теряет свой смысл. И если стратегия предприятия не оптимизирована, то менеджер по персоналу должен по крупицам собирать информацию о ее важнейших компонентах: ключевые факторы внешней и внутренней среды, стратегические направления, ожидаемые финансовые результаты, стратегические угрозы и риски, стратегии поведения на рынке услуг и сбыта продукции, стратегии развития производства, сегментация жизненно важных рынков и основные тенденции их реструктурирования. Доскональное и постоянно обновляемое знание о персонале работающем в бизнесе, которому посвятило себя предприятие, становится решающим элементом профессиональной компетентности специалиста по человеческим ресурсам. Без этого знания невозможно разработать и реализовать жизнеспособную кадровую стратегию, которая должна быть хорошо спланированным ответом на бизнес-стратегию фирмы.

#### Литература

1. Управление персоналом/ Под ред. Т.Ю Базарова., Б.Л. Еремина/2-е изд. перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
2. Управление персоналом современной организации/ С.В. Шекшня – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с.
3. <http://hr-ru.com/2010/04/zapadnyj-obraz-hr-menedzhmenta/>

**Николенко Т. А.**, к. т. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Nikolenko T. A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ МЕЖДУ СИСТЕМАМИ ERP И MES УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В СВЕТЕ ТЕНДЕНЦИИ ИХ ИНТЕГРАЦИИ

**Аннотация.** Дан обзор понятий ERP-система и MES-система, их основные отличия, разновидности. Обосновывается тенденция наметившейся в последнее время интеграции этих систем.

**Ключевые слова:** автоматизация управления, информационные системы, ERP-системы, MES-системы, производственные процессы.

ERP-системы имеют модульное устройство. Существующие в настоящее время ERP-системы можно разделить на два класса:

- системы, предназначенные для управления бизнесом (то есть процессами, в которые вовлечен продукт, уже прошедший производственную фазу);
- системы, рассчитанные на управление производством.

Модель управления предприятием может базироваться на различных концепциях в зависимости от специфики деятельности организации и принятой стратегии:

EAM (Enterprise Asset Management) — система, предназначенная для управления основными фондами. Когда производственные средства эксплуатируются в течение достаточно продолжительного срока и регулярно подвергаются ремонту, определяющим становится прогнозирование производственной загрузки и амортизации. Оба названных фактора непосредственно влияют на техническое оснащение производства и затраты, необходимые для осуществления технического обслуживания и проведения капитального ремонта;

BSC (Balanced Scorecard) — так называемая сбалансированная система показателей. Позволяет оценивать деятельность подразделений корпорации одновременно в нескольких измерениях;

ABC (Activity Based Costing) - процессно-ориентированный метод распределения накладных издержек. Основой данной технологии является то, что накладные издержки включаются в себестоимость продукции по мере их возникновения, а не локализуются после завершения производства или реализации по видам продуктов. Крайне важным процессом является отслеживание физического переноса накладных издержек, при котором внимание акцентируется на источниках возникновения затрат и их обоснованности;

EVA (Economic Valued Added) - система управления, основанная на определении и учете экономической добавленной стоимости. Ориентирована на сравнение экономического эффекта от вложения средств в тот или иной перспективный проект с отдаче от альтернативных вложений.

Рассмотрим примеры ERP-систем, имеющих лидирующее положение на российском рынке.

1. ERP-системы на платформе «1С:Предприятие 8» - является комплексным прикладным решением, охватывающим основные контуры управления и учета на производственном предприятии. Решение позволяет организовать комплексную информационную систему, соответствующую корпоративным, российским и международным стандартам и обеспечивающую финансово-хозяйственную деятельность предприятия.

Прикладное решение, спроектированное на платформе «1С:Предприятие 8», создает единое информационное пространство для отображения финансово-хозяйственной деятельности предприятия, охватывая основные бизнес-процессы. В то же время четко разграничивается доступ к хранимым сведениям, а также возможности тех или иных действий в зависимости от статуса работников.

2. Галактика — система ERP, составная часть комплекса бизнес-решений корпорации Галактика. Система адресована средним и крупным предприятиям и обладает широкой функциональностью для информационной поддержки задач стратегического планирования и оперативного управления. В 2003 году она занимала 7 % на рынке России.

Галактика ERP разработана для применения в условиях российской экономики с её спецификой, состоящей в постоянных изменениях законодательства. Согласно обзору CNews Analytics, «к плюсам „Галактики“ можно отнести достаточно глубокую интегрированность и четкую поддержку законодательной базы.»

Система «Галактика» имеет компонентную структуру и состоит из функциональных модулей, которые объединяются в контуры, что позволяет ей быть гибкой и решать специфические задачи отдельных отраслей промышленности. Апробированные технологии развертывания проектов автоматизации способствуют тому, что внедрение ERP системы проходит в сжатые сроки, с фиксированным бюджетом и малыми рисками. Разработка и внедрение системы ведется с использованием передовых технологий и инструментов. Дополнительные возможности для интеграции «Галактики» с продуктами сторонних производителей дает реализация в системе сервис-ориентированной архитектуры (SOA) и технологий web-сервисов.

SAP R/3 - ERP-система, ориентированная на крупные и средние предприятия, разрабатываемая и продаваемая немецкой компанией SAP с начала 1990-х годов. Создана в продолжение линеек RF (позднее идентифицированной как R/1) и R/2. Начиная с выпусков середины 2000-х годов название R/3 не используется; ядро ERP-системы, созданной в продолжение линейки,

производитель называет SAP ERP ECC. Система SAP ERP содержит определённый набор элементов функциональности в различных модулях, выполняющих функцию российской локализации (в первую очередь призванной обеспечить исполнение требований российского законодательства). В него входят интерактивные отчёты (к примеру, оборотно-сальдовая ведомость в материальном учёте), печатные формы (счёт-фактура, накладная ТОРГ-12, пакет стандартных форм материального учёта (формы М-4 «Приходный ордер», М-15 «Накладная на отпуск материалов на сторону» и т. д.)), а также элементы функциональности диалоговых транзакций, отсутствующие в стандартной немецкой версии (к примеру, возможность красного сторно в бухгалтерском учёте). В версиях ERP, предшествующих 6.0, пакет российской локализации (Russian Add-On) необходимо было устанавливать отдельно, начиная с версии 6.0 пакет входит в стандартную поставку как «Функциональность, специфичная для РФ». Пакет российской локализации разрабатывается и поддерживается силами компании SAP CIS.

В отличие от ERP-систем, MES-системы много моложе.

Организация ISA определила стандарты, определяющие структуру MES-приложений и их интеграцию в IT-архитектуру компании, независимо от поставщика MES-системы. Стандарт ISA S95 «Enterprise-Control System Integration» определяет уровни модели, описывающей взаимодействия между ERP, MES и уровнем автоматизации производства. Стандарт поддерживают ведущие поставщики MES-систем. Стандарт ISA S88 «General and Site Recipe Models and Representation» определяет модели для т.н. рецептурных задач в таких отраслях промышленности, как пищевая, фармацевтическая, химическая.

Существуют еще по крайней мере два общепринятых определения системы MES. Согласно определению AMR Research — термин MES (Manufacturing Execution System) — это высокоавтоматизированная система контроля производственных процессов и управления ими. По определению APICS (American Production and Inventory Control Society) MES — это информационная и коммуникационная система производственной среды предприятия.

Положения работы MES-систем включают в себя:

1. Активация производственных мощностей.
2. Отслеживание производственных мощностей.
3. Сбор информации, связанной с производством, от:
  - Систем автоматизации производственного процесса,
  - Сенсоров,
  - Персонала,
  - Программных систем.
4. Отслеживание и контроль параметров качества.
5. Обеспечение персонала и оборудования информацией, необходимой для начала процесса производства.

6. Установление связей между персоналом и оборудованием в рамках производства.
7. Установление связей между производством и поставщиками, потребителями, инженерным отделом, отделом продаж и менеджментом.
8. Реагирование на:
  - Требования по номенклатуре производства,
  - Изменение компонентов, сырья и полуфабрикатов, применяемых в процессе производства,
  - Изменение спецификации продуктов,
  - Доступность персонала и производственных мощностей.

9. Гарантирование соответствия применимым юридическим актам, например, нормам Food and Drug Administration (FDA) США.

Международная ассоциация производителей систем управления производством (MESA International) определила 11 типовых обобщенных функций MES-систем:

1. RAS — (англ. Resource Allocation and Status) — Контроль состояния и распределения ресурсов: управление ресурсами производства, технологическим оборудованием, материалами, персоналом, документацией, инструментами, методиками работ.

2. ODS - (Operations / Detail Scheduling) — Оперативное / Детальное планирование: расчет производственных расписаний, основанный на приоритетах, атрибутах, характеристиках и способах, связанных со спецификой изделий и технологией производства.

3. DPU - (Dispatching Production Units) — Диспетчеризация производства: управление потоком изготавливаемых деталей по операциям, заказам, партиям, сериям, посредством рабочих нарядов.

4. DOC - (Document Control) — Управление документами: контроль содержания и прохождения документов, сопровождающих изготовление продукции, ведение плановой и отчетной цеховой документации.

5. DCA - (Data Collection / Acquisition) — Сбор и хранение данных: взаимодействие информационных подсистем в целях получения, накопления и передачи технологических и управляющих данных, циркулирующих в производственной среде предприятия.

6. LM - (Labor Management) — Управление персоналом: обеспечение возможности управления персоналом в ежесекундном режиме.

7. QM - (Quality Management) — Управление качеством продукции: анализ данных измерений качества продукции в режиме реального времени на основе информации, поступающей с производственного уровня, обеспечение должного контроля качества, выявление критических точек и проблем, требующих особого внимания.

8. MM - (Maintenance Management) - Управление производственными процессами: мониторинг производственных процессов, автоматическая корректировка либо диалоговая поддержка решений оператора.

9. PM - (Process Management) — Управление техобслуживанием и ремонтом: управление техническим обслуживанием, плановым и оперативным ремонтом оборудования и инструментов для обеспечения их эксплуатационной готовности.

10. PTG - (Product Tracking and Genealogy) - Отслеживание истории продукта: визуализация информации о месте и времени выполнения работ по каждому изделию. Информация может включать отчеты: от исполнителях, технологических маршрутах, комплектующих, материалах, номерах партий и серий, производственных переделках, текущих условиях производства и т.п.

11. PA - (Performance Analysis) — Анализ производительности: представление подробных отчетов о реальных результатах производственных операций. Сравнение плановых и фактических показателей.

Однако, уже по состоянию на 2012 год функции, относящиеся к составлению производственных расписаний (ODS), управлению ТО и ремонтами (MM), а также цеховому документообороту (DOC), были исключены из базовой модели MESA-11. Разработка новой модели Collaborative Manufacturing Execution System (с-MES) была вызвана тем фактом, что за прошедшее время (с 1994 по 2012 гг.) появились информационные системы, находящиеся на грани MES и ERP, реализующие данный функционал.

Функции современных с-MES-систем

1. RAS (англ. Resource Allocation and Status) – Контроль состояния и распределение ресурсов.
2. DPU (англ. Dispatching Production Units) – Диспетчеризация производства (Координация изготовления продукции).
3. DCA (англ. Data Collection/Acquisition) – Сбор и хранение данных.
4. LUM (англ. Labor/User Management) – Управление людскими ресурсами.
5. QM (англ. Quality Management) – Управление качеством.
6. PM (англ. Process Management) – Управление процессами производства.
7. PTG (англ. Product Tracking & Genealogy) – Отслеживание и генеалогия продукции.
8. PA (англ. Performance Analysis) – Анализ эффективности.
9. APS – Advanced Planning & Scheduling – Расширенное планирование производственных задач. Решает задачи составления оптимизированных производственных расписаний. Некоторые специалисты не склонны отделять APS от MES, считая, что встроенный в MES APS-модуль является ядром MES-системы.
10. EAM – Enterprise Asset Management – Отвечает за управление ТОиР (Техническое обслуживание и ремонт).
11. Docflow – Система электронного документооборота.

Таким образом, MES-системы и ERP-системы находятся на различных уровнях информационной структуры. Это связано со следующим различием в их основных функциях:

- MES-системы реализуют оперативное планирование, т.е. решают вопросы о том, как в заданный срок и в заданном количестве выпускается продукция.
- ERP-системы реализуют объемное планирование, т.е. решают вопросы о том, когда и сколько продукции должно быть изготовлено.

Следует заметить, что в ERP-системах слишком велик объем информации административного и финансового плана, поэтому перепланирование не может производиться часто, это возможно не чаще одного раза в сутки. Многие ведущие производители ERP-систем уже ввели в свои продукты модули планирования производства, тем не менее, скорость их реакции на изменение требований производства все же мала, и не позволяет оптимизировать планы по большому количеству параметров.

В то же время, MES-системы, в большей степени интегрированные с нижним производственным уровнем и владеющие обширной производственной информацией, позволяют скорректировать или полностью пересчитать план в течение рабочей смены столько раз, сколько это необходимо.

Таким образом, MES-системы позволяют оптимизировать производство и сделать его более рентабельным за счет быстрой реакции на происходящие события, а также применения математических методов компенсации отклонений от плановых заданий.

Именно поэтому MES-системы являются связующим звеном между ориентированными на финансово-хозяйственные операции ERP-системами и оперативной деятельностью предприятия на уровне цеха, участка и т.п.

Тем не менее, провести четкое разграничение областей эффективного использования MES — и ERP-систем достаточно сложно. Большинство экспертов считают, что управление производством опирается на решение четырех задач:

- формирование объемно-номенклатурного плана;
- баланс производственных мощностей;
- составление производственных расписаний;
- группирование оборудования и детали-сборочных единиц.

Первые две задачи достаточно эффективно решаются с помощью ERP, а две последние — MES.

Интеграция между этими системами направлена на установление связей между процессами планирования производства, имеющими место и на уровне предприятия, и на уровне производства. Она также предусматривает возможность передачи детальных производственных планов, сводок и отчетов в существующие на предприятии информационные системы. Основной функционал интегрированных систем может быть описан следующим набором типовых систем:

MIS — (Management Information System) — Система информационного обеспечения управления. Средства MIS позволяют интегрировать информацию, необходимую для принятия управленческих решений.

SCM — (Supply Chain Management) — Управление цепочками поставок. Технологии SCM автоматизируют весь цикл: «поставщик» — транспорт- производство — хранение — распространение — заказчики», что дает возможность предприятию доставлять необходимый товар в нужное место точно в срок и с минимальными издержками.

CRM — (Customer Relationship Management) — Управление взаимоотношениями с клиентами. Технологии CRM автоматизируют все этапы работы с клиентами: от рекламной кампании и первого контакта с потенциальным заказчиком до послепродажной поддержки и гарантийного обслуживания.

SSM — (Sales & Service Management) — Управление сбытом и обслуживанием.

P/PE — (Product and Process Engineering) — Проектирование производственных процессов и продуктов.

e-business — (электронный бизнес) — Средства электронного бизнеса позволяют взаимодействовать с поставщиками и заказчиками через Интернет. Это особо важно в условиях нашей страны, когда многие участники бизнес-операций географически удалены друг от друга.

HMI — (Human Machine Interface) — человеко-машинный интерфейс. Отображение информации на экране монитора в понятной для человека форме.

SCADA — (Supervisory Control and Data Acquisition) — диспетчерское управление и сбор данных.

Под термином SCADA понимают инструментальную программу для разработки программного обеспечения систем управления технологическими процессами в реальном времени (АСУ ТП) и удаленного сбора данных (телемеханика). Реже термин SCADA-система используют для обозначения программно-аппаратного комплекса сбора данных (телемеханического комплекса).

SCADA-системы позволяют разрабатывать АСУ ТП в клиент-серверной или в распределенной архитектуре (DCS — Distributed Control System — распределенная система управления).

Термин SCADA эволюционировал вместе с развитием технологий автоматизации и управления технологическими процессами. В 80-е годы под SCADA-системами понимали любые программно-аппаратные комплексы сбора данных реального времени. В 90-х годах термин SCADA больше используется для обозначения только программной части АСУ ТП. В некоторых странах синонимом SCADA является HMI, хотя данный термин сужает функциональные возможности SCADA-систем.

В России больше распространены SCADA-системы отечественного производства.

BI - (Business Intelligence) — Бизнес Аналитика — Под этим понятием чаще всего подразумевают программное обеспечение, созданное для помощи менеджеру в анализе информации о своей компании и её окружении. Это ПО, специально разработанное, чтобы помочь понять, что является движущей силой предприятия, и предсказать влияние текущих решений на будущее. BI включает аналитику, сбор информации для принятия решений и аналитические технологии. Современные BI-системы используют технологии нейронных сетей и деревьев решений, основанных на поиске сильных связей, примеров и закономерностей, неочевидных, которые человеку без помощи ЭВМ практически невозможно обнаружить (data mining). Возможности и функционал BI-систем предназначены для генерации и выбора альтернатив в процессе принятия управленческого решения.

Вышеперечисленные информационные системы и их компоненты могут дополняться различными, глубоко специализированными программными комплексами [7], отвечающими отраслевой специфике или даже особенностям конкретного предприятия.

#### Литература

1. <http://www.cnews.ru/> - раздел «Информатизация» [электронный ресурс] дата обращения 25/03/ 2014
2. <http://www.sap.com/index.html> [электронный ресурс] дата обращения 16.04.2014
3. <https://www.isa.org> [электронный ресурс] дата обращения 18.04.2014
4. <http://www.amr-research.com/> [электронный ресурс] дата обращения 18.04.2014
5. <http://www.mesa.org/en/index.asp> [электронный ресурс] дата обращения 13.03.2014
6. <http://www.kipexpert.ru/component/content/article/116-scada-sistemi/392-scada-sistemy-obzor-scada-sistem.html>
7. Зобнин Ю. А. Возможности программного комплекса для использования вузом в образовательных целях. / Д. Дюге, Ю. А. Зобнин // Проблемы формирования единого пространства социально-экономического развития стран СНГ : сборник трудов Международной научно-практической конференции / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 82-87.

**Николенко Т. А.**, к. т. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Nikolenko T. A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В ОБЛАСТИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

**Аннотация.** Показаны причины появления информационных систем. Приводятся понятия информационного общества и информационного слоя. Рассматриваются виды информационных систем, используемых на различных уровнях информационно-управляющей структуры предприятия.

**Ключевые слова:** информационные технологии, технологические процессы, автоматизация управления, информационные системы, ERP-системы.

С появлением ЭВМ и в дальнейшем всемирной компьютерной сети изменилось на качественном уровне влияние информации на жизнедеятельность общества в целом. Становится общепризнанным, что в современном мире информация из сферы абстрактных идеологических понятий переходит в категорию материальных, ценностных характеристик.

Использование электронно-вычислительных машин и персональных компьютеров обусловило коренное преобразование отношений и технологических основ деятельности в сфере экономики. В настоящее время распространение информации в информационном секторе экономики невозможно представить без применения новых информационных технологий. Информационная экономика изменила многие аспекты экономической реальности, в том числе, и функцию денег, которые из всеобщего эквивалента трудозатрат постепенно превратились в средство расчета. Виртуальные банки и системы оплаты – плод развития информационных технологий. В экономике и бизнесе информационные технологии применяются для обработки, сортировки и агрегирования данных, для организации взаимодействия участников процесса и вычислительной техники, для удовлетворения информационных потребностей, для оперативной связи. Информационные системы, изначально разрабатываемые только как инструмент для автоматизации контрольно отчетных функций в сфере промышленного производства, давно перешагнули эти рамки. Современные информационные системы охватывают такие, казалось ранее не компьютеризируемые области общественно экономической жизни, как образование, медицина и финансы.

Информационные технологии постепенно проникают практически во все сферы хозяйствования: это и промышленное производство, и медицина, и образование, и банковское дело и много многое другое. И это правильно и рационально. Идея использования электронно-вычислительных

машин для автоматизации учета на производстве, реализованная менее полувека назад в виде программы компьютеризации производства ICAM, развилась на сегодняшний момент в мощную систему компьютеризации всего общества в целом.

На данный момент складывается концепция исторической фазы развития цивилизации, в которой главными продуктами производства становятся информация и знания, получившая название информационное общество. Основные характерные черты информационного «строя»:

- увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества;
- возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг в валовом внутреннем продукте;
- нарастающая информатизация общества с использованием телефони, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;
- создание глобального информационного пространства, обеспечивающего: (а) эффективное информационное взаимодействие людей, (б) их доступ к мировым информационным ресурсам и (в) удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах.

Общепринятым является разделение процессов по типу деятельности. В этой классификации все производственные процессы подразделяются на: дискретные и непрерывные, или процессные.

Непрерывное / процессное производство (Process-Costing) - это совокупность непрерывных технологических процессов, организованных в виде производственной линии, участка, цеха или предприятия в целом; диктуется характером технологии. К ним относятся предприятия пищевой, химической, фармацевтической, целлюлозно-бумажной, металлургической промышленности, энергетика, и др. Непрерывное производство характеризуется тем, что продукция в этом случае воспринимается как единое целое, и не имеет смысла раскладывать его бизнес-процессы на составные единицы в процессе производства.

Дискретное производство — тип производства, в котором исходный материал (сырье) при переработке в исходный продукт претерпевает более одного передела с прерыванием технологического процесса. К этому типу относится и позаказное (Job-Order-Costing) производство, характеризующееся тем, что предприятие изготавливает различные виды продуктов, которые могут быть выражены в количестве штук или подразделены на более или менее мелкие серии. Каждый продукт или серия продукции может быть выделена по свойственным им признакам. Дискретный тип производства превалирует в машиностроении, приборостроении, легкой промышленности, на предприятиях по выпуску мебели, упаковок.

Причина классификации производственных процессов по признаку позаказное-непрерывное заключается в том, что это предопределяет технику измерения производственных издержек, применяемую на предприятии. При позаказном производстве можно измерять количество материала и рабочего времени, затраченных на изготовление отдельного продукта или серии. При непрерывном производстве невозможно измерить затраты на отдельные продукты, и потому расчет направлен на исчисление затрат за период.

Под автоматизацией управления понимается применение программных средств, которые используются для решения задач управления на всех этапах и во всех сферах деятельности компании.

На рис. 1. приведена информационно-управляющая структура производственного предприятия (по данным MESA International, Manufacturing Enterprise Solutions Association — Международная ассоциация производителей систем управления производством, [www.mesa.org](http://www.mesa.org)).



Рис. 1. Схема информационно-управляющей структуры предприятия

Представленная выше пирамида дает схематическое представление о структуре информационной системы автоматизации промышленного предприятия, разделенной на четыре уровня:

- на первом уровне находятся АСУТП;
- на втором уровне MES-системы;
- на третьем уровне — ERP-системы;
- на верхнем уровне находятся OLAP-системы.

Здесь АСУТП — автоматизированные системы управления технологическими процессами;

MES — (Manufacturing Execution System) — исполнительная система производства, автоматизированная система управления производства, информационно-вычислительная система. Системы такого класса решают задачи синхронизации, координируют, анализируют и оптимизируют выпуск продукции в рамках какого-либо производства в режиме реального времени.

ERP - (Enterprise Resource Planning) — Система планирования ресурсов предприятия. Основное назначение ERP — управление финансовой и хозяйственной деятельностью предприятия. ERP-система работает на самом верхнем уровне в иерархической лестнице систем управления, она затрагивает основные аспекты всех элементов производственной и торговой деятельности предприятия.

OLAP — (On-Line Analytic Processing) — Оперативный многомерный анализ данных. Под этим термином понимают проведение аналитической обработки в реальном времени, технологию обработки информации, включающую составление и динамическую публикацию отчетов и документов, а также т.н. анализ data mining – способ анализа информации в базе данных с целью отыскивания аномалий и трендов без выявления смыслового значения записей. Используется аналитиками для быстрой обработки сложных запросов к базе данных. Служит для подготовки бизнес-отчетов по продажам, маркетингу, и в целях управления, в том числе в системе государственного управления на основе специальных моделей [2].

Рассматривая приведенную на рис. 1. пирамиду, можно представить себе передачу информации по всем ступеням иерархии системы. Из производственной зоны (АСУТП) информация поступает к MES-системам, проходит стадию обработки, а затем уже обработанная информация поступает в ERP-системы, и далее — на уровень высшего менеджмента предприятия (OLAP).

Литература:

1. [www.mesa.org](http://www.mesa.org) [электронный ресурс], Дата обращения 17.04.2014.
2. Барбаков О. М. Моделирование в системе управления городом. / Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2008. – С. 33-43.

**Николенко Т. А.**, к. т. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Nikolenko T. A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ПОНЯТИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

**Аннотация.** Дан анализ причин и критериев такого современного социологического понятия как информационное общество. Исследованы причины автоматизации общества и основные задачи, обусловленные наличием тенденции информатизации и развития рынка информационных технологий.

**Ключевые слова:** информация, информационные технологии, информационный рынок.

Говоря об информационном обществе, его следует принимать не в буквальном смысле, а рассматривать как ориентир, тенденцию изменений в современном обществе. Эта модель ориентирована на будущее, но в развитых странах уже сейчас можно отметить целый ряд вызванных информационными технологиями изменений, которые подтверждают концепцию информационного общества. Среди этих изменений можно выделить следующие:

- структурные изменения в экономике, особенно в сфере распределения рабочей силы;
- возросшее осознание важности информации и информационных технологий;
- растущее осознание необходимости компьютерной грамотности;
- широкое распространение компьютеров и информационной технологии;
- развитие компьютеризации и информатизации общества и образования;
- поддержка правительством развития компьютерной микроэлектронной технологии и телекоммуникаций.

В свете этих изменений «информационное общество» можно определить как общество, в котором качество жизни так же как перспективы социальных изменений и экономического развития в возрастающей степени зависят от информации и ее эксплуатации. В таком обществе стандарты жизни, формы труда и отдыха, система образования и рынок находятся под значительным влиянием достижений в сфере информации и информационных технологий.

Управление информационными ресурсами, включающее организацию данных и управление процессами их обработки, все более выделяется в отдельную управленческую функцию. Все это связано с таким процессом в обществе, который называют информатизацией.

Информатизация - это организационный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей и реализации прав юридических и физических лиц на основе формирования и использования информационных ресурсов. Информатизация базируется на применении автоматизированных информационных технологий (АИТ).

Основными задачами информатизации общества являются:

- модернизация информационно-телекоммуникационной инфраструктуры;
- эффективное формирование и использование национальных информационных ресурсов и обеспечение широкого, свободного доступа к ним;
- обеспечение граждан общественно значимой информацией и развитие независимых средств массовой информации;
- создание необходимой нормативно-правовой базы построения информационного общества.

Количество, качество и доступность информационных ресурсов уже сейчас во многом определяет уровень развития страны, ее статус в мировом сообществе и бесспорно станут решающим показателем этого статуса в будущем.

Информационный рынок – это система экономических, правовых и организационных отношений по торговле продуктами интеллектуального труда на коммерческой основе. Так же как и обычный рынок, информационный рынок характеризуется наличием спроса и предложения, определенной номенклатурой продуктов и услуг, ценами, а также поставщиками и потребителями; спецификой данного рынка является то, что информационные ресурсы, продукты и услуги могут копироваться в неограниченном количестве.

Составляющие информационного рынка:

1. Информационные продукты и услуги, а также аппаратно-программные средства и соответствующие технологии переработки информации.

2. Нормативно-правовые документы: IV часть Гражданского кодекса РФ (N 231-ФЗ от 18.12.2006), федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (N 149-ФЗ от 27.07.2006) и др.

3. Справочные средства, обобщающие информацию о поставщиках информационных продуктов и услуг.

Информационный рынок можно разделить на несколько секторов:

- деловой информации;
- научной и профессиональной информации;
- социально-политической и правовой информации;
- массовой и потребительской информации.

Основным продуктом информационного рынка являются информационные системы, определяющие связанный с ними пакет ИТ-услуг, включающий в себя такие основные виды как: разработка, документирование, внедрение и сопровождение. Рассмотрим теоретические основы понятия информационной системы.

Информационная система (ИС) – это взаимосвязанная совокупность средств, методов, персонала, используемая для хранения, обработки и выдачи информации в интересах достижения поставленной цели. Для описания системы используют такие понятия, как:

- структура (множество элементов и взаимосвязей между ними);
- входы и выходы (материальные, финансовые и информационные потоки, входящие в систему и выводимые ею);
- законы поведения (функции, связывающие входы и выходы системы);
- цели и ограничения (процессы функционирования системы, описываемые рядом переменных; на отдельные переменные обычно накладываются ограничения).

Под управлением ИС понимают изменение состояния системы, ведущее к достижению поставленной цели. Процесс управления системой определяется целями управления, окружающей обстановкой и внутренними условиями.

В основе процесса управления ИС лежит информационный обмен, который заключается в циклическом осуществлении следующих процедур:

- сбора информации о текущем состоянии управляемого объекта;
- анализа полученной информации и сравнения текущего состояния объекта с желаемым;
- выработки управляющего воздействия с целью перевода управляемого объекта в желаемое состояние;
- передачи управляющего воздействия объекту.

В свете всего вышеперечисленного, можно определить автоматизированную информационную систему как комплекс, который включает компьютерное и коммуникационное оборудование, программное обеспечение, лингвистические средства, информационные ресурсы, а также системный персонал, обеспечивающий поддержку динамической информационной модели некоторой части реального мира для удовлетворения информационных потребностей пользователей и для принятия решений.

Структура АИС:

1. Информационные технологии (ИТ) – инфраструктура, обеспечивающая реализацию информационных процессов сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации. ИТ предназначены для снижения трудоемкости процессов использования информационных ресурсов, повышения их надежности и оперативности.

2. Функциональные подсистемы и приложения – специализированные программы, предназначенные обеспечить обработку и анализ информации для целей подготовки документов, принятия решений в конкретной функциональной области на базе ИТ.

3. Управление ИС – компонент, который обеспечивает оптимальное взаимодействие ИТ, функциональных подсистем и связанных с ними специалистов, развитие их в течение жизненного цикла ИС.

Каждая АИС ориентирована на ту или иную предметную область. Под предметной областью понимают область проблем, знаний, человеческой деятельности, имеющую определенную специфику и круг фигурирующих в ней предметов. При этом каждая автоматизированная система ориентирована на выполнение определенных функций в соответствующей ей области применения. В современном информационном обществе такой предметной областью может становиться и социальное управление, реализующее задачи социальной инженерии на основе системного подхода [1].

В условиях рыночных отношений все возрастающий спрос на информацию и информационные услуги привел к тому, что технология обработки информации стала ориентироваться на применение самого широкого спектра технических средств и прежде всего компьютеров и средств коммуникации. На их основе создавались компьютерные системы и сети различных конфигураций с целью не только накопления, хранения, переработки информации, но и максимального приближения терминальных устройств к рабочему месту специалиста или принимающего решения руководителя.

Указанные тенденции потребовали привлечения квалифицированных специалистов, что оказало влияние на ускорение информатизации самого образовательного пространства [2].

Информационные технологии (ИТ) – это комплекс методов переработки разрозненных исходных данных в надежную и оперативную информацию для принятия решений с помощью аппаратных и программных средств с целью достижения оптимальных параметров объекта управления.

Развитие рыночных отношений привело к появлению новых видов предпринимательской деятельности и прежде всего к созданию фирм, занятых информационным бизнесом, разработкой информационных технологий, их совершенствованием, распространением компонентов ИТ, в частности программных продуктов, автоматизирующих информационные и вычислительные процессы.

К числу компонентов ИТ относят также компьютерную технику, средства коммуникаций, офисное оборудование и специфические виды услуг – информационное, техническое и консультационное обслуживание, обучение и т.п.

## Литература

1. Барбаков О. М. Киселев В. Г. Системные подходы к управленческой деятельности. / Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ : материалы Международной научно-практической конференции. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. – С. 10-14.

2. Барбаков О. М. Единая информационно-образовательная среда как фактор подготовки специалистов-профессионалов. / Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права : материалы Всероссийского научного семинара. – Тюмень : Вектор Бук, 2003. – С. 52-54.

УДК 338.45.01

**Ниязова Г.А.**, магистрант, Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

**Niyazova G.A.**, Tyumen State University, Tyumen, Russia

### СОВРЕМЕННАЯ РОЛЬ РОССИЙСКОГО ПРИРОДНОГО ГАЗА В ЭНЕРГООБЕСПЕЧЕНИИ СТРАН СНГ

**Аннотация.** В контексте современной роли российского природного газа в энергообеспечении стран СНГ проанализированы экспортные поставки российского природного газа в страны СНГ за последние 5 лет. Особое внимание уделено отношениям России и Украины по поводу поставок газа на украинский рынок.

**Ключевые слова:** природный газ, СПГ, экспорт, энергетическая зависимость, энергоэффективность.

Современное политическое и экономическое положение в мире, связанное с политическим кризисом на Украине и присоединением Крыма к России, усилило у многих стран-импортёров российского природного газа необходимость в поиске новых поставщиков газа. Такая необходимость вызвана стремлением зарубежных стран избавиться от энергетической зависимости от России. В настоящее время российский природный газ экспортируется через трубопроводы как в страны дальнего зарубежья, так и в страны Бывшего Советского Союза; также осуществляются поставки СПГ в некоторые страны Азиатско-Тихоокеанского региона. В 2012 году объем экспортных поставок природного газа по трубопроводам составил 217,1 млрд. куб. м. газа, СПГ – 1,92 млрд. куб. м. (рис. 1). Такой объем газа обеспечивает в среднем 36% потребностей в природном газе в Западной Европе и почти 68% в Восточной Европе [3].

Что касается стран СНГ, то российский газ представлен на пяти национальных рынках, и объем экспортных поставок российского газа в эти

страны в 2012 году составил 61,1 млрд. куб. м. (табл. 1). Природный газ широко применяется в промышленности, отоплении жилых домов, для подогрева воды и приготовления пищи, также используется как топливо для машин, котельных и ТЭЦ.

Распад Советского Союза коренным образом изменил систему экспорта российского газа в зарубежные страны. Он создал серьезные проблемы в торговле природным газом как для самой России, так и для республик Бывшего Советского Союза и других зарубежных потребителей.

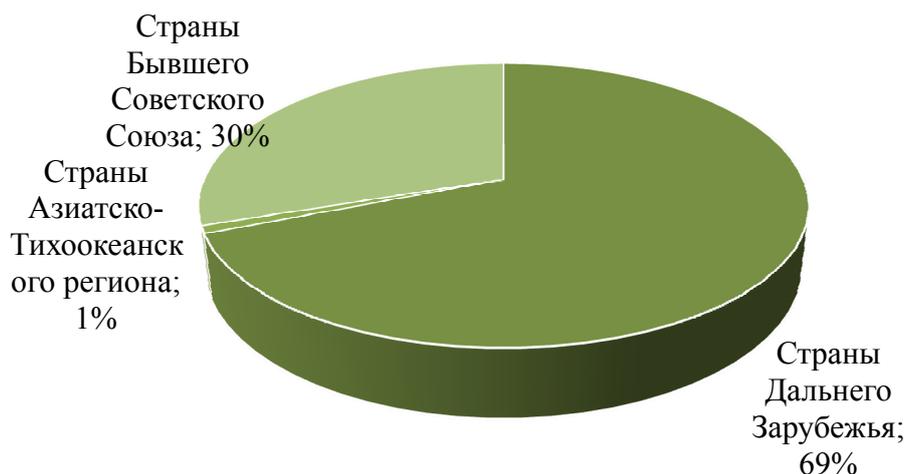


Рис. 1. Экспорт российского природного газа в 2012 году  
Источник: [3]

Таблица 1  
Объем реализации российского природного газа в страны СНГ,  
млрд. куб. м.\*

Год	2008	2009	2010	2011	2012
Армения	2,1	1,7	1,4	1,6	1,7
Беларусь	21,1	17,6	21,6	23,3	19,7
Казахстан	9,6	3,1	3,4	3,3	3,7
Узбекистан	-	-	-	0,3	-
Молдова	2,7	3,0	3,2	3,1	3,1
Украина	56,2	37,8	36,5	44,8	32,9
Итого	91,7	63,2	66,1	76,4	61,1

\*) Источник: [3]

Во-первых, единая трубопроводная система, которая действовала в советское время, была разделена и перешла под контроль новых независимых стран. В связи с этим Украина превратилась в одну из важнейших транзитных стран экспорта российского газа в европейские страны. Через территорию Украины поставлялся природный газ конечным потребителям

в Центральной и Западной Европе через газопроводы «Уренгой — Помары — Ужгород», «Ямал-Европа» и «Союз».

Во-вторых, распад Советского Союза вызвал экономические трудности в странах Бывшего Советского Союза. Это привело к циклу неуплаты долга за российский газ, что привело к постоянным переговорам между Россией и Украиной по поводу урегулирования суммы задолженности по импорту российского природного газа, цены поставляемого газа и транзитных сборов. Украина со своей стороны стремится осуществить транзитную монополию в качестве важного рычага в переговорах с Россией и считает, что это подействует как сдерживающий фактор к росту цен на импорт. Но такие переговоры приносят вред экспорту российского газа в европейские страны. Стоит вспомнить газовые конфликты 2005 и 2009 годов, которые затрагивали украинский долг по импорту российского газа и транзитные поставки газа в Европу. В ходе этого события Россия прекращала поставки газа для Украины и сокращались поставки для европейских потребителей. Тогда оба конфликта были урегулированы, но в дальнейшем Россия начала диверсифицировать поставки экспорта газа в Европу в обход Украины за счет строительства газопроводов. Так началось строительство экспортного газопровода через Белоруссию и Польшу в Германию, введенного полностью в эксплуатацию в 2006 году, тремя годами ранее был введен в действие прямой газопровод «Голубой поток» в Турцию, а в 2011 году – трубопровод «Северный поток» по дну Балтийского моря, который связал напрямую Россию с Германией. В результате строительства данных газопроводов к январю 2014 года экспортные поставки российского газа в Европу через Украину значительно сократились.

Россия таким способом добилась успеха в снижении своей зависимости от Украины как транзитной страны, но зависимость Украины от российского газа остается высокой: в 2012 году около 66% внутреннего потребления в стране обеспечивалось импортным российским газом (табл. 2).

Таблица 2

Объем реализации российского природного газа в Украине  
и уровень его обеспеченности российским газом\*

Показатель	Год				
	2008	2009	2010	2011	2012
Объем реализации российского газа, млрд. куб. м.	56,2	37,8	36,5	44,8	32,9
Объем потребления, млрд. куб. м.	60,0	47,0	52,1	53,7	49,6
Уровень обеспеченности потребления экспортом, %	94%	80%	70%	83%	66%

\*) Источник: [1], [3]

Не удивительно, что Украина так сильно зависит от российского газа. Дело в том, что страна не заинтересована в реструктуризации энергетического сектора. Относительно низкие цены на российский импортный газ, действующие до недавнего времени – до I квартала 2014 года цена была в размере 268,5 долл. США за 1000 куб. м. газа с учетом 30%-ой скидки и льготной пошлины [4] - сделали экономику Украины энергетически неэффективной. Экономика Украины в 8 раз более энергоёмкая, чем экономики Германии или Франции. Даже Россия в 2 раза более энергоэффективна, чем Украина (табл. 3).

Таблица 3

Энергоэффективность некоторых стран в 2012 году\*

Показатель Страна	Объем потребления энергии, млн. т. нефтяного эквивалента					Объем номинального ВВП (по оценке ООН), млрд. долл. США	Энергоэффективность, 1000 долл. США/т. нефтяного эквивалента
	Всего	Нефть	Природный газ	Уголь	Прочие источники энергии		
Германия	311,7	111,5	67,7	79,2	53,3	3426,0	11,0
Италия	162,5	64,2	61,8	16,2	20,3	2013,4	12,4
Польша	97,6	25,1	14,9	54,0	3,6	514,1	5,3
Россия	694,2	147,5	374,6	93,9	78,2	2029,8	2,9
США	2208,8	819,9	654,0	437,8	287,1	16244,6	7,4
Украина	125,3	13,2	44,6	44,6	22,9	165,2	1,3
Франция	245,4	80,9	38,2	11,4	114,9	2611,5	10,6

\*) Источник: [1], [2]

В данный момент повышение для Украины цены на российский газ до 485 долл. США за 1000 куб. м., связанное с невыполнением условий договора с украинской стороны и отмены всех скидок, вызвало у страны необходимость в поиске новых поставщиков голубого топлива. Хотя за счет разработок новых месторождений объем добычи собственного природного газа за последние годы в стране растет, но этого все равно не хватает для обеспечения внутреннего потребления, а учитывая, что Крым обладал запасами природного газа, зависимость Украины от импортного природного газа стала еще больше.

В настоящее время Украина стремится диверсифицировать импортные поставки природного газа, покупая газ из Словакии, Польши и Венгрии, используя трубопроводы в реверсном режиме. Но Украину пока не устраивают сроки и условия начала поставок газа. Например, Словакия готова поставлять газ в Украину по трубопроводу *Vojanu*, годовая пропускная мощность которого составляет до 10 млрд. куб. м. [4], но поставки возможно осуществить только с ноября 2014 года и при условии, что часть затрат на развитие инфраструктуры возьмет на себя Украина. Пока только Германия начала поставлять газ в страну в объеме 10 млрд. куб. м. в год

[4], и хотя информация о цене природного газа не разглашается, но немецкая компания RWE AG уверяет, что их цена природного газа намного дешевле российского топлива.

Что касается России, то Украина пока не намерена полностью отказаться от российского природного газа и планирует покупать газ в объеме 15 млрд. куб. м. [4], что составляет примерно половину того объема, что поставлялось годом ранее.

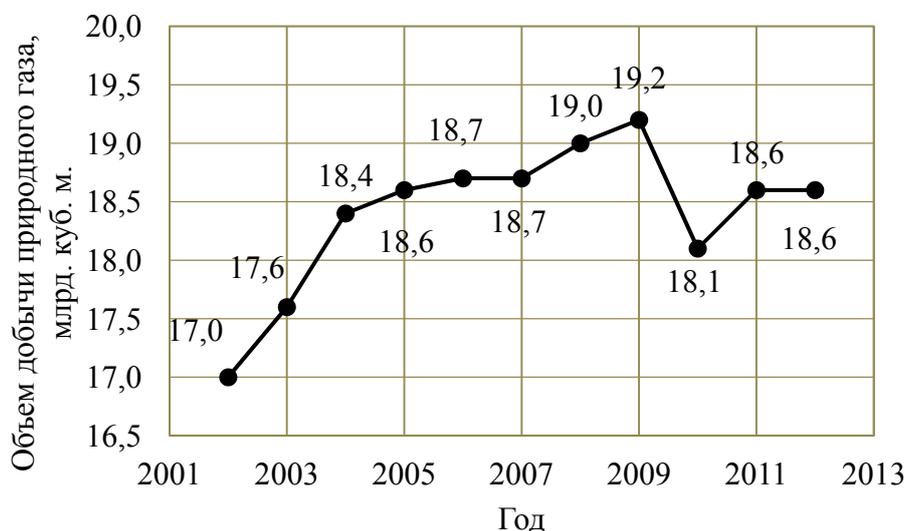


Рис. 2. Объем добычи природного газа в Украине, млрд. куб. м. Источник: [1].

В сложившейся ситуации для России встала необходимость сохранения газового рынка Украины, а также диверсификация портфеля газовых контрактов. Перспективным и многообещающим импортёром российского газа является Китай, с которым Россия долгое время ведет переговоры по продаже природного газа через трубопровод. За последние десять лет потребление природного газа в стране увеличилось более чем в 4 раза и составило в 2012 году 143,8 куб. м. г. [1], но и этого не хватает для внутренней обеспеченности населения и промышленности энергией. Учитывая, что Китай занимает первое место по добыче каменного угля [1], то весь добываемый объем используется для внутреннего потребления. Но в связи с тем, что уголь при сжигании выделяет в атмосферу больше углекислого газа, чем эквивалентное количество природного газа, это негативно сказывается на климате и экологической ситуации в регионе. Поэтому в Китае происходит переориентация электростанций и производства с угля на газ, что делает данный рынок более перспективным для российского газа.

#### Литература

1. Statistical Review of World Energy 2013 [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/statistical-review/statistical\\_review\\_of\\_world\\_energy\\_2013.pdf](http://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/statistical-review/statistical_review_of_world_energy_2013.pdf) (Дата обращения 20.04.2014)

2. Официальный сайт Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.un.org/ru/> (Дата обращения 19.04.2014)
3. Справочник «Газпром в цифрах 2008-2012 гг.» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gazprom.ru/f/posts/05/298369/gazprom-reference-figures-2008-2012-rus.pdf> (Дата обращения 19.04.2014)
4. Украина возобновила импорт газа из Европы // Информационное агентство «РИА Новости» [Электронный ресурс]. – URL: <http://ria.ru/economy/20140415/1004041712.html> (Дата обращения 20.04.2014)

УДК 378.14.015.62

**Омарова В.К.**, к.п.н, профессор, Павлодарский государственный педагогический институт, г. Павлодар, Казахстан

**Игнатова Е.В.**, доктор PhD, доцент, Павлодарский государственный педагогический институт, г. Павлодар, Казахстан

**Конькова Е.**, студент, Павлодарский государственный педагогический институт, г. Павлодар, Казахстан

**Omarova V.K.**, Pavlodar State Pedagogical Institute, Pavlodar city, Kazakhstan

**Ignatova E.V.**, Pavlodar State Pedagogical Institute, Pavlodar city, Kazakhstan

**Kon'kova E.**, Pavlodar State Pedagogical Institute, Pavlodar city, Kazakhstan

## ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ

**Аннотация.** В рамках проведенного исследования качества профессионально-педагогической подготовки выпускников вузов Павлодарской области представлены результаты социологического опроса работодателей.

**Ключевые слова:** качество образования, профессиональная деятельность, профессионально-педагогическая подготовка, профессиональные компетенции, оценка уровня профессионально-педагогической подготовки.

Качество образования, как известно, во многом определяется компетентностью и уровнем профессиональной деятельности учителя. К сожалению, существующая система оценки профессионально-педагогической подготовки выпускников педагогических вузов далека от совершенства, страдает односторонностью и субъективностью, что совершенно справедливо вызывает неудовлетворение работодателей [1, 2].

Между тем, глобальный характер информационного обмена и образовательных технологий, стремительное встраивание системы образования в сетевой мир, с одной стороны, темпы и особенности социально-экономического развития, с другой, обостряют противоречия между динамикой спроса организаций образования на специалистов определенного профиля и системой их профессиональной подготовки.

Очевидно, решение вопроса качественной подготовки выпускников педагогических вузов, следует начинать с определения требований к моло-

дым специалистам со стороны работодателей, а затем – выбора содержания и образовательных технологий, удовлетворяющих эти требования.

С этой целью авторами было проведено исследование качества профессионально-педагогической подготовки выпускников вузов Павлодарской области. В настоящее время в регионе подготовку педагогических кадров осуществляет три высших учебных заведения с общим контингентом обучающихся около 3 тысячи человек.

В исследовании приняли участие 150 человек. Опрашивались педагоги средних общеобразовательных школ. Из числа опрошенных 32% работают руководителями, 68% респондентов – заместители руководителей. Последняя категория респондентов была привлечена к опросу как непосредственно работающая с молодыми учителями – выпускниками педвузов.

Одна из задач исследования – выявление отношения к профессионально-педагогической подготовке выпускников респондентами различных возрастных категорий. Были сформированы три возрастные группы:

- 1 группа – люди от 50 лет и старше (18% из числа опрошенных);
- 2 группа – люди от 31 до 50 лет (60% из числа опрошенных);
- 3 группа – люди до 30 лет (22% из числа опрошенных).

На первом этапе работодателям было предложено определить основные требования к профессионально-педагогической подготовке выпускников вузов.

На основе анализа полученных данных были определены следующие критерии профессионально-педагогической подготовки:

1. Профессиональная общетеоретическая подготовка.
2. Сформированность мотивации к выполнению профессиональной деятельности.
3. Готовность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности.
4. Готовность к профессиональному самопознанию и саморазвитию.
5. Способность к обобщению, анализу и использованию знаний при решении профессиональных задач.
6. Готовность к использованию теоретических знаний для генерации новых идей.
7. Способность реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов.
8. Способность диагностировать достижения школьников, осуществлять педагогическое сопровождение.
9. Способность организовывать эффективные взаимодействия и субъект-субъектные отношения участников образовательного процесса.
10. Способность организовывать сотрудничество обучающихся.
11. Владение новыми подходами и современными технологиями.
12. Способность взаимодействовать с цифровыми технологиями, использовать информационные возможности.
13. Готовность к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся;

14. Владение исследованием в действии.

15. Способность организовать проектную и исследовательскую деятельность свою и учащихся.

На втором этапе был проведен анкетный опрос работодателей.

На основании выявленных критериев была разработана анкета, состоящая из двух блоков:

1. Влияние выделенных работодателями факторов на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста.

2. Оценка сформированности у выпускников вузов предложенных работодателями показателей профессионально-педагогической подготовки.

Выяснилось, что почти 80 % всех опрошенных работодателей считают, что вышеуказанные факторы влияют на эффективность профессиональной подготовки будущих учителей (рис. 1).

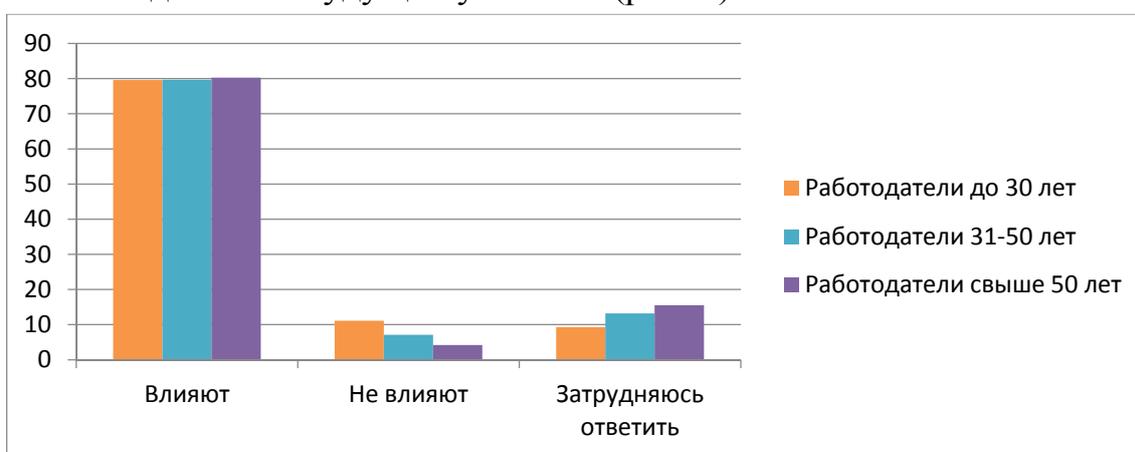


Рис. 1. Оценка влияния различных факторов на эффективность профессиональной подготовки специалиста (по данным директоров школ и их заместителей)

Респондентам было предложено выразить свою оценку сформированности профессиональных компетенций выпускников в баллах с учетом выявленных критериев профессионально-педагогической подготовки:

- 1 балл – незначительная роль, влияние практически отсутствует,
- 10 баллов – значительная роль. Другие значения промежуточные.

Первая возрастная группа работодателей (до 30 лет) уровень профессиональной подготовки выпускников оценила в 5,5 балла. К сформированным профессиональным компетенциям отнесли способность взаимодействовать с цифровыми технологиями, использовать информационные возможности (6,8 балла), готовность к профессиональному самопознанию и саморазвитию (6,0 баллов), способность диагностировать достижения школьников, осуществлять педагогическое сопровождение (6,0 баллов).

К несформированным профессиональным компетенциям были отнесены: способность реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов (4,6 балла) и владение новыми подходами и современными технологиями (4,9 балла) (рис. 2).

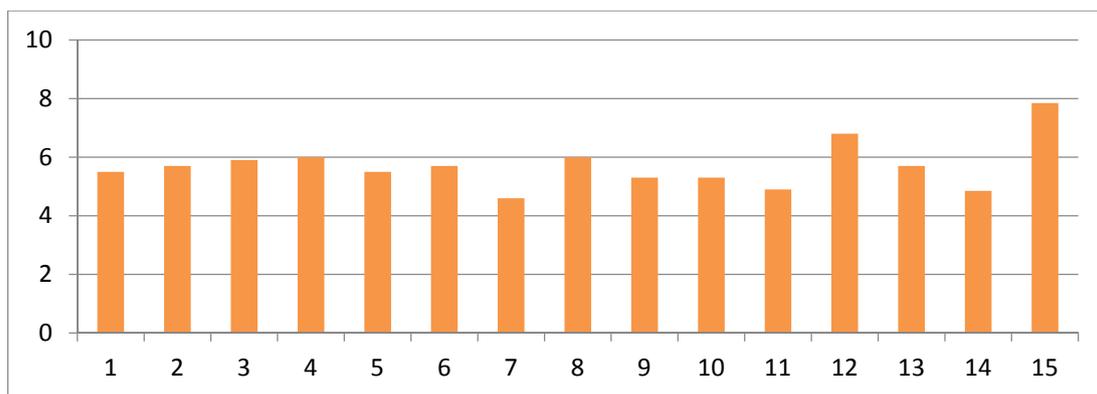


Рис. 2. Оценка сформированности профессиональных компетенций выпускников работодателями до 30 лет (в баллах)

Категория работодателей в возрасте до 50 лет оценила уровень профессиональной общетеоретической подготовки выпускников на 6,1 балла. При этом, так же как и первая категория, к наиболее сформированным качества отнесли способность взаимодействовать с цифровыми технологиями, использовать информационные возможности (6,7 балла), готовность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности (6,1 балла), готовность к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся (5,9 балла), проявлять готовность к профессиональному самопознанию и саморазвитию (5,9 балла).

К наиболее несформированным отнесли способность организовывать эффективные взаимодействия и субъект-субъектные отношения участников образовательного процесса (5,2 балла) и владение новыми подходами и современными технологиями (5,2 балла) (рис. 3).

Уровень сформированности профессиональных компетенций эксперты старше 50 лет оценили в 6,96 балла, при этом отметили, что у выпускников педагогических специальностей наиболее сформированы готовность к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся (7,0 балла), способность взаимодействовать с цифровыми технологиями, использовать информационные возможности (6,8 балла) и владение мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.

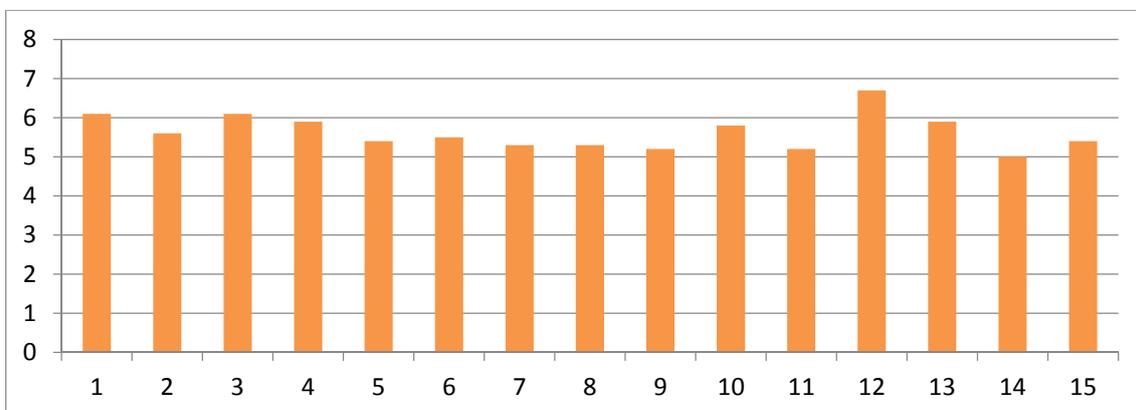


Рис. 3 Оценка сформированности профессиональных компетенций выпускников работодателями до 50 лет (в баллах)

К наиболее несформированным качествам отнесли способность к обобщению, анализу и использованию знаний при решении профессиональных задач (рис. 4).

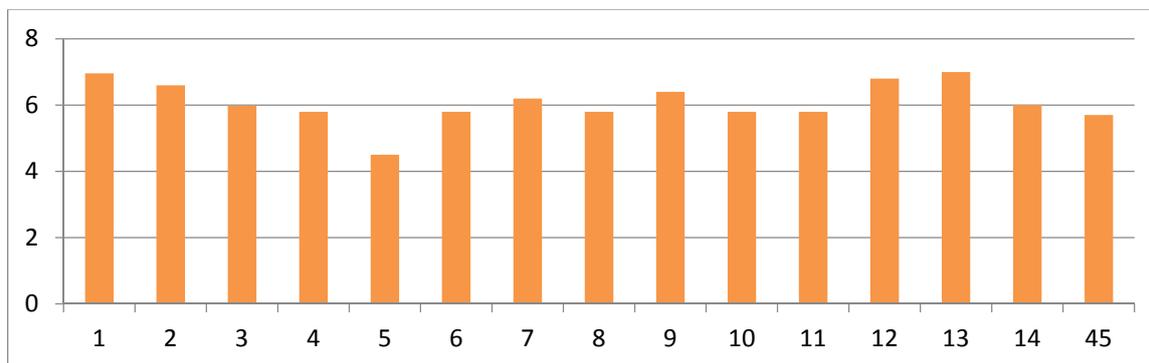


Рис.4 Оценка сформированности профессиональных компетенций выпускников работодателями старше 50 лет (в баллах)

Обобщая мнения работодателей можно сделать вывод, что у выпускников педагогических специальностей недостаточно сформированы такие важные для профессиональной деятельности качества, как способность к обобщению, анализу и использованию знаний при решении профессиональных задач; владение новыми подходами и современными технологиями; способность организовать проектную и исследовательскую деятельность свою и учащихся.

Актуализация поиска решения вопроса подготовки педагогических кадров, обладающих набором ключевых, базовых и специальных компетенций, которые удовлетворяют требования работодателей, подтверждают необходимость научного обоснования и разработки критериев оценки уровня профессиональной подготовки будущих учителей.

#### Литература

1. Субетто А.И. Проблемы качества образования. Компетентностный подход: онтология, эпистемология, системные ограничения, классификация – и его место в системе ноосферного императива в XXI веке. Москва – Уфа: 2007. - 101 с.

2. Квалиметрия в образовании: методология и практика / Под науч. ред. Н.А. Селезневой, А.И. Субетто: Кн. 3: Мониторинг и контроль качества образования: развитие методологии и опыт. -2002. -334 с.:

**Панченко Н.Б.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Natalia B. Panchenko**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ОРИЕНТАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ АБИТУРИЕНТОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

**Аннотация.** Рассмотрены основные мотивы выбора абитуриентами будущей профессии.

**Ключевые слова:** абитуриент, мотивация, ценность.

Высшее образование на современном этапе развития общества выступает в качестве основного источника удовлетворения потребностей личности в углублении и расширении уже имеющихся теоретических и практических знаний. За счет высшего образования происходит постепенное и полноценное формирование личности будущего специалиста – профессионала XXI века.

На сегодняшний день выбор ВУЗа – это профессиональное самоопределение современного абитуриента, важнейший жизненный этап, определяющий его будущую судьбу [2].

Рассмотрим отдельные информационные показатели выбора специальности будущими студентами.

Одним из основных критериев выбора будущей профессии является сформированность у молодых людей понятия о престижных и непрестижных профессиях. Так, в начале XXI века к наиболее предпочтительным профессиям относились юрист – 42%, экономист – 37,3% и медик – 19,56%, к наименее престижным: ассенизатор – 57,1%, дворник – 53,8% и слесарь – сантехник – 28% [1].

По социологическим опросам прошлого года самыми популярными направлениями среди поступающих стали филология, право и финансы, также охотно поступали и на технические направления.

Конечно, всплеск интереса к филологии сложно объяснить востребованностью специальности, ведь в последние годы интерес к ней падал. Поэтому популярность выбора гуманитарного направления можно пояснить только тем, что уменьшился госзаказ на право, экономику и другие популярные специальности, в отношении которых еще в начале 2000-х годов существовало мнение, что подготовка по ним является общественно востребованной [3].

Также по-прежнему значительно влияние семьи на подростка, что во многом зависит от социального статуса родителей. Влияние родителей бесспорно и в том случае, если выбранная абитуриентом специальность совпа-

дает с профессией одного из родителей. Большинство социологов отмечает, что, чем ниже образование одного из родителей (мама - домохозяйка, отец – безработный), тем меньше подросток прислушивается к их мнению.

С этой точки зрения, интересны результаты социологического исследования В.И. Филоненко [4]:

Таблица 1

Взаимосвязь между выбором профессии по рекомендации родителей и образовательным статусом родителей

Образовательный статус родителей	Неполное среднее		Среднее общее		Среднее специальное		Высшее образование	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011	2006	2011
Отец	37,8%	25,3%	8,3%	29,4%	32,4%	27,9%	30,4%	32,3%
Мать	48,1%	27,1%	28,5%	27%	36,2%	28%	31,8%	32,1%

Но в последнее время, намечается тенденция увеличения притязаний детей по сравнению с тем, что смогли достичь их родители.

При этом также имеет значение влияние семейных традиций на профессиональные интересы абитуриентов, «поскольку именно это закрепляет молодежь в тех социальных группах, представителями которых являются их родители»[4].

Следует отметить, что в условиях всемирной экономической глобализации основные мотивы выбора профессии становятся все больше направленными на свое будущее материальное благополучие.

В своей научной статье Винтин И.А. выделил основные интересы абитуриентов к будущей профессии [1]:

Таблица 2

Мнения респондентов при ответе на вопрос  
«На что Вы ориентируетесь при выборе профессии?»

Вариант	Юноши	Девушки	Всего
Её престижность	47,0	37,3	40,9
Её ценность для общества	21,2	18,2	19,3
Качества личности, присущие представителям данной профессии	13,6	10,0	11,4
Возможность много зарабатывать	54,6	43,6	47,7
Принципы, норма отношений	1,5	2,7	2,3
Её интерес для меня	50,0	57,3	54,6
Возможность заниматься легкой работой	9,1	6,4	7,4
Возможность реализовать свои способности	21,2	24,5	23,3
Возможность продвижения по службе	9,1	15,5	12,1
Возможность заниматься любимым делом	27,3	36,4	33,0
Другое	3,0	0,9	1,7
Затрудняюсь ответить	0	3,6	2,2

Также интересным представляется социологическое исследование «Студент в России и Америке», проведенное Е.Щепкиной [5] среди студентов МГУ им. М.В.Ломоносова и студентов университета штата Иллинойс:

Таблица 3

Факторы выбора вуза

Основные факторы	МГУ им. М.В.Ломоносова	Университет штата Иллинойс, UIUC
Влияние семейной традиции на выбор профессии	33%	0%
Выбор высшего учебного заведения по географическому принципу	9%	46%
Престижность будущей профессии	48%	62%
Возможность будущего трудоустройства	30%	28%
Материальное благополучие	64%	43%

Таким образом, анализ результатов показывает, что на сегодняшний день выбор деятельности молодежью в большей степени нацелен на удовлетворение материальных запросов, но, что, в свою очередь, не снижает основную значимость семейных ценностей для современного абитуриента.

Литература

1. Винтин И.А. Особенности социального самоопределения старшеклассников / И.А. Винтин // Социологические исследования. – 2004. – № 2. – С. 86–93.
2. Виштак О.В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов / О.В. Виштак // Социологические исследования. – 2003. – № 2. – С. 135–138.
3. Зобнин Ю. А. Банковская система как фактор реализации социального заказа системой высшего образования. / Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права : материалы Всероссийского научного семинара. – Тюмень : Вектор Бук, 2003. – С. 68-70.
4. Филоненко В.И., Лепин А.П. Основной агент базовой социализации студентов вузов / В.И. Филоненко // Социологические исследования. – 2013. - № 6. – С.71 – 77.
5. Щепкина Е. Студент в России и в Америке: социологический портрет / Е. Щепкина // Высшее образование в России. – 2002. - № 2. – с. 83-87.

**Пешкова Н.Н.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Peshkova N. N.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФИЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

**Аннотация.** Рассмотрены вопросы и приведены особенности формирования профиля предприятия в сфере социального предпринимательства. Проведен анализ перспектив развития социального предпринимательства в Тюменской области.

**Ключевые слова:** социальное предпринимательство, производство хлебобулочных изделий, инновации.

Социальное предпринимательство сочетает в себе социальную направленность деятельности и предпринимательский подход. Социальная проблема, которую пытается своей деятельностью решить социальный предприниматель, это отправная точка его бизнеса. Социальное предпринимательство – это баланс социальных целей и коммерческой составляющей. Критериями социального предпринимательства является социальная миссия, предпринимательский подход, инновационность (новаторство в решение социальной проблемы, новая комбинация ресурсов, новая услуга для региона), тиражируемость и самокупаемость и финансовая устойчивость.

Основной научной школой изучения социального предпринимательства в данное время является Венский университет бизнеса и экономики. Австрийский исследователь Отмар Ленер представил свою публикацию «Перспективы социального предпринимательства: треугольные подходы к исследованиям гибридности». В ней он отразил типологию социальных предпринимателей в работе «Типология социальных предпринимателей: мотивы, процессы поиска и этические проблемы» (Zahra S., Gedajlovic E., Neubaum D., and Shulman J. 2009) [4].

Авторы опираются на теорию предпринимательства экономистов австрийской школы, таких как Шумпетер, Хайек и Кирцнер. Они анализировали социальных предпринимателей по способу распознавания и реализации новых возможностей, а также по видам предлагаемых ими социальных инноваций, по масштабам деятельности и влиянию на социальное равновесие в обществе.

Австрийские ученые ввели в научный оборот классификацию социальных предпринимателей:

- **социальный мастер на все руки, универсал (Bricoleur)** – социальный предприниматель, самостоятельно решающий социальные проблемы своих небольших сообществ.

Социальные «универсалы» располагают ограниченной информацией местного масштаба и на ее основе распознают возможности для социальных инноваций. При этом они могут использовать не только ресурсы, находящиеся в их непосредственном распоряжении, но и привлекать и аккумулировать их на местном уровне с помощью заинтересованных в их товарах (услугах) групп людей.

Социальные «универсалы» играют важную роль, поскольку они действуют, заполняя местные институциональные пустоты, и восстанавливают социальное равновесие в местном масштабе. Однако такому предпринимателю очень сложно расширить свою бизнес-модель и масштабировать свой бизнес.

- **социальный конструктивист (созидатель)** – социальный предприниматель, создающий и управляющий структурами, занимающихся социальными проблемами, которые не находили адекватного решения в рамках государственной социальной политики и в рамках деятельности иных организаций.

Социальные конструктивисты стремятся решить более глобальные социальные проблемы. Они планируют и разрабатывают формализованные и систематизированные масштабируемые решения, способные удовлетворить растущие социальные потребности, либо быть столь же эффективными в разнообразных социальных условиях. В отличие от социальных универсалов социальные конструктивисты делают больший акцент на масштабировании и управленческом подходе, однако в сравнении с социальными инженерами предлагают менее революционные решения.

- **социальный инженер**, предлагающий инновации в шумпетеровском понимании, пытающийся изменить социальное равновесие в лучшую сторону. Социальные инженеры имеют гораздо более радикальный взгляд на общество. Они вступают в игру, когда насущные социальные проблемы не находят решения в рамках существующих институтов в связи с их устареванием или нежеланием элит их решать.

Из-за радикального подхода они часто становятся локомотивами инноваций по аналогии с шумпетеровским созидательным разрушением. Но социальные инженеры испытывают существенные сложности с масштабированием, если оно предполагает не только распространение его идей и системных изменений, но и масштабирование самого бизнеса. Ведь для этого приходится не только привлекать ограниченный социальный капитал, но и бороться с политическим капиталом и собственной нелегитимностью в глазах элит [1].

Для создания материальных условий реализации общественных целей социального предпринимательства учреждаются хозяйственные обще-

ства. В Тюменском регионе присутствует небольшая доля предприятий, регламентирующих и планирующих общественную деятельность для решения социальных проблем населения. Это обозначает наличие приоритетов и средств, закладываемых в бюджет. Наличие программы формализует процедуру принятия решения об оказании социальной помощи, собственно, сама процедура получает институализированный характер, и личные предпочтения менеджмента предприятия уже не вносят элемента случайности и необоснованности в принимаемые решения.

Социальное предпринимательство получает экономическое обоснование и потенциально может быть рассмотрено с точки зрения рациональности управления. Главная функция программы социального предпринимательства – регламентация и упорядочивание – определение и определенность как следствие демаркации отношений с внешней средой организации - это способ разрастания связанности предприятия со своей значимой средой. Интенсивность этих связей, в конечном итоге, определяет способность предприятия адекватно реагировать на изменения среды (или в среде) и отсутствие лакун неодновременности (потери доверия).

Основные направления капитализации социального предпринимательства:

- развитие инновационного малого социального предпринимательства;
- развитие институтов социально ответственного инвестирования;
- валютно-финансовая инженерия в социальной сфере.

Социальное предпринимательство – практика, которая стремительно развивается во всем мире. В феномене социального предпринимательства проявляется некоторый новый мир, новый хозяйственно-экономический уклад, его следует рассмотреть, по отношению к нему нужно самоопределиться. У России есть шанс предложить свое видение этой практики и реализовать ее. Одним из направлений развития социального предпринимательства может выступить предприятия по производству традиционных древнерусских хлебобулочных изделий.

На рынке хлеба и хлебобулочных изделий Тюменской области в настоящее время присутствуют три группы участников:

- 1) традиционные производители – крупные и средние предприятия;
- 2) мини-пекарни;
- 3) сетевые розничные торговые компании (производство хлебобулочных изделий из полуфабрикатов).

Каждая группа участников имеет свою ориентированность на те или иные сегменты рынка. Сегментация рынков хлебопекарной продукции детерминирована ценовым признаком, что обусловлено государственной политикой протекционизма в отношении социально значимых видов продукции (рис. 1).

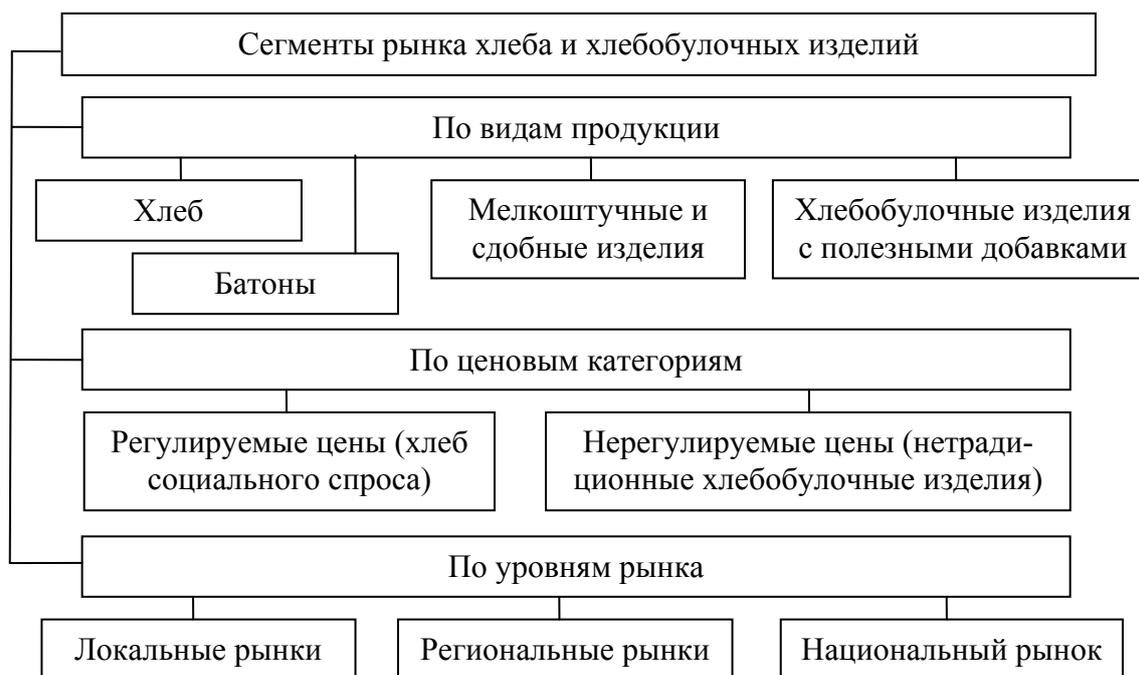


Рис.1. Сегменты рынка хлеба и хлебобулочных изделий [2]

Участники рынка образуют три группы и имеют различную ориентацию на сегменты рынка (табл. 1). Это обусловлено их конкурентными преимуществами и соотношением сильных и слабых сторон компаний. Произведем оценку ориентированности различных групп производителей на различные сегменты рынка хлеба и хлебобулочных изделий в Тюменской области по методике Поповой [2]. Результаты оценки обозначены цифрами: «1» – основная ниша; «2» – не основная ниша; «3» – производитель в данном сегменте не представлен.

Таблица 1

Ориентация участников рынка хлеба и хлебобулочных изделий на рыночные сегменты

Сегменты рынка	Традиционные производители	Розничные торговые сети	Мини-пекарни
1. По видам продукции			
1.1. Хлеб	1	2	2
1.2. Батоны	1	1	1
1.3. Мелкоштучные и сдобные изделия	2	2	1
1.4. Хлебобулочные изделия с полезными добавками	2	1	2
2. По ценовым категориям			
2.1. Регулируемые цены на хлеб «социального» спроса (социально-значимые сорта хлеба)	1	2	2
2.2. Нерегулируемые цены на нетрадиционные хлебобулочные изделия	2	1	1
3. По уровням рынка			
3.1. Локальные рынки	1	2	1
3.2. Региональные рынки	2	1	3
3.3. Национальный рынок	3	1	3

В современных условиях функционирования хлебопекарной промышленности управление конкурентоспособностью должно основываться на разработке долгосрочной стратегии развития. Это позволит нивелировать слабые стороны и существующие проблемы хлебопекарных предприятий, обусловленных преобладанием краткосрочных целей. При планировании продажи должны быть предусмотрены следующие направления деятельности:

- изучение конъюнктуры рынка – проводится на общеэкономическом, отраслевом и рыночном уровнях на основе прогностического и аналитического подходов;

- прогноз товарооборота – оценка продажи товара в натуральном и стоимостном измерении и доли предприятия в объеме оборота предприятий, работающих на данном рынке, которая осуществляется на различные сроки и с использованием различных методов. Составленные прогнозы применяются при проведении торговых операций, составлении графиков производства и управления запасами, обосновании бюджетов и прибылей, определении цен, финансовых затрат;

- подготовка финансовой сметы – соотнесение ожидаемых продаж с предполагаемой суммой торговых расходов и возможной прибылью. Сметы составляются по общему объему продаж и по отдельным товарам;

- установление «норм продажи» – определение конкретных заданий торговым агентам;

- торговая отчетность – предоставление сведений о фактических продажах и затратах, информации о новых тенденциях на рынке;

- критерий контроля.

При формировании портфеля и структуры выпуска продукции предприятие должно учитывать спрос на данные виды продукции и наиболее эффективное использование трудовых, сырьевых, технических, технологических, финансовых и других ресурсов, имеющихся в его распоряжении. Система формирования ассортимента включает в себя [2]:

- определение текущих и перспективных потребностей покупателей;

- оценку уровня конкурентоспособности выпускаемой или планируемой к выпуску продукции;

- изучение жизненного цикла изделий на рынках, принятие своевременных мер по внедрению новых, более совершенных видов продукции и изъятие из производственной программы морально устаревших и экономически неэффективных изделий;

- оценку экономической эффективности и степени риска изменений в ассортименте продукции.

Сущность планирования ассортимента продукции определяется как планирование всех видов деятельности, направленных на отбор изделий для будущего производства и на приведение технических, функциональных и эстетических свойств этих изделий в наиболее полное соответствие с требованиями потенциальных потребителей.

Анализ состояния хлебопекарной промышленности РФ показал, что основной тенденцией в большинстве регионов в данной отрасли является сокращение объемов производства. Снижение объемов производства хлеба и, соответственно, потребления обусловлено влиянием целого комплекса факторов. К числу таких факторов можно отнести снижение численности населения страны, изменение потребительских предпочтений, изменение уровня доходов, причем снижение производства хлеба и хлебобулочных изделий происходит на фоне низкого использования производственных мощностей [2].

При выборе направлений развития бизнеса в сфере социального предпринимательства важно выбрать нишу, которая будет приносить стабильный доход, и при этом решать важные социальные задачи. Мини-пекарни на сегодняшний день становятся популярными, при этом организация еженедельных мастер-классов позволит заинтересовать клиентов и увеличить оборот товара, как скрытый механизм маркетинга.

Управление конкурентоспособностью предприятия должно основываться на проактивном подходе к стратегическому управлению. То есть хлебопекарные предприятия должны играть активную роль во взаимодействии с внешней средой. Кроме этого, предприятиям необходимо проводить мониторинг стратегии управления конкурентоспособностью в оперативном режиме.

Повышение конкурентного потенциала предприятия должно базироваться на основе управления стратегическими активами и компетенциями предприятия. Классическое представление о стратегических активах гласит, что это ресурсы, превосходящие по своим параметрам аналогичные ресурсы конкурентов. Стратегические компетенции традиционно рассматриваются как стратегически значимые для бизнес-единицы определенные направления деятельности, в которых она наиболее сильна. Наличие стратегических активов и компетенций обеспечивает предприятию устойчивое конкурентное преимущество, которое, в свою очередь, характеризуется значимостью и долгосрочностью [3].

Устойчивые конкурентные преимущества основываются на использовании сильных сторон организации или слабых сторон конкурентов, либо на нейтрализации слабых сторон организации или сильных сторон конкурентов. Для анализа конкурентных сил взята модель Портера, в которой осуществляется анализ влияния пяти сил конкуренции (рис 2):

- предприятия-конкуренты, уже закрепившиеся в стратегической зоне хозяйствования;
- проникающие новые конкуренты;
- конкуренты с товарами заменителями;
- экономические возможности покупателей;
- экономические возможности поставщиков.

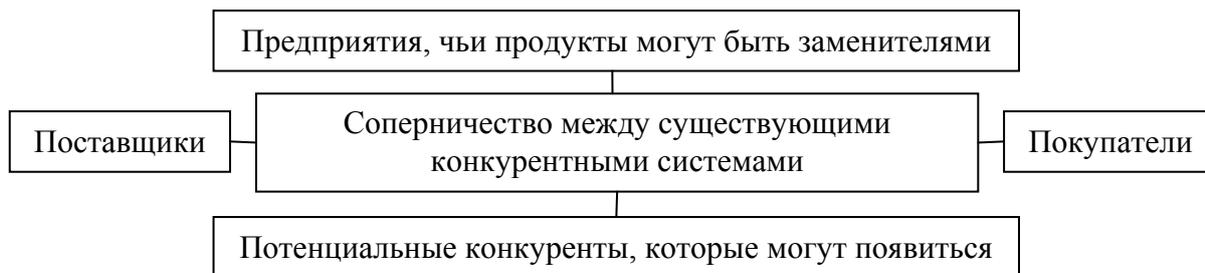


Рис. 2. Модель конкурентных сил Портера [3]

Модель Портера выделяет два типа конкурентных преимуществ:

- низкие издержки;
- специализация.

Эффективная деятельность бизнеса в сфере социального предпринимательства возможна лишь в случае его устойчивости в рыночных условиях хозяйствования, который определяется при помощи интегрального показателя устойчивости. Интегральный показатель устойчивости (рис. 3) равен сумме произведений групповых показателей, умноженных на коэффициенты значимости групп представлен в формуле 1.

$$Y = W_1G_1 + W_2G_2 + \dots + W_8G_8 \quad (1)$$

где  $W_i$  – коэффициент значимости,  
 $G_i$  – групповой показатель



Рис. 3. Перечень финансово-экономических показателей предприятия [3]

По оценкам экспертов, производством хлебобулочных и кондитерских изделий в России занимаются 16-20 тыс. предприятий. Хлебная отрасль в России представлена, в основном, предприятиями малого и среднего бизнеса. Годовое производство хлеба и хлебобулочных изделий составляет 657 тыс. тонн, годовой объем рынка хлебобулочной продукции составляет примерно \$230 млн. в денежном выражении. По данным Росстата, среднесуточный объем регионального рынка хлебобулочных изделий со-

ставляет 1,8 тыс. тонн. Доминирующую роль в продолжают играть хлебо-заводы: в сложившихся рыночных условиях у крупных комбинатов выше рентабельность и шансы сохранить рецепты традиционного хлебопечения. Крупными представителями тюменского рынка хлебобулочных изделий являются ЗАО «Фонд» «Хлебозавод» и Хлебомакаронный комбинат, «Лента», «Мосмарт», «Мегамарт», а так же небольшие пекарни (пекарня - ООО «Блюз», пекарня - ООО «Дуэт», пекарня - «Хлеб сибери-3», хлебо-пекарня - «Золушка»).

Образовательные услуги по выпечке осуществляет ресторанный холдинг «Максим». Проведенный анализ рынка пекарен показал, что рынок является перспективным, а одновременное предоставление образовательных услуг на безвозмездной основе обеспечит конкурентное преимущество по сравнению с аналогичными производителями.

Социальное предпринимательство - новое явление для России и определить эффективность его функционирования пока остается сложной задачей. Однако те первые шаги, которые осуществляются на территории отдельных территорий и регионов, можно считать положительным фактором. При осуществлении социального предпринимательства в первую очередь необходимо учитывать социальный эффект, а не экономический. Практика Тюменской области показывает, что социальное предпринимательство достигает поставленных задач и справляется с возложенной на него миссией.

Социальный бизнес может внести своими новыми, отвечающими духу времени инициативами существенный вклад в осуществлении экономической политики развивающегося российского социального капитализма в широких масштабах. В интересах общества правительства и бизнес должны сообща решать насущные проблемы.

#### Литература

1. Бесшапошникова, Е. Типология социальных предпринимателей [Электронный ресурс]. / Е. Бесшапошникова. Режим доступа: [http://www.nb-forum.ru/opinion\\_4744\\_1920](http://www.nb-forum.ru/opinion_4744_1920) (обращение 20 апреля 2014 г.)
2. Попова, А.И. Ресурсное обеспечение конкурентных преимуществ региона (на примере Ставропольского края) [Текст] / А.И. Попова: автор. дисс. на соиск. ученой степени кан. эконом. наук. – Шахты, 2010. – 21 с.
3. Романова М.В. Бизнес-планирование [Текст] / М.В. Романова: учебное пособие. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2012. – 240 с.
4. Zahra S. A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges // Journal of Business Venturing. – 2009 – № 24 (5). – P. 519-532.

**Родионова Д.П.**, соискатель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень, Россия

**Килин П.М.**, д. э. н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Rodionova D. P.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Kilin P.M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## МОДЕЛЬ ОПТИМИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ В СНГ

**Аннотация.** Воспроизводственный подход к моделированию национальной экономики и новые показатели эффекта (КНП) позволяют оптимизировать развитие страны в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

**Ключевые слова:** всеобщая модель межотраслевого баланса воспроизводства продукта и богатства, модель оптимизации национальной экономики, критерии оптимальности.

Для расчета эффекта в открытой национальной экономике страны в [1] предложен новый подход к моделированию экономики, новые показатели результатов хозяйственной деятельности в виде конечного национального продукта (КНП) и всеобщая модель межотраслевого баланса воспроизводства продукта и богатства региона [2,4].

В соответствии с моделью В. Леонтьева (предпосылка пропорциональности затрат выпуску  $a_{ij} = m_{ij} / x_j = \text{const}$ ) зависимость материальных потоков производства от объемов выпуска превращается в простую матричную модель распределения продукта ( $x = Ax + y$ ), а зависимость стоимостных потоков от ВДС в общеизвестную модель затрат и валовой добавленной стоимости ( $x = A^*x + z$ ), что позволяет анализировать, прогнозировать и оптимизировать многие процессы воспроизводства.

Но в соответствии с открытым воспроизводственным подходом предлагаем матричную модель воспроизводства продукта региона исходя основе простых двух предпосылок (неизменности структур материальных затрат  $s_{ij}$  (взамен технологических коэффициентов прямых затрат  $a_{ij}$ ) и неизменности (подлежащей управлению) соотношения между материальными затратами (вектор  $m_j$ ) и живым трудом (вектор  $z_j$ ) с помощью коэффициентов материаловооруженности труда  $k_j = m_j / z_j$ . Каждая из предпосылок означает отражение инноваций (научно-технического прогресса) в виде материалозамещения (изменения структуры  $s_{ij}$  (включая импортозамещение) и замещения живого труда овеществленным  $k_j$ . И то и другое необходимо задавать в моделях экзогенно в соответствии с конкретными условиями и задачами.

При таких предпосылках наши тождества превращаются в следующие уравнения по материально-вещественному составу [1]:

$$sr_{ij}^1 M_j^1 + sr_{ij}^2 M_j^1 + yг н_{ik}^1 + yг в_{ik}^1 = x_i^1 + rav_i^1; \quad (1a-1)$$

$$su_{ij}^1 M_j^1 + su_{ij}^2 M_j^2 + yу н_{ik}^1 + yу в_{ik}^1 = rau_i^1; \quad (2 a-1)$$

Можно отметить, что в этих уравнениях (1a-1, 2a-2) нет элементов конечного потребления (только накопление и вывоз), ибо по определению в этих строках показывается только распределение средств производства на промежуточное потребление, накопление и вывоз.

$$yг п_{ik}^1 + yу в_{ik}^2 = x_i^2 + rav_i^2; \quad (1б-1)$$

$$yу п_{ik}^2 = rau_i^2; \quad (2б-1)$$

Наоборот, в этих уравнениях (1б-1, 2б-1) только элементы конечного потребления, ибо по определению в этих строках показывается только распределение продукции II подразделения (предметов потребления), промежуточное потребление и накопление отсутствует.

А по стоимостному содержанию имеем:

баланс затрат и выпуска продукта первого подразделения

$$sr_{ij}^1 M_j^1 + su_{ij}^1 M_j^1 + k_{lj}^1 (I - M_j^1) = x_j^1 + ra_j^1; \quad (4a-1)$$

баланс затрат и выпуска продукта второго подразделения

$$sr_{ij}^2 M_j^2 + su_{ij}^2 M_j^2 + k_{lj}^2 (I - M_j^2) = x_j^2 + ra_j^2; \quad (4б-1)$$

Что касается тождеств финансовых потоков, то в рыночной экономике, по нашему мнению, они всегда выполняются автоматически в соответствии с законом стоимости (правда по разному в соответствии с законами спроса и предложения). Поэтому в моделях их необходимо включать как тождества (их параметры можно только прогнозировать), а в предлагаемой модели они остаются без изменений. В итоге матричная модель воспроизводства продукта региона имеет вид:

$$sr_{ij}^1 M_j^1 + sr_{ij}^2 M_j^1 + yг н_{ik}^1 + yг в_{ik}^1 = x_i^1 + rav_i^1; \quad (1a-1)$$

$$su_{ij}^1 M_j^1 + su_{ij}^2 M_j^2 + yу н_{ik}^1 + yу в_{ik}^1 = rau_i^1; \quad (2 a-1)$$

$$yг п_{ik}^1 + yу в_{ik}^2 = x_i^2 + rav_i^2; \quad (1б-1)$$

$$yу п_{ik}^2 = rau_i^2; \quad (2б-1)$$

$$z_{lk} + w_{lk} = fa_l; \quad (3)$$

$$sr^1_{ij}M^1_j + su^1_{ij}M^1_j + k^1_{lj}(I - M^1_j) = x^1_j + ra^1_j; \quad (4a-1)$$

$$sr^2_{ij}M^2_j + su^2_{ij}M^2_j + k^2_{lj}(I - M^2_j) = x^2_j + ra^2_j; \quad (4б-1)$$

$$y_{гн}^1_{ik} + y_{ун}^1_{lk} = w_{н}^1_{lk} + fa^1_{lk}; \quad (5a)$$

$$y_{гп}^2_{ik} + y_{уп}^2_{lk} = w_{п}^2_{lk} + fa_{п}^2_{lk}; \quad (5б)$$

$$y_{гв}^1_{ik} + y_{ув}^2_{lk} = w_{в}^1_{lk} + fa_{в}^1_{lk}; \quad (5в),$$

где  $sr^1_{ij}$ ,  $sr^2_{ij}$ ,  $su^1_{ij}$ ,  $su^2_{ij}$  – матрицы структуры затрат  $i$ -ой продукции (произведенной в регионе и (или) ввезенной) соответственно во всех материальных затратах  $j$ -ой отрасли первого и (или) второго подразделения;

$k^1_{lj}$ ,  $k^2_{lj}$  - матрицы коэффициентов структуры первичных доходов 1-го вида в  $j$ -ой отрасли.

Прогнозирование этих матриц составляет задачу как плановиков и аналитиков всех уровней, так и политиков, сторонников протекционизма или «свободы торговли». Использование модели (1-5), а значит метода сечения макроэкономического кругооборота продукта региона [5] или отдельного комплекса (совместного использования моделей МК и МБ для анализа, прогнозирования и оптимизации экономики соответствующего объекта) позволит повысить обоснованность решений и эффективность экономики.

Предлагаемую модель можно превратить в модель оптимизации национальной экономики любой страны, решив две проблемы: 1) критерия оптимизации; 2) информационную – то есть матриц затрат и выпуска не только за прошлый период (над этим работают информационные системы статистических органов Росстата), но и на перспективу (это задача экономической и статистической науки) и создаваемой информационной системы страны (РФ, коль мы ее граждане).

Что касается информационной проблемы данных матричных уравнений (1-5) **за прошлый период**, то, как только будет информация об **отдельных** потоках произведенной в России продукции (промежуточной и конечной продукции за прошлый период, а она в Росстате есть, и дело только в постановке проблем и задач), то в условиях современной информационной технологии статистических систем все показатели модели могут быть рассчитаны легко и просто (в пределах простой арифметики, а значит, линейной (или векторной) алгебры).

Для использования матриц коэффициентов **на перспективу** необходимы исследования (это особая проблема), хотя в рамках предлагаемого подхода она решена более 40 лет назад (метод Р. Стоуна), или метод RAS, суть которого заключается в умножении матриц коэффициентов прямых затрат А на вектор коэффициентов изменений структуры затрат (R) слева и вектор коэффициентов замещения затрат живого труда овеществленным (оплаты труда материальными затратами) S справа [3].

А вот вопрос о критерии оптимальности самый главный (и в рыночной экономике кажется неразрешимым). Действительно, на уровне фирмы – максимум прибыли - предел мечтаний хозяев и нынешней буржуазной власти. Больше прибыли фирм - больше доходов от налогов муниципальной, региональной и федеральной власти. А то, сколько первичных доходов получили работники (и вообще работают ли они и имеют ли легальный доход) – этот вопрос власти не касается: закон позволяет работать или не работать), а власть не отвечает (не гарантирует) за трудоустройство (особенно молодежи).

Поэтому вопрос о критерии – или реальное **потребление** населения за счет внутреннего производства и импорта, да еще как в США, Греции или Испании за счет накопления долгов, или реальное **производство** за счет всего национального богатства страны (валовое накопление, конечное потребление и экспорт), да к тому же оба показателя как абсолютные показатели или в расчете на душу населения - вот неполный список показателей критерия оптимизации экономики страны.

Всеобщая модель МБ воспроизводства продукта и богатства, дающая информацию о КНП (и его элементах) за отчетный период и позволяющая поставить его объем в качестве критерия оптимальности на текущий период (год) является вполне приемлемым критерием оптимальности, если все ограничения модели (по объемам, элементам национального богатства в натуре, то есть запасам реальных активов, трудовым ресурсам и финансовым активам) соответствуют требованиям оптимального планирования.

Соответствующим этому подходу критерий оптимальности имеет вид:

$$yг n_{ik}^1 + yг п_{ik}^1 + yув^2_{ik} = кнп = MAX \quad (1a-6),$$

то есть общий объем КНП (не ВВП, а именно КНП) соответствует критерию наилучшего использования ресурсов страны для получения наибольшего конечного продукта страны в текущем периоде. Для перерасчета полученных показателей оптимального плана в расчете на душу населения нужно просто разделить их на численность соответствующего населения.

В использовании модели на перспективу (а именно для этого служат модели прогнозирования), вопрос о критерии более сложен. Дело в том, что потребление (прежде всего, личное), включает продукцию, неразделенную на свою и импортную, и потребителю предпочтительней более

дешевый товар. А то, что этот товар (например, продукция сельского хозяйства) **по определению** является демпинговым (финансируется государством-импортером (в Европе -300-500 долларов на га, в Норвегии - 1500, а в России только 14 долларов пока и не более 30 на га – по условиям вступления в ВТО), большинство граждан России даже не подозревают, что они рубят корень, на котором растут их ветви древа жизни, покупая **иностранное**. И дело даже не только в том, что, покупая иностранное, люди лишают работы (и доходов) своих соотечественников (работников сельского хозяйства, истинных кормильцев страны), но и будущего России, ибо **безработный** (молодой) человек, как правило, бессемейный и бездомный в перспективе и ждать прибавления роста населения от него не стоит. Поэтому хотя в краткосрочной перспективе максимум потребления (то есть сумма конечного потребления своих и импортных товаров) вполне возможен технически по данным всеобщей модели МБ:

$$yг \pi_{ik}^1 + yип \pi_{ik}^1 = \max,$$

но это не только морально ущербный (потребительский) критерий, но и экономически рискованный критерий (сегодня потребить страна больше, чем производит, может только за счет долга (за счет будущих поколений или других стран). Это показывают страны (по сути банкроты) такие как Греция, Испания, США, у которых долг превышает или равен их ВВП (в Греции, например, долг равен 1,75 ВВП, в США около 1,0 ВВП или около 17 трлн. долларов).

А вот в долгосрочной перспективе критерий роста потребления (в пределах разумных потребностей, определяемых наукой здравоохранения и экономических возможностей страны), является вполне достойным выражением всеобщего закона возвышения потребностей населения и имеет вид:

$$(yг \pi_{ik}^1 + yип \pi_{ik}^1)_t / (yг \pi_{ik}^1 + yип \pi_{ik}^1)_{t-1} = \max$$

Встраивание любого критерия оптимальности в систему уравнений, определяющих ограничения по ресурсам и потребностям экономики страны (1-5), позволит рассчитать вариант развития экономики, удовлетворяющим поставленным целям и задачам на краткосрочный и долгосрочный периоды.

#### Литература

1. Килин П.М. Конструктивная политэкономия. Монография. Тюмень, ТюмГНГУ, 2013.-192 с.
2. Килин П.М., Родионова Д.П. Модель межотраслевого баланса воспроизводства отечественной экономики в СНС. Проблемы инфраструктурного обеспечения инновационного развития отечественной экономики. Матер. международной научно-практ. конф. (6-7 декабря 2013 г.) Казань, КНИТУ, 2013.

3. Килин П.М. Региональные межотраслевые балансы. – Москва : Наука, 1979.

4. Килин П.М., Родионова Д.П.. Всеобщая модель межотраслевого баланса воспроизводства региона. Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов : матер. международной научно-практ. конф., Тюмень : ТюмГНГУ, 2013.-364 с. (с. 152-156).

5. Килин П.М. Метод сечения макроэкономического кругооборота продукта региона. Монография. Тюмень, ТюмГНГУ, 2008.- 470 с.

УДК 316.354

**Романовский Д.А.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Барбаков О.М.**, д.с.н., профессор, зав. кафедрой, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Romanovskiy D.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Barbakov O.M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### АНТИКРИЗИСНАЯ ПОЛИТИКА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

**Аннотация.** Проблема антикризисной политики на предприятии рассматривается в контексте различий в стратегиях вывода из кризиса больших и малых предприятий. Особое внимание уделено основным причинам кризиса и вариантам выхода из них.

**Ключевые слова:** антикризисная политика, малое предприятие, причины кризиса, стратегии выхода из кризиса.

В данной статье мы хотели бы описать особенности антикризисной политики на примере реального предприятия, руководимого автором, а также изложить свое видение проблем организации, описать шаги - успешные или не очень, что были предприняты в устранении проблем, появившихся на сложном пути малого бизнеса к вершинам успеха.

Само понятие малого предприятия не имеет однозначного толкования ни в науке, ни в практической деятельности [6], однако любая компания, вне зависимости от размеров, будь это крупная корпорация или маленький магазин, должна быть готова к любому повороту событий, в том числе и кризису. Существует множество способов выявить надвигающийся кризис или вывести компанию из уже наступившего кризиса, но эти методы управления в малых и крупных предприятиях, отличаются кардинально, поэтому к основным принципам финансового менеджмента малого бизнеса следует относиться с пересмотром основных правил, которые осуществляются в большом бизнесе. И соответственно наоборот, не всякая политика малого предприятия подойдет к его более крупным аналогам. Основные отличия, на наш взгляд – базовые, заключаются в следующем:

1. На малых предприятиях основные задачи финансового менеджера обычно выполняет один человек и, чаще всего, он же - руководитель и основатель данной организации.

2. Вся финансовая политика направлена в первую очередь на максимальную прибыль для владельца.

3. В малом бизнесе, как правило, нет стратегического плана и отсутствуют тактические задачи, не отвечающие личным интересам руководства.

4. Налоговые и прочие платежи чаще всего «уходят» в теневой оборот, или же используется один и тот же метод налогообложения без попытки его оптимизировать.

5. Маркетинговая политика обычно сводится к продажам узкого ассортимента и небольшого числа товаров, услуг и основывается на опыте и чутье своего руководителя.

6. В малом бизнесе практически отсутствуют внешние инвестиции, учредителю приходится полагаться только на свои финансовые возможности. Кредитные ресурсы обычно труднодоступны.

7. Если же удастся привлечь инвестиции, то обычно они не являются крупными и не влияют существенно на положение дел [1].

Основными видами кризиса мы бы назвали следующие:

1. Дефицит оборотных средств. Такое возникает не только в моей организации, считаю, что такой кризис один из основных в крахе многих мелких предприятий. Существует две стадии такого кризиса, когда не хватает своих оборотных средств и когда не хватает заемных оборотных средств, первый вариант решается вторым.

Первая стадия наступает не сразу, часто ошибка директоров состоит в том, что, думая, что предприятие работает стабильно и никакого кризиса не предвидится, руководство начинает брать небольшие «премии» на свои нужды, в результате наступает кризис платежеспособности и чем чаще выбирают деньги из оборота, тем быстрее наступает данный период.

Также один из вариантов наступления кризисной ситуации является в том, что организация работает в рассрочку и партнеры часто «подводят» в своевременных выплатах, как результат всё чаще приходится брать на закупку товара из оборотных средств [2].

2. Неправильное расположение площадки или неверное месторасположение предприятия. Зачастую многие начинающие бизнесмены в поисках места для своей фирмы не задумаются о том, где и как её расположить, поэтому арендуют (покупают) первое понравившееся помещение. Это приводит к тому, что данное предприятие работает на узкий круг лиц, которым известно об этой фирме. В моем примере – моя организация находится во дворе жилого дома, так сказать на «второй линии» и ограничивается только покупателями, которые живут в данном дворе, а покупатели с «дороги» редкий гость. Решать данный вопрос сложно, но возможно, переместить само помещение нельзя, но привлечь дополнительных покупателей можно – за счет различных реклам (афиш у дороги), различными

скидками (как распродажами, так и дисконтными карточками постоянных покупателей), специфическими акциями (при покупке 2-х товаров – 3-и бесплатно, при покупке DVD-проигрывателя – диск с новым фильмом в подарок и т.п.). Все зависит от креативности директора и сколькими денежными средствами он обладает. И естественно не стоит забывать главное правило торговли – «Клиент всегда прав!».

3. Неверная ценовая политика. Малому бизнесу часто приходится не только завлекать новых клиентов, но и удовлетворять их своими ценами. Так, завышенные цены будут отталкивать многих покупателей (бедные слои населения, пенсионеры), поэтому они ищут обычно дешевые товары или услуги, поэтому для них важно устанавливать свою ценовую политику. Слишком же низкая цена, кроме того, что может вызвать кризис предприятия, может отпугнуть покупателя (нечистая фирма, обман и т.п.). Поэтому эффективнее всего искать «золотую середину», сравнивая с ценами конкурентов и изучая спрос [3].

4. На наш взгляд, немаловажным фактором руководства предприятия, являются личностные качества руководителя. Важно не только знать, что нужно предприятию, но и устанавливать личностные отношения с каждым из подчиненных: когда день рождения, как здоровье, как растут дети и т.п., зная различные факты о жизни своих сотрудников, можно легче располагать их к себе и выполнять ваши просьбы, повышая свой авторитет среди подчинённых, в дальнейшем они будут понимать и выполнять все без указаний свыше. Помимо этого любой руководитель, открывший свою фирму, поначалу всегда будет неопытен в своем деле, придётся сталкиваться с различными трудностями (незнание налогового, страхового, пенсионного законодательства, сдача различных статистических отчетностей, а так же множество других инстанций) и новыми проблемами. Поэтому нужно повышать квалификацию во всем, даже в тех вопросах, которые могут и не касаться фирмы, так как не известно, с чем еще столкнется предприятие на своем становлении на ноги. Основными способностями руководителя я бы назвал: понимание природы управленческого труда и процессов менеджмента, знание должностных и функциональных обязанностей менеджера, способы достижения целей и повышения эффективности работы организации, умение использовать современную информационную технологию и средства коммуникации, необходимые в управленческом процессе, владение искусством управления человеческими ресурсами, владение искусством налаживания внешних связей, способность к самооценке, умение делать правильные выводы и непрерывно повышать квалификацию [4].

Также, особенно важными в рамках антикризисного маркетинга являются такие аспекты, как оперативность, то есть быстрое реагирование и адаптация к новым условиям рынка, и качество сбытовой продукции. Что касается второго аспекта, то компаниям, которые нацелены на положительный долгосрочный результат, довольно рискованно жертвовать качеством, поскольку именно оно является главной стратегической опорой компании.

Таков базовый комплекс мероприятий, рекомендуемый для разработки и создания антикризисной маркетинговой политики на предприятии, естественно существует еще множество других, но эти можно назвать основными. Реализовывая их, следует, учитывать, что только неожиданные, отличные от принятых конкурентами, нестандартные, но просчитанные действия могут дать положительный результат и позволить использовать ситуацию неопределенности на благо предприятию, как возможность не будущего, а уже сегодняшнего роста бизнеса [5].

#### Литература

1. Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: Учебное пособие. / Горфинкель В. Я. – 2011.
2. <http://bankir.ru/publikacii/s/deficit-oborotnih-sredstv-5-shagov-ot-bednosti-i-svobodi-k-bogatstvu-i-zavisimosti-1377636>
3. Уровень и динамика потребительских цен на товары и услуги // Экономист, 2012.
4. Ивасенко А.Г. Менеджмент. Учебное пособие. Новосибирск, 2001.
5. <http://delonovosti.ru/main/1517-nestandartnye-podhody-v-biznese-i-zhizni.html>
6. Карнаухова О. В. Малый и средний бизнес в системе предпринимательства: российский опыт управления. / Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии: сборник научных трудов, шестой выпуск / отв. редактор О. М. Барбаков. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – С. 63-70. УДК 665.7003.1:338.242

**Руднева Л.Н.**, д.э.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Краснова М.И.**, к.э.н., ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Rudneva L.N.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Krasnova M.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### СОЗДАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕЗЕРВА НЕФТЕПРОДУКТОВ

**Аннотация.** Создание коммерческих резервных запасов рассмотрено как эффективный инструмент экономического регулирования цен на нефтепродукты и сглаживания сезонного характера потребления. Делается вывод, что за счет резервов при сезонном повышении цен на локальном рынке нефтепродуктов можно путем интервенции способствовать их снижению.

**Ключевые слова:** государственный резерв нефтепродуктов, нефтепродукты, цены на нефтепродукты, инструменты экономического регулирования, региональный рынок нефтепродуктов, коммерческие резервные запасы, интервенция, вертикально интегрированные нефтяные компании.

В настоящее время Россия, как и другие страны, имеет госрезерв нефтепродуктов, однако он рассчитан только на экстренные ситуации, связанные с проблемами безопасности и в социальной сфере.

Создание коммерческого резерва нефтепродуктов, который бы существовал независимо от стратегического государственного резерва, в России активно обсуждается с 2005 г.

За основу разработки резерва нефтепродуктов на юге Тюменской области применены исследования Минэнерго и Федерального агентства по энергетике. Годовой объем необходимых коммерческих резервов может определяться Правительством Тюменской области.

Оптимальный ежемесячный объем резервов топлива на юге региона вычислен по формуле определения оптимального размера заказа [1]:

$$EOQ = \sqrt{\frac{2QC_m}{C_x}}, \quad (1)$$

где  $Q$  — средний уровень спроса в месяц, т.;  $C_T$  — затраты, связанные с выполнением заказа, руб.;  $C_x$  — затраты, связанные хранением заказа, руб./т.;

Величина затрат на хранение заказа принята в размере 250 руб./т. в месяц как средняя стоимость хранения нефтепродуктов на российских нефтебазах [2]. Затраты, связанные с выполнением заказа, включают в себя расходы по приемке, складированию продукции, подписание договоров и т.п. (составят 10320 тыс. руб. в месяц [3]). Согласно формуле (1) оптимальный размер запасов будет равен 112,5 тыс. т (70,3% от среднемесячного потребления нефтепродуктов в 2012 г.). Характер изменения объемов потребления нефтепродуктов на юге Тюменской области по месяцам в 2008-2012 гг. представлен на рис. 1 и в табл. 1).

Проведенный анализ показывает, что резкое потребление нефтепродуктов начинается в апреле и увеличивается с каждым месяцем до сентября. Максимальный темп роста потребления наблюдается в июне — 142%, среднегодовой прирост потребления составляет 13,8%. Учитывая динамику потребления нефтепродуктов на юге Тюменской области за 2008-2012 гг., оптимальный объем коммерческого запаса предлагается принять равным 10% от среднего ежемесячного потребления нефтепродуктов.

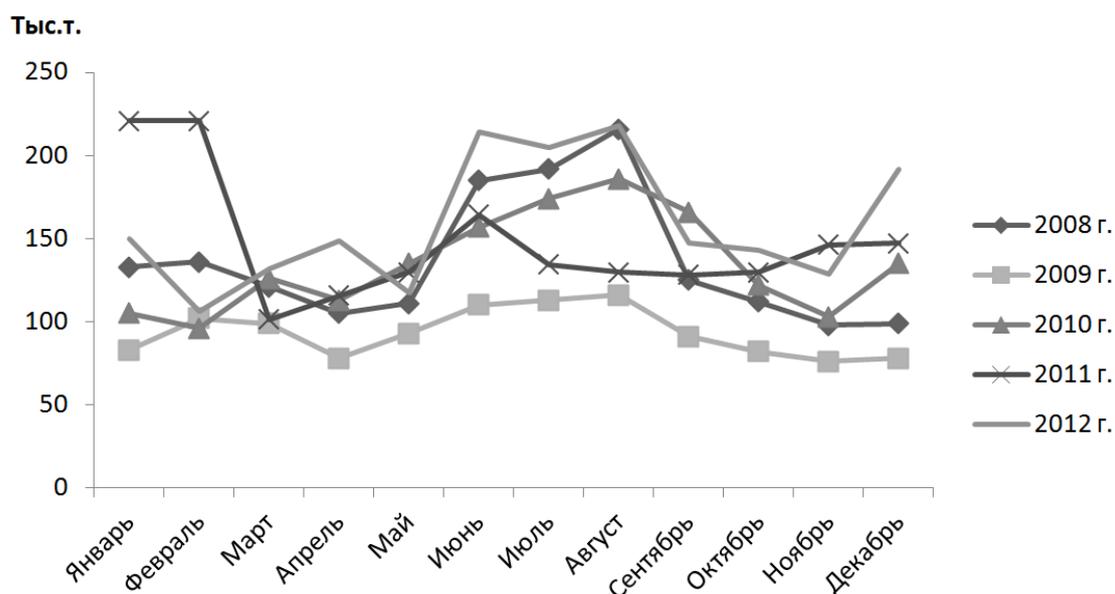


Рис. 1. Объем продаж нефтепродуктов на юге Тюменской области в 2008-2012 гг.

Таблица 1

Ежемесячные темпы изменений потребления нефтепродуктов на юге Тюменской области в 2008-2012 гг., %

Месяц	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Средний по годам
Январь	100	100	100	100	100	100
Февраль	102,26	122,89	91,43	100,00	70,61	97,44
Март	88,97	97,06	131,25	45,90	124,56	97,55
Апрель	86,78	78,79	89,68	114,29	112,68	96,44
Май	105,71	119,23	119,47	112,11	78,75	107,06
Июнь	166,67	118,28	116,30	126,48	182,55	142,05
Июль	103,78	102,73	110,83	81,82	95,65	98,96
Август	112,50	102,65	106,90	96,46	106,36	104,98
Сентябрь	57,87	78,45	89,25	98,78	67,72	78,41
Октябрь	89,60	90,11	73,49	101,41	97,18	90,36
Ноябрь	87,50	92,68	84,43	112,54	89,67	93,36
Декабрь	101,02	102,63	131,07	100,62	149,19	116,90

Предполагается, что в то время, когда цены на нефтепродукты находятся на минимальном уровне, будут осуществляться закупки в резерв и выставляться на рынок для снижения цен при их повышении периоды повышенного спроса [4]. Динамика цен на нефтепродукты на юге Тюменской области представлена в табл. 2-3и на рис. 2-3.

Таблица 2

Цены на нефтепродукты на юге Тюменской области в 2011 г.

Вид топлива	Янв	Фев	Мар	Апр	Май	Июн	Июл	Авг	Сен	Окт	Ноя	Дек
АИ-76	24,49	24,49	24,53	24,53	24,61	24,70	24,73	24,73	25,08	25,69	25,80	25,96
АИ-92	26,43	26,43	26,47	27,47	27,50	27,24	27,12	27,12	28,18	28,75	28,75	28,51
АИ-95	27,80	27,77	27,81	27,81	27,78	27,74	28,75	28,78	30,19	30,67	30,73	30,73
Дизельное топливо	27,54	27,54	27,54	27,54	27,56	27,61	27,63	27,63	28,69	29,60	30,28	30,76

Таблица 3

Цены на нефтепродукты на юге Тюменской области в 2012 г.

Вид топлива	Янв	Фев	Мар	Апр	Май	Июн	Июл	Авг	Сент	Окт	Ноя	Дек
АИ-76	23,2	23,2	23,32	23,4	23,6	23,67	23,82	23,8	23,82	24,1	24,2	24,2
АИ-92	26	26,16	26,18	26,1	26,2	26,22	26,18	26,2	26,02	26,2	26,4	26,4
АИ-95	27,2	27,3	27,35	27,3	27,4	27,45	27,45	27,4	27,35	27,5	27,6	27,8
Дизельное топливо	27,6	27,64	27,76	27,8	27,8	27,82	27,82	27,8	28,87	27,8	27,6	27,9

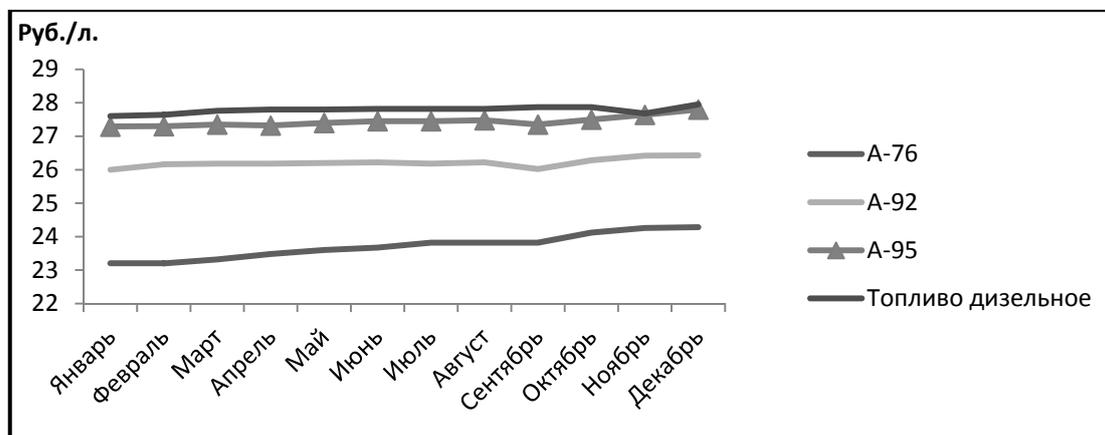


Рис. 2. Динамика цен на нефтепродукты на юге Тюменской области в 2011 г.

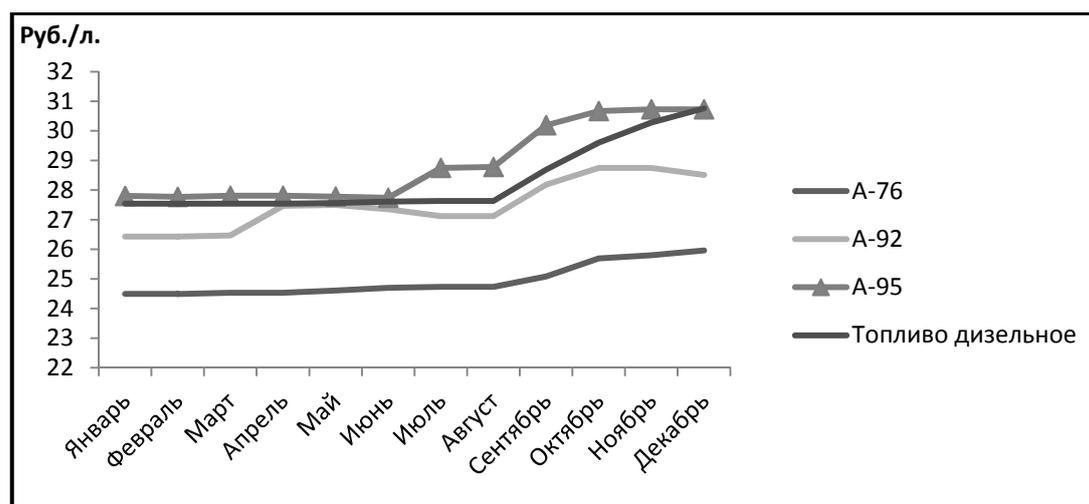


Рис. 3. Динамика цен на нефтепродукты на юге Тюменской области в 2012 г.

Резкий подъем цен наблюдается в период весенне-, осеннеполевых работ. Следовательно, наиболее благоприятным временем для закупки бензина и дизельного топлива является зимний период (декабрь—март), а для продажи — летний (июнь — сентябрь). Реализация резервных запасов в периоды резкого повышения спроса на нефтепродукты позволит стабилизировать ценовые скачки.

Коммерческий резерв автомобильного топлива для условий 2013 г., исходя из существующего процентного соотношения потребления «бензин : дизельное топливо» - «60% : 40%», представлен в табл. 4.

Таблица 4

Оптимальный объем запасов нефтепродуктов коммерческого резерва на юге Тюменской области, тыс.т.

<i>Вид топлива</i>	<i>Месячный объем запасов</i>	<i>Годовой объем запасов</i>
Бензин автомобильный	42,741	170,964
Топливо дизельное	28,494	113,976

Оператором коммерческого резерва нефтепродуктов может стать территориальное отделение государственной компании ОАО «Роснефтегаз». Топливо может накапливаться как на НПЗ, так и в системе ОАО «Транснефть» на коммерческих условиях.

В 2011 г. с «Роснефтегазом» подписали рамочные договоры ОАО «НК «Лукойл», ОАО «Газпром нефть», ОАО «Роснефть», ОАО «Зарубежнефть», ОАО «Сургутнефтегаз», ТНК-ВР и группа «Альянс» о поставках нефтепродуктов [5].

Возможные варианты принадлежности коммерческого резервного фонда нефтепродуктов представлены в табл. 5.

Таблица 5

Варианты собственности запасов резервного фонда

<i>Вариант собственности</i>	<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
Ассоциация нефтяных компаний	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая оперативность и рентабельность деятельности;</li> <li>- затраты и риски перелagаются на нефтяные компании</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- частная собственность;</li> <li>- учет интересов учредителей в первую очередь;</li> <li>- высокий риск установления неоправданно высоких цен на резервные продукты;</li> <li>- необходимость создания структур для контроля за деятельностью управляющего фондом органа</li> </ul>
Минэнерго	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль государства;</li> <li>- доходы от управления резервом могут быть направлены на развитие энергетических систем</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- трудности при создании резерва;</li> <li>- самая низкая оперативность действий из всех трех вариантов;</li> <li>- отсутствие инфраструктуры управления, необходимость найма операторов, действующих на рынке, а также специальных соглашений с «Транснефть» по хранению нефти, поставкам и т.п.</li> </ul>
Акционерная государственная компания	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль государства;</li> <li>- высокая оперативность управления резервом за счет интеграции управления запасами и транспортными мощностями (при участии АК «Транснефть»);</li> <li>- более рациональное территориальное распределение резерва (резервуарных парках АК «Транснефть»);</li> <li>- возможность управления поставками посредством замещения;</li> <li>- доходы от управления резервом могут быть направлены на развитие сети нефтепроводов, мощностей резервуарного парка, системы учета и пр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- значительные инвестиции в создание резерва;</li> <li>- необходимость создания системы контроля со стороны государства за деятельностью управляющего органа.</li> </ul>

Таким образом, наибольшие преимущества имеет вариант управления резервным фондом при сложившейся ситуации на рынке нефтепродуктов на юге Тюменской области государственная акционерная компания. Эксперты считают, что стабилизация ценовых колебаний наиболее эффективно действует в случае равномерной продажи закупленных в начале года нефтепродуктов. Однако при таком варианте необходимы значительные мощности для хранения продукции [6]. Расчеты показали, что при закупках нефтепродуктов в период наиболее низких рыночных цен и продажах во время сезонного увеличения цен (повышении спроса) коммерческий резерв получит наибольшую прибыль.

Показатели деятельности коммерческого резервного фонда представлены в табл. 6. Объем реализации принимается равным среднемесячному потреблению нефтепродуктов на розничном рынке на юге Тюменской области в 2012 г. Цена закупок равна среднерыночным оптовым ценам в Тюменской области в 2012 г.

Таблица 6

Показатели деятельности коммерческого резервного фонда

Показатель	Бензин автомобильный	Топливо дизельное	Всего
Объем закупок, тыс.т./мес.	42,741	28,494	71,235
Цена закупки, руб./т.	22100	23600	-
Затраты на закупку сырья в месяц, млн. руб.	1072,80	757,94	1830,74
Длительность периода закупок, мес.	4,00	4,00	-
Затраты на закупку сырья в год, млн. руб.	4291,20	3031,76	7322,96
Удельные затраты на хранение, руб./т.	250,00	250,00	-
Затраты на хранение в год, млн. руб.	256,45	170,96	427,41
Цена продажи:			
- покрывающая затраты на хранение, руб./т.	26600,00	28100,00	-
- с торговой наценкой 20%	31920,00	33720,00	-
Выручка от реализации продукции в год, млн. руб.	5457,17	3843,27	9300,44
Валовой доход годовой, млн.руб.	909,53	640,55	1550,07
Чистая прибыль, млн.руб.	254,67	179,35	434,02

Расчет затрат на хранение осуществляется по формуле [7]:

$$X = C_t \times \sum_{t=1}^j (V_{закт} - V_{продт}), \quad (2)$$

где  $X$  – общие издержки хранения, руб.;  $j$  – период хранения запасов, мес.;  $V_{закт}$  – объем закупки продуктов, т.;  $V_{продт}$  – объем продаж продуктов, т.;  $C_t$  – удельные издержки хранения в месяц, руб./т.

Цена реализации резервных запасов нефтепродуктов будет ниже, чем средняя цена реализации на юге Тюменской области в 2012 г.: бензина – на 4,3%, дизельного топлива – на 4,1% (рис. 4).

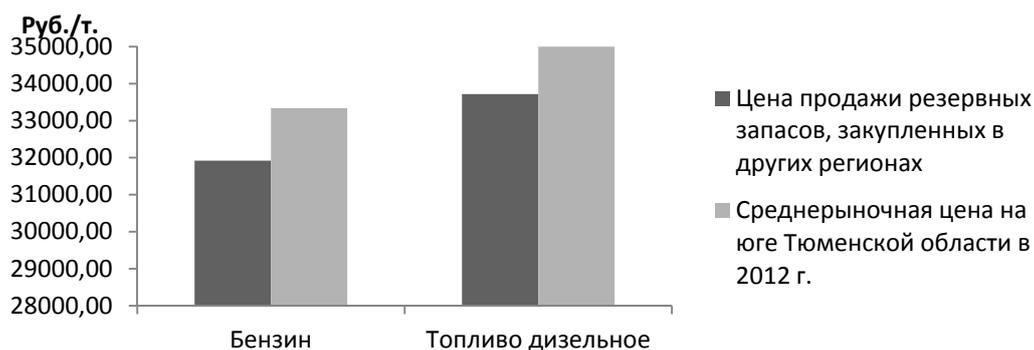


Рис. 4. Цена продажи нефтепродуктов на юге Тюменской области

Создание государственного коммерческого резерва и гибкое его использование для регулирования локального рынка нефтепродуктов позволит устранить сезонное колебание цен, исключить проявление дефицита и снизить вероятность злоупотребления доминирующим положением вертикально-интегрированных нефтяных компаний.

#### Литература

1. Логистика в малом бизнесе. / Дистанционный консалтинг. // Портал дистанционного консультирования малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dist-cons.ru/modules/logistic/section7.html>.
2. Таможенно-тарифное регулирование экспорта нефти и нефтепродуктов [Электронный ресурс]. URL: [http://www.oilexp.ru/conference/in\\_past\\_conference/tamozhenno-tarifnoe-regulirovanie-ehksporta-nefti-i-nefteproduktov/](http://www.oilexp.ru/conference/in_past_conference/tamozhenno-tarifnoe-regulirovanie-ehksporta-nefti-i-nefteproduktov/)
3. Асланов И.В. Конкуренция и методы ее измерения. [Текст] / И.В. Асланов // Экономика и управление, № 5, 2007. С. 92-95.
4. Руднева Л.Н. Развитие рынка нефтепродуктов юга Тюменской области. [Текст] / Л.Н. Руднева, М.И. Краснова // Известия вузов. Экономика. Социология. Политика. ТюмГНГУ. - 2010, - № 2, с. 42-45.
5. Александров, Д. Скрестили ужа и ежа. [Текст] / Д. Александров // Однако. – 2011. - № 31 (95). – С. 31-36.
6. Краснова Т.Л. Экономические инструменты государственного регулирования рынка нефтепродуктов [Текст] / Т.Л. Краснова // Академический журнал Западной Сибири. – 2013. - № 1. – С. 61-62.
7. Антипина, Е.И. Система резервирования нефтепродуктов. [Текст] / Е.И. Антипина // Нефтегазовая геология. Теория и практика. – 2010. - № 5. – С. 4-12.

**Руднева Л.Н.**, д.э.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Симарова И.С.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Rudneva L.N.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Simarova I.S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ТОВАРНЫЙ ОБМЕН КАК ФАКТОР МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ СВЯЗАННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА

**Аннотация.** Раскрыто понятие связанности как свойства экономического пространства и указаны обеспечивающие ее условия. Рассмотрена межрегиональная связанность экономического пространства Тюменской области с позиции товарного обмена входящих в ее состав территорий. Обоснована необходимость развития товарообменных связей с целью формирования единого экономического пространства.

**Ключевые слова:** регион, единое экономическое пространство, связанность, свойства экономического пространства, интеграция, региональное управление, товарный обмен.

Одним из основополагающих принципов конституционного строя Российской Федерации является обеспечение единства экономического пространства страны. Это означает, что РФ должна представлять собой состоящее из территорий ее субъектов пространство, на котором функционируют однотипные механизмы регулирования экономики, основанные на рыночных принципах и применении согласованных правовых норм; существует единая инфраструктура и проводится единая согласованная налоговая, денежно-кредитная, валютно-финансовая, торговая и таможенная политика, обеспечивающая свободное движение товаров, услуг, капитала и рабочей силы. Усиливающиеся в последние годы процессы дезинтеграции и поляризации регионов [1] придают остроту проблеме обеспечения единства экономического пространства РФ. По мнению авторов, отправной точкой формирования единого экономического пространства является изучение его свойств.

Одним из свойств экономического пространства выступает связанность, которая играет существенную роль в тех случаях, когда требуемый полезный результат не может быть достигнут за счет использования одного из элементов системы без согласования с интересами других. Связанность экономического пространства предполагает реализацию пространственных взаимодействий, существование которых требует соблюдения следующих условий:

1. **Согласованность интересов.** Каждая из сторон взаимодействия преследует собственные цели, при этом само взаимодействие в таком случае рассматривается как средство их достижения.

2. **Комплиментарность.** Между взаимодействующими субъектами должна быть взаимная зависимость, выражающаяся, например, в наличии спроса с одной стороны и предложения с другой. Иными словами, субъекты должны быть взаимодополняющими друг друга.

3. **Инвариантность.** Предполагается, что для осуществления взаимодействия не должно существовать третьего субъекта, являющегося в большей степени комплиментарным по отношению к одному из двух взаимодействующих. Например, между покупателем и продавцом не должно быть других продавцов, расположенных ближе и предлагающих аналогичный ассортимент товаров или услуг.

4. **Экономическая целесообразность.** Транзакционные издержки не должны превышать ожидаемый эффект от взаимодействия, даже если соблюдается условие комплиментарности и инвариантности.

Связанность целесообразно рассматривать как количественно измеряемую степень интенсивности хозяйственных, социальных и иных взаимодействий между различными субъектами. При этом следует различать межрегиональную связанность, если взаимодействие осуществляется между регионами, и внутрирегиональную, если субъекты взаимодействия находятся в пределах одного региона.

Изучение литературных источников позволило рассматривать межрегиональную связанность как интенсивность обмена регионов ее детерминантами (товарами и услугами, финансовыми, информационными и человеческими ресурсами).

С исследовательской точки зрения изучение связанности интересно провести на примере такого региона как Тюменская область, которая является сложнопостроенным субъектом РФ. Своеобразие его состоит в том, что в соответствии с действующей Конституцией РФ и Федеративным договором он включает два автономных округа: Ханты-Мансийский (ХМАО-Югра) и Ямало-Ненецкий (ЯНАО), являющихся равноправными, самостоятельными субъектами Федерации; территорией областного подчинения в Тюменском регионе является юг области (т. е. без АО).

В Концепции социально-экономического развития Тюменской области (без АО) до 2020 г. и перспектив развития до 2030 г. автономные округа рассматриваются как рынки сбыта, расширение которых может быть обеспечено за счет выпуска новых видов продукции и предоставления новых видов услуг. В этой связи возникает необходимость изучения межрегиональной связанности, обусловленной товарообменными отношениями между регионами Тюменской области.

За период 2007-2011 гг. объем вывоза продукции организациями Тюменской области увеличился в 1,7 раза и составил в 2011 г. 625447,0

млн. руб., 42,9% из которых ввезено в ее регионы (табл. 1). При этом значительная часть товаров (64,8%) была ввезена на территорию Ямало-Ненецкого автономного округа.

Таблица 1

Вывоз продукции (товаров) организациями  
Тюменской области, млн. руб.

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Тюменская область					
Вывезено, всего, в том числе:	360553,5	491093,5	446085,3	521044,5	625447,0
- в Российскую Федерацию	357053,7	481930,1	435254,2	519218,1	622942,5
- в Тюменскую область, в том числе:	141209,5	216406,2	177982,9	198756,7	268690,8
- в Ханты-Мансийский АО	28397,0	23711,2	22821,7	38405,4	46412,6
- в Ямало-Ненецкий АО	82324,0	124652,7	123663,6	124248,2	174147,6
- в Тюм. область (без АО)	30488,5	68042,3	25293,7	37779,9	48190,6

Объем вывоза продукции организациями Тюменской области (без АО) за период 2007-2011 гг. увеличился в 2,5 раза (табл. 2). При этом 46,9% производимой продукции реализуется внутри нее.

Таблица 2

Вывоз продукции (товаров) организациями  
Тюменской области (без АО), млн. руб.

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Вывезено, всего, в том числе:	34721,8	56225,3	43481,8	58220,4	85863,2
- в Российскую Федерацию	34113,0	52063,8	36862,0	57476,5	84322,5
- в Тюменскую область, в том числе:	22263,7	36659,7	19338,3	32240,7	40289,7
- в Ханты-Мансийский АО	431,6	520,4	1275,8	1096,1	2239,2
- в Ямало-Ненецкий АО	142,0	149,1	286,9	453,4	572,0
- в Тюм. область (без АО)	21690,1	35990,1	17775,6	30691,2	37478,5

Объем ввозимой продукции организациями Тюменской области (без АО) на территорию ХМАО-Югры значительно превышает объем ввозимой продукции на территорию ЯНАО и составляет 2239,2 и 572,0 млн. руб. соответственно. Не смотря на то, что за исследуемый период товарный поток на территорию ХМАО-Югры увеличился в 5,2 раза, а на территорию ЯНАО в 4,1 раза, его величина на территорию ХМАО-Югры в 3,9 раза больше, чем на территорию ЯНАО. Это говорит о том, что большей привлекательностью отличается рынок сбыта ХМАО-Югры.

Рассматривая ХМАО-Югру и ЯНАО как рынки сбыта продукции (товаров) организаций Тюменской области (без АО), необходимо проанализировать структуру товарных потоков по видам продукции.

Анализ структуры товарного потока (рис. 1) по видам продукции с территории Тюменской области (без АО) на территорию Ханты-Мансийского автономного округа – Югры показывает, что в 2007 г. значительную часть товарного потока составляли пищевые продукты (28,6%) и горюче-смазочные материалы (23,8%). При этом за период 2007-2011 гг. в структуре товарного потока произошли изменения: в 2011 г. полностью отсутствует в товарном потоке горюче-смазочные материалы, одежда и обувь, продукция производственного назначения. При этом значительно увеличилась доля прочих непродовольственных товаров.

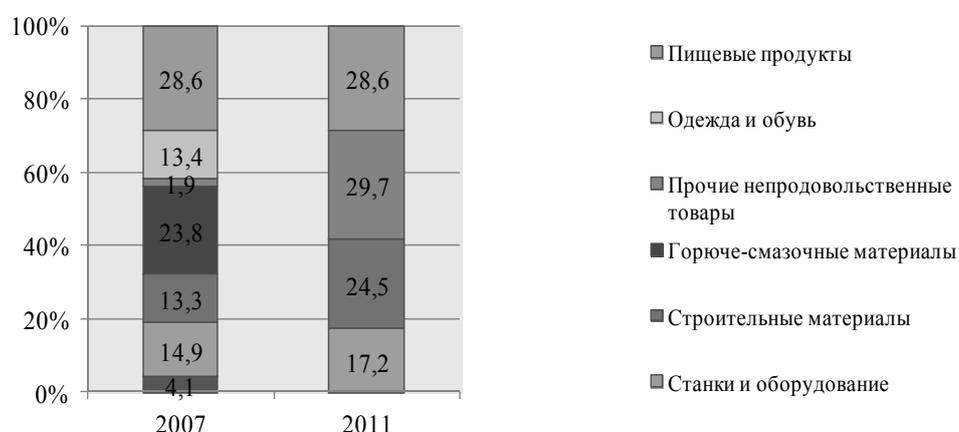


Рис. 1. Структура товарного потока Тюменской области (без АО) на территорию ХМАО-Югры

За период 2007-2011 гг. в структуре товарного потока по видам продукции с территории Тюменской области (без АО) на территорию ЯНАО (рис. 2) также произошли существенные изменения. Если в 2007 г. в структуре было представлено семь групп продукции, самыми значимыми из которых были пищевые продукты (34,4%), горюче-смазочные материалы (22,2%), станки и оборудование (17,8%) и строительные материалы (14,1%), то в 2011 г. структура представлена пятью группами продукции, причем 81,3% приходится на пищевые продукты (40,1%) и станки и оборудование (41,2%). Полностью отсутствуют в 2011 г. в структуре товарного потока горюче-смазочные материалы и продукция производственного назначения.

Объем вывоза продукции организациями Ханты-Мансийского автономного округа в 2011 г. увеличился по сравнению с 2007 г. в 1,2 раза (табл. 3). При этом 72,8% производимой продукции остается в Тюменской области.

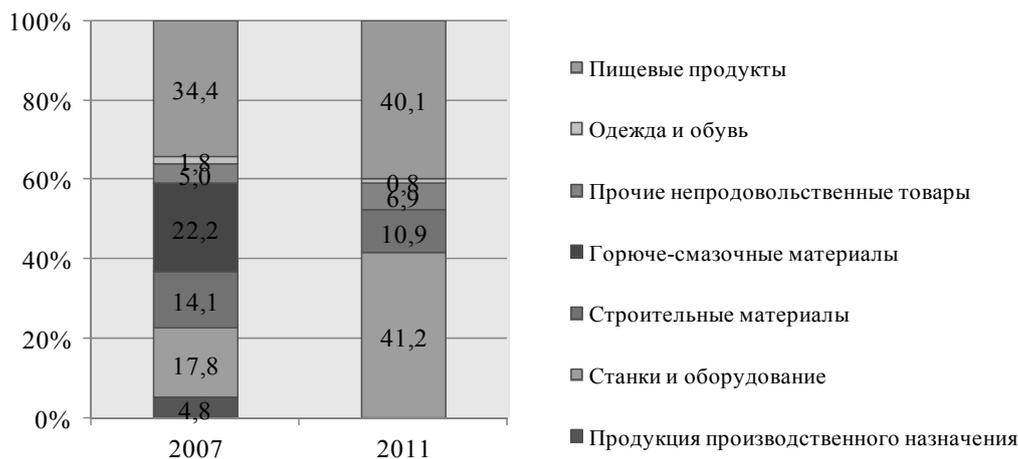


Рис. 2. Структура товарного потока Тюменской области (без АО) на территорию ЯНАО

Таблица 3

Вывоз продукции (товаров) организациями Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, млн. руб.

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Вывезено, всего, в том числе:	68627,9	101538,3	72638,9	82964,7	82079,1
- в Российскую Федерацию	67648,5	100423,7	71101,0	81964,4	81216,1
- в Тюменскую область, в том числе:	40440,1	60510,2	31309,2	56609,7	59474,3
- в Ханты-Мансийский АО	27586,6	22567,2	20536,6	36264,6	43079,0
- в Ямало-Ненецкий АО	4181,3	5949,5	3345,6	13429,4	6056,0
- в Тюм. область (без АО)	8672,1	31993,6	7427,0	6915,6	10339,3

На территорию ХМАО-Югры приходится 72,4% ввезенной в Тюменскую область продукции, на территорию ЯНАО приходится 10,2% и на территорию Тюменской области (без АО) – 17,4%. Объем товарного потока на территории ЯНАО и Тюменской области (без АО) увеличился соответственно в 1,5 и 1,2 раза. При этом товарный поток в Тюменскую область (без АО) в 1,7 раза больше, чем в ЯНАО.

В структуре товарного потока ХМАО-Югры на территорию Тюменской области (без АО) в 2011 г. 99,2% приходится на горюче-смазочные материалы, оставшееся приходится на пищевые продукты.

Аналогичная ситуация складывается и со структурой товарного потока ХМАО-Югры на территорию ЯНАО. В среднем за исследуемый период 99,7% товарного потока составляли горюче-смазочные материалы, незначительную часть составляли пищевые продукты.

Объем вывоза продукции (товаров) с территории ЯНАО за период 2007-2011 гг. вырос в 1,8 раза (табл. 4). На территорию Тюменской области в 2011 г. было ввезено 36,9% от всего объема вывозимой продукции.

Таблица 4

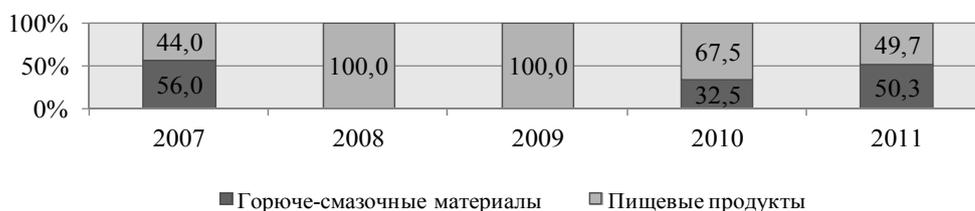
**Вывоз продукции (товаров) организациями  
Ямало-Ненецкого автономного округа, млн. руб.**

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Вывезено, всего,	257203,8	333330,0	329964,6	381536,1	457504,7
в том числе:					
- в Российскую Федерацию	255292,1	329415,6	327291,1	381454,0	457403,8
- в Тюменскую область,	78505,7	119236,3	121124,5	111583,0	168986,8
в том числе:					
- в Ханты-Мансийский АО	378,7	623,6	1009,3	1044,6	1094,5
- в Ямало-Ненецкий АО	78000,7	118554,1	120031,2	110365,3	167519,6
- в Тюм. область (без АО)	126,3	58,6	91,1	173,1	372,8

В отличие от Тюменской области (без АО) и ХМАО-Югры 99,1% продукции, производимой в ЯНАО, остается внутри данной территории. На Тюменскую область (без АО) и на ХМАО-Югру приходится 0,9% от всего объема товарного потока.

В структуре товарного потока ЯНАО на территорию ХМАО-Югры за период 2007-2011 гг. в среднем 99,8% приходилось на горюче-смазочные материалы и в 2011 г. их объем составил 1094,2 млн. руб.

В структуре товарного потока на территорию Тюменской области (без АО) присутствует две группы видов продукции: горюче-смазочные материалы и пищевые продукты (рис. 3).



**Рис. 3. Структура товарного потока ЯНАО на территорию Тюменской области (без АО) в 2007-2011 гг.**

Доля горюче-смазочных материалов в 2011 г. составила 50,3%, при этом в 2008 г. и 2009 г. данный вид продукции на территорию Тюменской области (без АО) не ввозился, а товарный поток полностью состоял из пищевых продуктов.

С позиции взаимодействия регионов интерес представляет такой показатель как мощность миграционного потока, который характеризует участие отдельных регионов в формировании товарного потока и рассчитывается по следующей формуле:

$$M_{\text{ГК}} = \frac{\text{ПК}_{\text{ГК}}}{\text{П}_{\text{ГК}}}, \quad (1)$$

где  $MP_{kij}$  – мощность потока детерминанты в  $k$ -ый регион из  $i$ -го региона в  $j$ -ом году, доли ед.;

$P_j$  – общий приток детерминанты по массиву исследования\* в  $k$ -ый регион в  $j$ -ом году, ед.

В таблице 5 представлен расчет мощности товарного потока регионов Тюменской области.

Таблица 5

Мощность товарного потока регионов Тюменской области

Район выхода	Район входа	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
ХМАО-Югра	ХМАО-Югра	0,972	0,952	0,899	0,944	0,928
	ЯНАО	0,013	0,026	0,044	0,027	0,024
	Тюм. обл. (без АО)	0,015	0,022	0,056	0,029	0,048
ЯНАО	ХМАО-Югра	0,051	0,048	0,027	0,108	0,035
	ЯНАО	0,948	0,951	0,971	0,888	0,962
	Тюм. обл. (без АО)	0,002	0,001	0,002	0,004	0,003
Тюм. обл. (без АО)	ХМАО-Югра	0,284	0,470	0,297	0,183	0,215
	ЯНАО	0,004	0,001	0,004	0,005	0,008
	Тюм. обл. (без АО)	0,711	0,529	0,703	0,812	0,778

В структуре регионального товарного потока Ханты-Мансийского автономного округа на долю ЯНАО в 2011 г. приходилось 2,4%, на долю Тюменской области (без АО) – 4,8%. Региональный товарный поток ЯНАО в 2011 г. выглядел следующим образом: 96,2% составляли товары собственного производства, 3,5% – товары, произведенные на территории ХМАО-Югры, 0,3% - на территории Тюменской области (без АО). Структура регионального потока Тюменской области (без АО) в 2011 г. выглядела несколько иначе. Здесь товары собственного производства составляли 77,8%, а на долю ХМАО-Югры и ЯНАО приходилось соответственно 21,5% и 0,08%.

Проведенное исследование свидетельствует о том, что большая часть продукции, производимой в регионах Тюменской области, остается внутри них для собственного потребления, а товарообменные связи между данными регионами незначительны. В условиях, когда Тюменская область (без АО) рассматривает автономные округа как потенциальные рынки сбыта, необходимы изменения в региональной политике. При этом «процесс управления следует ориентировать на развитие системы, способствующей упрочению единого социально-экономического пространства на территории РФ» [2]. В этой связи необходимо налаживание диалога между органами государственной власти и представителями бизнеса регионов Тюменской области с целью создания связей типа «производитель-потребитель». Реализация такого взаимодействия будет способствовать формированию единого экономического пространства Тюменской области.

## Литература

1. Руднева Л.Н., Симарова И.С. Влияние связанности социально-экономической системы на устойчивое развитие региона (на примере ХМАО-Югры) // Академический журнал Западной Сибири. – 2011. – № 4-5. – С. 71.

2. Полякова А.Г. Оценка качества социально-экономического пространства региона // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 6. – С. 59-65.

3. Полякова А. Г., Колмаков В.В. Управление собственностью как экономической основой пространственного развития: сущность, концептуальные основы, механизм. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. – 196 с.

УДК 316.354

**Рябкова Л. А.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Ryabkova L.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### ПРИЧИНЫ ДЕФОРМАЦИИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Аннотация:** Рассмотрены кризисные ситуации, возникающие на различных этапах трудовой деятельности человека, указаны возможные причины появления таких ситуаций. Приведен механизм ценностных трансформаций, несущих негативные последствия.

**Ключевые слова:** ценностные ориентации, конфликт ценностей, кризис, этапы карьеры, формирование ценностей.

Перед человечеством ежедневно открывается много возможностей для развития, но какое будущее он предпочтет, будет зависеть от его ценностных ориентаций, которые обеспечивают определенные нормы и руководят в процессе выбора. Ценностные ориентации, формируясь под влиянием основных объектов социализации, которыми являются семья, друзья, образовательные и прочие институты, могут претерпевать столкновения в виду разнородности воздействующих факторов. Как следствие человек сталкивается с препятствием, преодоление которого необходимо во избежание попадания в замкнутый круг.

Трудовая деятельность, занимающая наибольшую часть жизни человека, демонстрирует череду таких испытаний, для прохождения которых человек должен найти очаг возникновения проблемы. Поэтому настоящей статьей автор ставит цель: рассмотреть ситуации в рабочей деятельности человека, вызывающие причины деформации ценностных ориентаций, носящие негативные последствия.

Для достижения цели обратимся к определению ценностных ориентаций, смысловая нагрузка которого подходит к тематике анализируемой проблемы. Ценностные ориентации это динамическая система установок, убеждений, предпочтений человека, характеризующая его избирательное отношение к себе самому, к окружающим и к миру в целом, выражающаяся в его поведение и деятельности [12].

Каждый исследователь, изучающий формирование ценностных ориентаций, неправильное протекание этого процесса, а соответственно и их деформации, предлагает различные причины возникновения проблем. В качестве основных социальных условий формирования ценностных ориентаций социологи выделяют социально-экономические и социально-политические общественные отношения. Действительно, формирование ценностных ориентаций является процессом изменения социокультурной и жизненной обстановки индивида, обуславливается историческими и политическими факторами, сложными ситуациями, происходящими в стране. Примером выступает послевоенный период, когда безопасность доминировала над другими ценностными ориентациями. Изменение доминант, противоречие, уточнение, генерализация, конкретизация ценностных ориентаций, отрицательно сказывающиеся на личностном ощущении человека себя – всё это и есть деформация. Выдающийся американский социолог Н. Смелзер описывает отсутствие, ослабевание или противоречие ценностей термином «социальная дезорганизация» [9]. Н.И. Лапин, в свою очередь, называет этот процесс конфликтом ценностей и считает, что он приносит наибольшее изменение во всей системе ценностных ориентаций.

По мнению Ж.Т. Тощенко, абсолютно любые такие изменения не зависимо от причины и последствий происходят остро и болезненно. При смене системы ценностей и ценностных ориентации возникает противоречие между различными смыслами и значениями старого и нового, традиционного и иницируемого. Ценностное противоречие переживается и осознается как трудность выбора и принятия решения. Оно разрешается в процессе ценностно-ориентировочной деятельности, ощущения неудовлетворенности собой и ситуацией, сопоставления ценности целей и средств их достижения в новом опыте деятельности [11].

Н.С. Розов выделяет, что ценностная конфликтность означает наличие практических ситуаций, в которых элементы или параметры действий, требуемых одной ценностью, не совместимы с элементами и параметрами, требуемых другой ценностью [8]. С точки зрения Ж.Т. Тощенко это происходит, если ориентация не обеспечивает минимум или декларируемый обществом достаток [11]. Д.А. Леонтьев утверждал, что причиной этому является, во-первых, неосознанность человеком реальной значимости и роли ценностей в его жизни, во-вторых, действие механизма стабилизации самооценки, и в-третьих, рассогласование разнородных ценностей [10].

Каждая эта причина находит отражение в предложенной Т.А. Рассединой теории механизма трансформации ценностей в кризисные ситуации (табл. 1).

Таблица 1

Механизм трансформации традиционных ценностей [7]

Фазы кризисного периода	Конкретные механизмы трансформации ценностей
Социальная дезинтеграция	Сомнение в наличной системе ценностей, аномические процессы; актуализация традиционных ценностей, преобладание конформизма и нонконформизма.
Бифуркация	Основные возможные варианты выбора системы ценностей: – возврат к традиционной системе; – отказ от традиционной системы, выбор новой; – смешанный тип.
Мобилизация сил	Активность в формате «выбранной» системы ценностей, преобладание индивидуализации, самоопределения.
Новый социокультурный порядок	Новый баланс традиционных ценностей и новаций, трансформация ценностей.

Если такие фазы протекают длительно и глубоко, то, по мнению Г.М. Андреевой, ломка, как она именуется кризис, обозначает новый набор ценностей, новую иерархию. Ж.Т. Тощенко приводит пример кардинального изменения ценностных ориентаций, - когда человек начинает предпочитать «вещные» или духовные формы богатства [11]. Вследствие такой конкуренции ценностных ориентаций зарождается ситуация неопределенности жизненного выбора.

Как же все эти коллизии проявляют себя на этапах трудовой деятельности человека? Первое с чем сталкивается человек – это с выбором профессии. Не каждый выпускник школы имеет опыт встреч с подобным важным выбором в своей жизни, череда которых воспитывает личность, прививая умение предпочитать те или иные социальные роли. Иногда профессионального ориентирования, проводимого школой, недостаточно. Наступает сомнение, проявляется стык ещё не до конца сформировавшихся ценностных ориентаций, результат которых будет виден со временем, спустя годы, когда человек вновь будет вынужден вернуться к такому выбору, не получив удовлетворения от первого решения.

Такая ситуация может проявиться на этапе поиска работы. Здесь очень важно изучить рынок труда. Иначе может поступить на первую попавшуюся привлекательную работу. Но она может оказаться не той, что ожидал. Тогда и начинается новый поиск работы, сомнение в необходимости следования существующим ценностным ориентациям, и как следствие их вынужденная перемена. А как утверждает М.С. Кон, перевоспитание и самоперевоспитание – процесс значительно более сложный, чем первичная социализация [5].

Следующим, не менее важным, этапом является вхождение человека в профессиональную среду, в производственный процесс. Происходит усвоение значимых ценностей и эталонов поведения, а также возникает мно-

го проблем и противоречий. Одной из первых, по мнению З.Т. Голенковой, может стать осознание ошибки выбора профессии, что влечет за собой нежелание работать по полученной специальности, сложность с трудоустройством, безработица, отсутствие постоянной занятости, частая смена работы, трудности адаптации в трудовом коллективе. А это в свою очередь не способствует развитию профессиональных трудовых навыков, усвоению норм профессиональной субкультуры, формированию корпоративной трудовой жизни, то есть установлению прочных социальных связей, интеграции молодежи в социуме [2].

Но необходимо отметить, что это может двояко отразиться на процессе формирования ценностных ориентаций. С одной стороны, это укрепляет волю человека, дает ему жизненный опыт – лучшего «сопроводителя» на пути следования ценностному ориентиру – учит адаптироваться к новому обществу все быстрее и быстрее, сталкивает с большим количеством новых людей и знакомых, что из исследований З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханяна [3] является одной из причин успеха и большого заработка. Однако, с другой стороны, человек, не прошедший первичную социализацию, формирующую базу системы ценностных ориентаций, может не выдержать слишком долгих «поисков себя», что приведет к конфликту ценностных ориентаций.

То, что дисбаланс между ожиданием и реалиями ведет к деформации ценностных ориентаций, утверждает и социолог Д. Л. Константиновский. Осознание невозможности достичь желаемого статуса, намеченного жизненного стандарта неминуемо вызывает перманентную неудовлетворенность человека своим положением. У молодых людей укрепляется убеждение, что их интересы ущемлены, что они в социальном, экономическом плане отброшены на обочину жизни. Происходит разрушение идеалов, усиливается недоверие к социальным институтам и ценностям [4].

К сожалению, автор статьи вынужден согласиться с З. Т. Голенковой в том, что в некоторых странах система профессиональной, трудовой социализации крайне неэффективна и не соответствует изменяющейся структуре производства в условиях рынка, что и порождает несоответствие профессионального профиля выпускников учебных заведений потребностям рынка труда, а впоследствии и деформацию ценностей [2].

Помимо вышесказанного социологи выявили влияние на коллизии ценностных ориентаций увольнений, разводов, тюремных заключений, длительного пребывания в одной должности, когда желаемое становится невозможным, и человек может вернуться к вопросу о правильности выбора не только профессии, но и методов достижения поставленной цели.

И.П. Попова связывает большинство рискованных ситуаций с нестабильными, гибкими, прерывистыми типами карьер, которые свойственны сфере предпринимательства [6]. Причиной возникновения рискованных ситуаций может быть неудовлетворение – стык противоречивых ценност-

ных ориентаций, ведущий к рассогласованию круга потребностей и интересов с реальными возможностями их удовлетворения. Это может быть вызвано в частности работой с безынициативными начальниками или более скорым развитием карьеры коллег.

Старт любого процесса очень важен, так как задает ему темп, и профессиональная карьера не исключение. Первые шаги в трудовой деятельности значительны ввиду существенности ошибок, совершаемых в это время. Корни процессов деформаций ценностных ориентаций, таким образом, уходят именно в этот период. Однако деформации ценностных ориентаций возникают не только на начальных стадиях трудовой деятельности. Итак, на всем протяжении карьеры претерпеваемые человеком конфликты ценностей могут произойти в виду:

– личностных причин – неоконченного процесса формирования начального набора ценностных ориентаций; психологической неустойчивости; неудовлетворенности собой, ситуацией; медленной адаптации к новым условиям; социальный опыт; неверного выбора профессии, карьерной стратегии;

– внеличных причин – экономического, политического, общественного кризисов; несовершенства трудовой политики в стране; изменения факторов влияния социальных институтов.

#### Литература

1. Андреева, Г.М. Психология социального познания [Текст] / Г. М. Андреева. – М. : «АСПЕКТ – ПРЕСС», 2004. – 288с.

2. Голенкова, З.Т. Профессионально-трудовые ориентации и перспективы молодежи в условиях социального неравенства [Текст] / З.Т. Голенкова // Модернизация социальной структуры российского общества. – М. : «Институт социологии РАН», 2008. – С. 232-262.

3. Голенкова, З.Т. Потенциальная трудовая мобильность населения (региональный аспект) [Текст] / З.Т. Голенкова // З.Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Россия реформирующаяся: Ежегодник. – М. : «Институт социологии РАН», 2010. – Вып. 9. – С. 140-150.

4. Константиновский, Д.Л. Социальные факторы консолидации Российского общества : социологическое измерение [Текст] / Д. Л. Константиновский. – М. : «Новый хронограф», 2010.–256 с.

5. Кон, М.С. Социологическая психология [Текст] / М. С. Кон. – М. : «МОДЭК», 1999.–560 с.

6. Попова И.П. «Поворотные пункты» в биографиях и профессиональные карьеры специалистов // Социологические исследования. – М. : «Институт социологии РАН», – 2011. – №4. – С. 81-91.

7. Рассадина, Т. А. Трансформации традиционных русских ценностей в нравственных ориентациях россиян: диссертация доктора социологических наук. Москва, 2005.

8. Розов, Н. С. Против атрибутивного редукционизма (несводимость эпистемической рациональности и несоизмеримость ценностей) // *Credo New*. – СПб. : «ГРАНТ ПРЕСС», 2010. – № 1. – С. 66-109.

9. Смелзер, Н. Социология. – М. : «Феникс», 1994. – 688 с.

10. Суетина, Н. М. Ценности старшего поколения как фактор социальной стабильности: На примере Республики Адыгея : диссертация кандидата социологических наук. Майкоп, 2006.

11. Тощенко, Ж.Т. Социология. Общий курс [Текст] / Ж.Т. Тощенко. – М. : «Прометей: Юрайт-М», 2001. – 511 с.

12. Турчинов, А.И. Управление персоналом [Текст] / А.И. Турчинов. – М. : «РАГС», 2002. – 488с.

УДК 378.016:004

**Рябова Ю. С.**, к. с. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Астафьева Е. А.**, преподаватель, Тюменское высшее военно-инженерное командное училище (военный институт), г. Тюмень, Россия

**Ryabova J. S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Astafyeva E. A.**, Tyumen Military and Engineering Commanding Academy (Military institute), Tyumen, Russia

## ПРОБЛЕМЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ПРОГРАММИРОВАНИЯ СТУДЕНТАМ ВУЗОВ

**Аннотация.** Собственный педагогический опыт авторов позволил проанализировать актуальные проблемы преподавания программирования студентам инженерных и экономических специальностей российских вузов.

**Ключевые слова:** программирование, язык программирования, студент, преподавание, ВУЗ, проблемы преподавания.

В настоящее время продолжают оставаться актуальными проблемы преподавания информационных технологий студентам высших учебных заведений. На данный момент времени практически во всех сферах широко развито применение информационных средств и методов, рабочие места оснащаются персональными компьютерами с современным программным обеспечением. Однако остаются нерешенными ряд проблем повышения качества подготовки выпускников вузов [1]. При этом в современных условиях развития информатизации общества социальный заказ образовательной системе [3] дрейфует в сторону нарастающей информационно-компьютерной наполненности преподавания всех без исключения дисциплин.

Обучение наиболее популярным офисным программам (текстовым редакторам, электронным таблицам, электронным презентациям) обычно не представляет значительной сложности, учебный материал легко усваивается студентам, что в большой степени связано с широким распространением домашних персональных компьютеров. Большинство выпускников к окончанию школы имеют опыт набора и оформления рефератов, создания презентаций, менее распространены навыки работы в электронных таблицах и СУБД.

Из положительных аспектов в преподавании информационных технологий необходимо отметить следующее: на сегодняшний день усвоение материала происходит быстрее, чем в начале 2000-х годов, когда многие выпускники школ не имели хорошей компьютерной подготовки.

Если преподавание офисных компьютерных программ обычно происходит достаточно успешно, то при обучении программированию во многих случаях возникают сложности, как со стороны преподавателя, так и обучающихся. Среди проблем можно выделить:

1) Выбор языка программирования. В современных государственных стандартах не указывается конкретный язык программирования. Традиционно в технических учебных заведениях изучается язык программирования Pascal, в качестве последующих языков (как правило, для специальностей, связанных с информационными технологиями) обычно выбирают C++, C#, Java.

2) Методическая разработка лекционного курса и лабораторных работ, имеющуюся литературу по программированию приходится адаптировать для конкретного курса, ни один учебник не подходит в оригинальном виде.

3) Недостаточное количество часов, выделяемых для изучения программирования.

4) Разное качество довузовской подготовки студентов; дисциплинам информатики и ИКТ часто не уделяется большого внимания при обучении в школе, в то же время в школьной программе конкретно не указано какой язык программирования нужно учить, допускается изучение Basic, Pascal, «С» или школьного алгоритмического языка.

В авторском опыте программирование преподавалось следующим образом:

- 1) Как отдельная дисциплина (направление «Бизнес-информатика» ТюмГНГУ).
- 2) Как отдельная тема информатики (инженерные и экономические направления и специальности ТюмГНГУ).
- 3) Как отдельный семестр информатики (инженерные специальности ТВВИКУ).

Все перечисленные авторами проблемы проявлялись в той или иной мере. В первом случае изучались языки Pascal и C++, во втором и третьем случаях только Pascal. Преподавание программирования в современных условиях является необходимым, так как способствует формированию ал-

горитмического мышления, необходимого при анализе и решении проблем различного рода, знание языков программирования является полезным и при решении задач, связанных с выбранным направлением деятельности.

В этой связи преподавание программирования желательно вести не в безликой, «теоретизированной», оторванной от реальности среде, а с рассмотрением конкретных программных комплексов для тех или иных отраслей экономики и промышленности, в которых будет специализироваться выпускник вуза [2]. Дополнительным фактором формирования интереса к дисциплине является вовлеченность студентов в решение научно-исследовательских задач [4].

Авторами рекомендованы следующие подходы к преподаванию:

- 1) Интенсификация самостоятельной работы студентов.
- 2) Изучение специализированных задач: экономических, инженерных, военно-прикладных вместе с задачами общего характера и математическими задачами.
- 3) Научная работа студентов, разработка собственных задач и методов их решения с помощью языков программирования.

#### Литература

1. Барбаков О. М. Качество подготовки выпускников университета для нефтегазового комплекса России. // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 6. URL: <http://www.science-education.ru/113-11186>
2. Зобнин Ю. А. Возможности программного комплекса для использования вузом в образовательных целях. / Д. Дюге, Ю. А. Зобнин // Проблемы формирования единого пространства социально-экономического развития стран СНГ : сборник трудов Международной научно-практической конференции / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 82-87.
3. Овчинникова С. В. Социальный заказ как фактор управления системой образования. / С. В. Овчинникова, М. А. Киселева // Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права : материалы Всероссийского научного семинара. – Тюмень : Вектор Бук, 2003. – С. 112-113.
4. Панченко Н. Б. Различные аспекты организации научно-исследовательской работы студентов вуза. / Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ : материалы Международной научно-практической конференции. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. – С. 108-111.

**Сайфуллин Ф.Ф.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Saifullin F.F.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

МОНИТОРИНГ ВЗАИМОУСЛОВЛЕННОСТИ РАЗВИТИЯ  
МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И МЕЖЭТНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

MONITORING INTERDEPENDENT DEVELOPMENT MIGRATION PRO-  
CESSES AND ETHNIC RELATIONS

**Аннотация.** В статье представлен научный анализ исследований на уровне Тюменского региона, проведенных за последние 20 лет, необходимый для разработки и прогнозирования взаимообусловленности развития миграционных процессов и межэтнических отношений в условиях вхождения Крыма в состав России. Проведен предварительный анализ творческих работ студентов Тюменского государственного нефтегазового университета.

**Abstract:** This article presents a scientific analysis of studies at the Tyumen region in the past 20 years, required to design and predict the development of interdependence of migration and ethnic relations in the conditions of entry into the Russian Crimea. A preliminary analysis of creative works of students of the Tyumen State Oil and Gas University.

**Ключевые слова:** миграция, трудовые мигранты, миграционные процессы, Крым, межэтнические отношения.

**Keywords:** migration, migrant workers, migration, Crimea, ethnic relations.

В условиях всеобщей мобильности населения участие в той или иной форме на тюменском рынке труда стало нормой для подавляющего большинства российских регионов и стран бывшего Советского Союза. В связи с этим растет и обеспокоенность у местных жителей, что прибывшие мигранты не только отнимут работу у местного населения, но окажут и негативное воздействие на межэтнические отношения в регионе.

Для отслеживания взаимообусловленности развития миграционных процессов и межэтнических отношений в Тюменской области накоплен опыт исследования межэтнических отношений.

Так, в 1993-1995 гг. Н.Г.Хайруллина и Т.Г.Харамзин исследовали социальное самочувствие коренного населения, их отношение к основным процессам, протекавшим в Ханты-Мансийском автономном округе; пути дальнейшего развития ханты и манси, в том числе определение необходи-

мых изменений в сфере занятости и традиционного хозяйства [1]. Особое внимание при этом было уделено и взаимоотношениям коренного населения Тюменского севера с участниками нефтегазового освоения [2], а также вопросам этнической идентификации коренных малочисленных народов Тюменского севера [3, 4].

В 1995-1999 гг. изучалась динамика социально-экономической ситуации в районах компактного проживания коренных малочисленных народов Ханты-Мансийского автономного округа для обоснования моделей хозяйствования и управления экономическими процессами. Одновременно был проведен опрос 110 экспертов по анкете, один из блоков которой был направлен на изучение межэтнических и межконфессиональных отношений в Ханты-Мансийском автономном округе [5].

В последующие годы (1999-2003 гг.) был предпринят сравнительный анализ мнений представителей коренных народов Севера и пришлого населения о межэтнических отношениях, сложившихся в период освоения месторождений нефти в Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах. А в 2003-2005 гг. изучались межэтнические и межконфессиональные отношения, складывающиеся между представителями татарского и иноэтнического населения юга Тюменской области.

В 2005-2006 гг. Н.Г.Хайруллина и Н.А. Балюк реализовали грант Российского Фонда Фундаментальных Исследований-Объ «Реконструкция традиционного природопользования как фактор сохранения экологического здоровья населения и окружающей среды» [6].

Далее в 2005-2007 гг. изучались межэтнические и межконфессиональные отношения, складывающиеся между представителями казахского и иноэтнического населения провинциальных городов юга Тюменской области, а в 2007-2009 гг. – между представителями кавказских диаспор и иноэтнического населения юга Тюменской области.

Кроме того, в 2009-2010 гг. исследовалась динамика межэтнических отношений среди представителей коренных малочисленных народов Севера в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре. При этом особое внимание было уделено вопросам экологического здоровья обских угров [7].

В последующие годы исследовались межэтнические отношения; выявлялись основные черты межэтнических взаимодействий; определялись группы причин, вызывающие напряженность в отношениях между сибирскими татарами и представителями других национальностей, проживающих в Тюменской области. В 2013 г. по заказу Комитета по делам национальностей Администрации Тюменской области Н.Г.Хайруллиной и Е.М.Воробьевым изучалась ситуация в сферах общественно-политических, межнациональных и общественно-религиозных отношений в Тюменской области [8].

В начале апреля 2014 г. анализировались эссе 122 студентов Тюменского государственного нефтегазового университета для выявления их отношения, первое, к вхождению Крыма в состав России, и, второе, взаимо-

обусловленность развития миграционных процессов и межэтнических отношений в Тюменской области. В написании творческой работы приняли участие студенты заочной форм обучения, получающие высшее профессиональное образование. В их числе 48 женщин, 74 – мужчин. В исследовании приняли участие студенты различных национальностей: 82 - русские, 14 – татары, 6 – представители кавказских диаспор, 5 – представители других национальностей. Эссе писали студенты в возрасте от 21 до 39 лет.

Предварительный анализ показал, что большинство респондентов позитивно оценили вхождение Крыма в состав России. Аналогичные цифры указаны в докладе В.В. Путина - почти 92% россиян выступили за присоединение Крыма к России [9]. В ходе анализа творческих работ мы выяснили, что многие жители будут покидать Крым в поисках лучшей жизни. Реальные рабочие места останутся преимущественно в образовании, здравоохранении, чиновничьем аппарате, а также в службе Черноморского флота. По оценкам В.В. Путина, годовые затраты на Крым составят от 100 до 200 миллиардов рублей в год [9].

#### Литература

1. Современные проблемы оптимизации традиционного хозяйства коренных народов Ханты-Мансийского автономного округа // Социологические исследования. – 1994. - № 7. - С.150-153.

2. Хайруллина Н.Г. Взаимоотношения коренного населения Тюменского севера с участниками нефтегазового освоения // Нефть и газ. - 1998. - № 1. - С. 116-123.

3. Хайруллина Н.Г. Грани этической идентификации // Социологические исследования. - 2002. - № 5. С. 49-52.

4. Хайруллина Н.Г. Этническая идентификация коренных малочисленных народов тюменского севера (результаты социологического исследования) // Нефть и газ. - 2000. - № 3. - С. 117-119.

5. Хайруллина Н.Г. Обские угры (социологические исследования материальной и духовной культуры) : [монография] / Н. Г. Хайруллина, Т. Г. Харамзин. - Тюмень: Изд-во ТюмГНГУ, 2003. - 221 с.

6. Хайруллина Н.Г., Балюк Н.А. Реконструкция традиционного природопользования обских угров Тюмень: ТюмГНГУ, 2007. - 244 с.

7. Хайруллина Н.Г. Экологическое здоровье обских угров [монография] / Н. Г. Хайруллина, Т. Г. Харамзин. - Ханты-Мансийск: ИИЦ ЮГУ 2010. – 269 с.

8. Хайруллина Н.Г., Воробьев Е.М. Межэтнические отношения в Тюменской области: динамика и тенденции. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 196 с.

9. <http://newsland.com/news/detail/id/1341742/>

**Самойлик И. В.**, соискатель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Samoylik I. V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ В УПРАВЛЕНИИ РОССИЙСКИМИ ИЗБИРАТЕЛЬНЫМИ КАМПАНИЯМИ

**Аннотация.** Рассматривается работа с информацией в управлении избирательными кампаниями в условиях информатизации общества. Применение технологий работы с информацией при проведении избирательных кампаний. Классификация технологий на три основных типа – манипуляции, реклама и пиар. Особенности этих технологий и проблемы реализации.

**Ключевые слова:** информационные технологии, манипулятивные технологии, манипуляции, пиар, PR, реклама, агитация, пропаганда.

О.М. Барбаков рассматривает одно из положительных последствий современной информатизации социума – это переход к информационному обществу. Для информационного общества характерно изменение характера и способа государственного управления. Более того, данные процессы создают новые вызовы во всех сферах управления. Эти вызовы связаны прежде всего с повышением значимости работы с информацией. Это касается также и управлением избирательными кампаниями [1].

Информационные технологии в избирательных кампаниях рассматриваются многими исследователями избирательного процесса как совокупность методов и подходов работы с информацией - создание, сбор, обработку, сохранение, управление и распространение информации. В частности А.И. Соловьев к информационным технологиям относит агитацию, пропаганду, дезинформацию, фальсификацию сведений, паблик рилейшнз, технологии создания имиджа кандидата, политическую рекламу, весь спектр манипулятивных технологий и другие методы информационного воздействия на население [2].

Е. Малкин и Е. Сучков к подходам информационного воздействия на электорат относят агитационно-рекламное направление избирательной кампании. В рамках кампании данное направление решает следующие задачи: формирование и поддержка имиджа кандидата, разработка фирменного стиля кампании и основных агитационных материалов, разработка, выпуск и размещение прямой рекламы в СМИ, подготовка и реализация программы косвенной рекламы в СМИ (пиар-кампания), разработка и выпуск продукции наружной рекламы и распространение агитационных ма-

териалов, оперативная разработка позиций, заявлений, обращений и выступлений кандидата по актуальным вопросам, организация работы пресслужбы, организация работы группы информационного сопровождения кандидата, создание банка фото и видеoinформации о кандидате, агитация через интернет, разработка предвыборной платформы кандидата [3].

Известные российские политологи Комаровский В. и Анохин М. выделяют из спектра технологий по характеру информационного воздействия на электорат следующие типы:

- «прозрачные» технологии, которые обращаются, прежде всего, к разуму человека и нацелены на то, чтобы убедить избирателя в том, что зона совпадения программы, интересов личности данного кандидата и интересов избирателей шире, чем у других кандидатов;

- «манипуляторские» технологии, т.е. технологии внушения, использования таких состояний и эмоций человека, как неудовлетворённость, страх, зависть, нетерпимость и т.п. Питательной почвой для таких технологий является нестабильность в стране, разорванность социальных связей, потеря идейных и нравственных ориентиров, низкий уровень политико-электоральной культуры граждан и т.д. [4];

Термин «манипуляция» происходит от латинского “manipulare” - управлять. В словарях европейских языков слово «манипуляция» трактуется как обращение с объектами с определенными намерениями, целями.

Проблемам управления массами уделяли большое внимание такие исследователи как Лебон Г. и Московичи С., которые отмечают, что массы склонны к подчинению и подвержены манипулятивному воздействию, а вожди в процессе манипулирования ими используют оболъщение, гипноз, пропаганду и внушение. Фрейд З., описывая массовую психологию, также говорит о том, что толпа поддается внушению и гипнозу, т.е. его теория манипулирования массами строится на чисто психологических особенностях массового сознания. Канетти Э. в своей фундаментальной работе «Масса и власть», утверждает, что массы легко ослепляет любая принесённая со стороны, чужая идея: «они действуют, но не знают, что творят; у них есть привычки, но они не знают, что таковы они, люди массы» [5].

Из современных трудов особое место занимает концептуальный труд отечественного психолога - политолога Доценко Е.Л. «Психология манипуляции». Согласно его определению манипуляция представляет собой один из видов психологического воздействия, используемый для достижения одностороннего выигрыша посредством скрытого побуждения другого к совершению определенных действий. Аналогично определяют данное понятие Зигерт В. и Ланг Л., по мнению которых манипуляция представляет собой вид воздействия, который позволяет удовлетворить потребности только одной стороны и оставляет без внимания потребности другой; Аносов В.Д. и Лепский В.Е., которые рассматривают манипуляцию как воздействие на личность, ее представления и эмоционально-волевую сфе-

ру, на групповое и массовое сознание с целью явного или скрытого побуждения индивидуальных и социальных субъектов к действиям в ущерб собственным интересам в интересах отдельных лиц, групп или организаций, осуществляющих эти воздействия; Бессонов Б.Н., считающий манипуляцией воздействием, направляющим мышление людей в русло интересов и целей воздействующей стороны и т.д. [6].

Таким образом, анализируя различные подходы и определения, манипуляцию можно определить как способ управления людьми, основанный на методах психических воздействий, и используемый для достижения одностороннего выигрыша путем скрытого побуждения другого к совершению конкретных действий, причем не совпадающих с его желаниями.

Рассматривая спектр манипулятивных технологий, не выходящий за рамки существующего законодательства, автор отмечает морально этическую сторону вопроса. С одной стороны манипулирование, скрытое воздействие на электорат характеризует кандидата не лучшим образом. Но с другой стороны, существует определенный процент населения, который проявит интерес к выборам только вследствие манипуляции его восприятием. Проще говоря, асоциальные люди, или люди, негативно относящиеся к политике, могут обратить внимание на избирательную кампанию только посредством крупного скандала или откровенного популизма. После чего восприятие ими политического процесса может перейти на другой, более осознанный уровень и манипулятивные технологии выступят как катализатор, вовлекший в политический процесс новую социальную группу. Но, тем не менее, даже такое использование манипулятивных технологий «во благо» может повредить имиджу кандидата и выстраиванию им долгосрочных доверительных отношений с электоратом.

Еще одним типом информационных технологий в избирательных кампаниях по мнению А.И.Соловьева являются технологии паблик рилейшнз, именуемые также ПР или пиар-технологии. По мнению Соловьева, пиар-технологии представляют собой систему информационно-аналитических действий, принципом которых является обеспечение реализации политических целей на основе честного и уважительного отношения к реципиенту. Поэтому, несмотря на то, что в рамках пиара могут частично использоваться отдельные приемы, более характерные для агитации и пропаганды, в целом эти технологии нацелены на принципиальный отказ от обмана и фальсификации фактов и предполагают наличие обратной связи от объектов информационного воздействия [2].

Благодаря такой принципиальной направленности, пиар-технологии нацелены на всестороннее разъяснение объектам существующих политических проблем, на создание положительного в их глазах образа (имиджа) коммуникатора, на обеспечение благоприятной общественной атмосферы для реализации предусмотренных действий, а также на завоевание и сохранение высокого авторитета субъекта. В конечном счете, такая устойчи-

вая линия поведения на информационном рынке ведет к формированию у людей устойчивой ценностной ориентации на политические события, побуждает их к сознательным действиям. Таким образом, между коммуникатором и реципиентами устраняются многие преграды, в результате чего рядовые граждане активно и последовательно приближаются к политическому процессу, вовлекаются в принятие и осуществление решений.

Эти основополагающие задачи предопределяют и соответствующие принципы пиара, к которым относятся:

- открытость информации;
- взаимная выгода коммуникатора и реципиента;
- опора на общественное мнение, уважительное отношение к обществу.

В частности, по мнению Н.Н. Петропавловского, А.П. Ситникова, М.А. Артемьева и В.И. Гафта [7] оплаченное рекламное место для информации о кандидате в средствах массовой информации является рекламой, а публикация интервью с кандидатом по инициативе редакции – пиаром. Кроме того, авторы приводят механизм реализации такой пиар-технологии, как попадание на страницы средств массовой информации.

Как правило, автоматически в новостные материалы информация о кандидате попадает в ограниченном ряде случаев: в момент регистрации, в случае победы, если случилось нечто из ряда вон выходящее (от свадьбы до автокатастрофы). Все остальные случаи в руках кандидата и руках и голове его пресс-секретаря. Но, тем не менее, есть уже давно наработанные правила подачи информации, претендующей на роль новостей.

Информация (пресс-релиз, сообщение для печати и пр.) должна быть:

- свежей (СМИ имеют стойкую аллергию к «протухшим» новостям);
- интересной для потребителей данного СМИ. Существует шуточный критерий по интересности – «Вот сидит дома рядовой обыватель, которому все «до фени», пьет чай и читает «в полглаза», смотрит или слушает «в пол-уха» наши новости. Так вот отвлечется ли он при появлении этого материала хотя бы на секунду или нет?»;

- эмоциональной. Другими словами значима ли эта тема для данного региона или нет? Является ли она темой для обсуждения людьми на работе, дома, на досуге?

- короткой и красиво написанной.

Гусев, Матвейчев, Хазеев, Чернаков в книге «Уши машут ослом» отмечают, что одной из основных функций пиара является провокация субъектности, превращение пассивного объекта в активный субъект диалога, коммуникации. Наиболее близко пиар подходит к определению своей сущности, когда проводит различие между информацией и коммуникацией. Информация – процесс односторонний. Он направлен от субъекта к объекту. Коммуникация – это диалог, процесс, в котором подразумевается

обратная связь. В процессе этого диалога, по мнению Филлипа Л. Буари при реализации тех или иных пиар-технологий их объекты принимают решение на том уровне сознания, когда полностью осознают происходящую ситуацию и принимают осознанное решение. Ж. Бодрийяр отмечал, что молчание масс, безмолвие молчаливого большинства – единственная подлинная проблема современности».

Таким образом, автор статьи делает вывод, что пиар-технологии не пытаются манипулировать массовым сознанием в одностороннем порядке, а призывают объект к диалогу, провоцируя интерес к проблеме, желание разобраться в ситуации и сделать собственный выбор. Более того, во время растущей общественно-политической инертности населения нашей страны, падения интереса к избирательным процессам и появления своего рода иммунитета к рекламе, именно пиар-технологии провоцируя субъектность заставляют электорат включаться в политический процесс, тем самым повышают легитимность политических и социальных институтов целом и результатов выборов в частности [8].

Еще одним блоком информационных технологий в избирательных кампаниях А.И. Соловьев выделяет политическую рекламу. По мнению автора, политическая реклама представляет собой такую форму направленного безличного обращения к человеку, которая в условиях свободного и конкурентного выбора информации нацелена на создание у него позитивного образа политического товара, предполагающего и мобилизующего человека на политическую поддержку. Конечная цель политической рекламы состоит в том, чтобы в эмоциональной и лаконичной форме донести до человека суть политической платформы партии, образ кандидата или другого политического объекта и тем самым не только сформировать позитивное отношение к ним со стороны как можно более широкого круга граждан, но и побудить граждан к реальным действиям, направленным на поддержку [5].

По мнению В.Д. Нечаева, информационные технологии, относящиеся к политической рекламе неразрывно связаны с такими понятиями как «агитация» и «пропаганда». Агитация – это распространение идей для воздействия на сознание, настроение, общественную активность масс с помощью устных выступлений, средств массовой информации, целью которых является призыв к какому-либо действию на основе убеждения и разъяснения причин, по которым это нужно сделать. Агитация проводится в двух формах – открытой (прямой) и скрытой (косвенной).

Пропаганда – целенаправленное распространение идей, взглядов, убеждений, при котором не просто распространяется соответствующая информация, но акцентируется внимание на том, что это – единственная правильная позиция по этому вопросу. Таким образом, пропагандистская речь ставит перед собой задачу не информирования, а убеждения или переубеждения [9].

В общем виде рекламные технологии А.И. Соловьев классифицирует следующим образом:

- аудио и визуальные способы рекламирования (репортажи, ролики, обращения и т.д.);
- печатные способы передачи рекламных сообщений (публикация статей, интервью и т.д.);
- методы наружной рекламы;
- приемы печатной рекламы (плакаты, брошюры, визитные карточки и т.д.);
- методика прямой почтовой рекламы;
- распространение рекламных сувениров;
- компьютеризованные формы рекламы (интернет);
- проведение мероприятий по связям с общественностью (встречи с избирателями, выступления на митингах и т.д.) [2].

Е.Малкин и Е.Сучков в свою очередь относят к информационным технологиям следующие задачи агитационно-рекламного направления:

- формирование и поддержка имиджа кандидата;
- разработка фирменного стиля кампании и основных агитационных материалов;
- разработка, выпуск и размещение прямой рекламы в СМИ;
- подготовка и реализация программы косвенной рекламы в СМИ (пиар-кампания);
- разработка и выпуск продукции наружной рекламы, и распространение агитационных материалов;
- оперативная разработка позиций, заявлений, обращений и выступлений кандидата по актуальным вопросам;
- организация работы пресс-службы;
- организация работы группы информационного сопровождения кандидата;
- создание банка фото и видеoinформации о кандидате;
- агитация через интернет;
- разработка предвыборной платформы кандидата [3].

Рассматривая политическую рекламу в свете агитационно-рекламного направления избирательной кампании, исследователи отмечают, что главное отличие политической рекламы от обычной рекламы – политическая реклама ни в коем случае не должна раздражать избирателей. Известно, что рекламу товаров часто делают нарочито вызывающей и агрессивной, чтобы название товара крепче засело в памяти потребителей. Еще более характерная черта – товар рекламируется на фоне шикарной жизни его покупателей: купишь – будешь жить также шикарно. Для политической рекламы это мало приемлемо, поскольку создает у избирателей ощущение, что жизнь кандидата весьма далека от жизни простого человека. Избирателей, как правило, страшно раздражает готовность кандидата швырять средства на дорогую рекламу.

Из вышеизложенного, автор статьи делает вывод, что 3 основных направления информационных технологий в избирательных кампаниях, которые выделяют исследователи – манипулятивные технологии, пиар-технологии, и политическая реклама имеют свои собственные, строго ограниченные области применения. Кроме того при использовании всех трех направлений на одной избирательной кампании они часто противоречат друг другу.

К примеру, частое, навязчивое повторение рекламных лозунгов, которые раздражают избирателей или откровенная попытка обмануть избирателей манипулятивными технологиями идут в разрез с принципами пиара, ориентированными на выстраивание доверительного отношения с аудиторией. Реализации манипулятивных технологий может помешать результат пиар-методов по повышению осознанного восприятия электоратом той или иной проблемы, а активная реклама кандидата может окончательно привязать его образ с попытками обмануть аудиторию в глазах избирателей. Активной рекламной кампании, работающей в сфере пассивного эмоционального восприятия кандидата могут помешать пиар-технологии по повышению активности электората, при котором восприятие рекламы перейдет на более осознанный уровень и работа рекламы пройдет впустую, а использование грубых манипулятивных технологий может и вовсе отпугнуть людей, более развитых в политическом плане.

То есть совместное использование кандидатом разных информационных подходов в работе с избирателями требует тщательной проработки и стыковки. Применение в одной избирательной кампании пиар-методов, политической рекламы и манипулятивных технологий необходимо производить так, чтобы подходы не противоречили друг другу подрывая доверие к кандидату, а взаимно усиливались, достигая синергетического эффекта.

Проведенный анализ информационных технологий в Российских избирательных кампаниях показал, что возникновение большого числа технологий воздействия на избирателей связано прежде всего с эволюцией российского общества и его дифференциации по различным характеристикам, таким как пол, возраст, национальность, социальная группа, профессия, интересы и т.д. То есть субъекты избирательного процесса выбирают из существующих информационных технологий или разрабатывают новые чтобы найти подход к той или иной группе избирателей.

Таким образом, выбор информационных технологий для воздействия на определенную социальную группу имеет ряд закономерностей:

1. Манипуляционные технологии, исключая субъектность избирателя, которые заманивают человека на участок и максимально исключают возможность трезво оценить ситуацию и сделать осознанный выбор больше подходят для наименее политизированных социальных групп. То есть больше подходят для людей, негативно относящихся к избирательному процессу.

2. Пиар технологии, призванные включить избирателя в диалог, не манипулируя им пробудить интерес к кандидату или политическому процессу в целом, больше подходят для избирателей, нейтрально относящимся к политическому процессу и, как правило, не обладающих достаточной информацией чтобы сделать осознанный выбор.
3. Рекламные технологии, демонстрирующие кандидата и его программу обществу, больше подходят для людей, активно интересующихся политикой из самых политически-активных социальных групп. То есть политическая реклама достигнет максимального эффекта в тех социальных группах, в которых люди осознанно ищут информацию про кандидатов и делают свой выбор осознанно путем сравнения программ, публикаций в СМИ, выступлений и другой информации.

Анализ теории и практики использования информационных технологий позволяет сделать следующие выводы:

1. Основной тип информационного взаимодействия зависит от возраста электората. Молодежь в возрасте от 18 до 25 лет больше предрасположена к манипулятивному воздействию. Люди средней возрастной группы от 25 до 50 лет чаще представителей других возрастных групп делают выбор под влиянием пиара. Для влияния на избирателей старшей возрастной группы от 50 лет и выше больше подходит реклама.
2. Мужчины чаще делают свой выбор под влиянием пиар-технологий, а женщины под влиянием рекламы и манипуляций.
3. Социальное благополучие избирателей влияет на восприятие информационных технологий. Реклама больше подходит для влияния на средний класс, манипуляции на людей с доходами ниже и выше среднего. Влияние пиара не зависит от социального благополучия объекта.
4. В зависимости от образованности, для влияния на наиболее образованных больше подходит пиар, а для менее образованных – реклама и манипуляции.
5. В зависимости от отношения избирателей к политическим процессам, для избирателей, которые активно интересуются политикой больше подходит реклама, для людей, которые негативно относятся к политике больше подойдет пиар, а для людей с нейтральным отношением к политике – пиар и манипуляции.
6. Использование максимального количества информационных технологий всех трех типов, при отсутствии противоречий между ними, одним кандидатом положительно сказывается на его электоральной поддержке. То есть чем разнообразнее технологический инструментарий избирательного штаба, тем больше шансов на победу.

#### Литература

1. Барбаков О.М. Информационное общество и виртуальная среда: параметры взаимодействия // Сборник научных трудов «Математические

методы и модели в управлении, экономике и социологии». Вып. 5 / под ред. О.М. Барбакова. – 2011 - Тюмень: ТюмГНГУ.

2. Соловьев А.И. Политология: Политическая теория, политические технологии. - 2003 - М.: Аспект Пресс.

3. Малкин Е., Сучков Е. Политические технологии. - 2006 – М.: «Русская панорама».

4. Комаровский В.С., Анохин М.Г., Матвеев Ю.И. (ред.). Технологии в политике и политическом управлении. - 2000 - М.: РАГС.

5. Московичи С. Век толп. Исторический трактат о психологии масс. - 1996 – М.: «Центр психологии и психотерапии».

6. Лебон Г. и А.И. Соловьев политология под манипулятивными технологиями.

7. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. - 1997 – М.: «ЧеРо», Издательство МГУ.

8. Петропавловский Н.Н., Ситников А.П., Артемьев М.А., Гафт В.И. Самый короткий путь к власти: Сборник технологий проведения политических выборных кампаний. – 1995. - Таганрог: «Сфинкс».

9. Гусев Д.Г., Матвейчев О.А., Хазеев Р.Р., Чернаков С.Ю. Уши машут ослом. – 2006. – Пермь: «Студия ЗёБРА».

10. Технологии политического успеха. Нечаев В. Д. (ред.). - 2007 – М.: Национальный институт «Высшая школа управления».

УДК 316.653

**Силин А.Н.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Силина С.Н.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Silin A.N.**, Tyumen State Oil Gas University, Tyumen, Russia

**Silina S.N.**, Tyumen State Oil Gas University, Tyumen, Russia

### ЗАНЯТОСТЬ ДЕПРИВИРОВАННЫХ СЛОЕВ НАСЕЛЕНИЯ: ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Аннотация:** Приведены результаты анкетного опроса граждан, обратившихся в органы социальной защиты за содействием в организации самозанятости и экспертного интервьюирования специалистов данной сферы, представляющих разные муниципальные образования Тюменской области. Проведенное исследование позволяет совершенствовать механизм социальной поддержки депривированных слоев населения.

**Ключевые слова:** Занятость, депривация, социальная помощь, бедность, самозанятость, качество жизни, безработица.

В последние годы во многих регионах России, включая и один из наиболее благополучных – Тюменский, выросли удельный вес депривированных слоев и уровень социальной дифференциации населения. Так, даже по информации госстатистики, за последний год, суммарные доходы 10% наиболее обеспеченных жителей этой области превысили суммарные доходы 10% наименее обеспеченных более, чем в 23 раза. Судя по данным опросов, социальная удовлетворенность регионального населения уровнем и качеством своей жизни, в сравнении с прошлым периодом, существенно снизилась.

Существующая в нашей стране система социальной помощи депривированным слоям населения громоздка и малоэффективна. Хотя среди бедных большинство составляет экономически активное население, помощь им оказывается лишь в виде исключения как людям с особым статусом (многодетные, одинокие, инвалиды). Экономическая ситуация, складывающаяся в стране, приводит к разрушению условий существования большого числа людей, их возможностей самостоятельно повысить свое благосостояние. При этом помощь чаще оказывается асоциальным семьям, выплата пособий которым отнюдь не решает проблем. Одновременно сохраняется значительное число льготников, которым по статусу положена государственная поддержка, независимо от их материальной обеспеченности. Так, льготы «Ветеранам труда» это попытка сохранить прежнюю систему социальных гарантий, привязанных к рабочему месту. Все больше увеличивается слой людей, которым помощь гарантирована законом, невзирая на их высокий уровень жизни. При этом продолжает возрастать удельный вес люмпенизированных слоев населения, в которых наряду с традиционными категориями (безработные, бездомные, освобожденные из мест заключения) оказываются работающие в неблагополучных отраслях экономики, пенсионеры, неполные семьи, беженцы и др. [1].

По данным госстатистики доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума по Российской Федерации за последние 10 лет удерживается примерно на одном уровне и составляет около 13%. В Тюменской области сохраняются близкие показатели. При этом 2,8% населения получают адресную социальную помощь и, кроме того, единовременная помощь оказывается семьям и людям, пострадавшим от стихийных бедствий, пожаров, болезни и др.

Однако, реальные размеры социальной помощи носят символический характер и не решают проблем бедности. Поэтому гораздо большее значение имело бы включение этих людей в процессы развития малого предпринимательства и самозанятости, реализуемые в регионе. Для изучения ситуации в этой сфере нами был, проведен опрос 3096 граждан, за-

ключивших с управлением социальной защиты договор об организации содействия самозанятости, получивших выплату и приступивших к реализации индивидуального плана (генеральная совокупность участников этих мероприятий составила 3644 человека).

В анкету вошли следующие блоки вопросов:

- сведения об изменении качества жизни участника мероприятий;
- информация о состоянии «начального капитала» - запаса профессиональных знаний и навыков, наличии определенных средств производства;
- оценка участников мероприятия качества и объема помощи, оказанной различными организациями и ведомствами;
- мнение респондента о результативности реализации областных межведомственных мероприятий, направленных на развитие малого предпринимательства и самозанятости;
- сведения об основных проблемах, возникших перед участниками при реализации индивидуальных планов по выходу на самозанятость;
- социально-демографическая информация об участнике мероприятий.

По мнению респондентов, в общем и целом, реализация областных межведомственных мероприятий, осуществляемых в рамках социальной поддержки отдельных категорий граждан, по содействию развития малого предпринимательства и самозанятости на территории Тюменской области проходит удовлетворительно. Однако мероприятия охватывают не все категории трудоспособных депривированных слоев населения. Безусловным положительным свойством мероприятий является их межведомственный характер, который обеспечивает более предметную консультативную помощь безработным гражданам и гражданам, ищущим работу, высвобожденным работодателями в связи со сложившейся ситуацией в финансовом секторе и отдельных отраслях экономики для обеспечения развития ими малого предпринимательства или иных форм самозанятости. При этом респонденты все же отмечают недостачу знаний и навыков по составлению отчетной документации в налоговые органы и пенсионный фонд.

На момент проведения исследования большинство участников положительно оценивало мероприятия, проводимые на территории Тюменской области в рамках социальной поддержки отдельных категорий граждан по содействию развития малого предпринимательства и самозанятости. Так, 65,5% участников мероприятий отметили, что будут рекомендовать друзьям и близким участвовать в программе содействия выходу на самозанятость. О достижении программных целей также говорят оптимистические планы участников мероприятий, 61,8% респондентов после окончания реализации индивидуального плана по выходу на самозанятость планируют продолжить предпринимательскую деятельность, и лишь 3,2% намерены вновь вернуться к своему прежнему статусу «безработного», либо гражданина, «ищущего работу». Девять из десяти участников отмечают те или иные положительные изменения в своей жизни, произошедшие бла-

годаря участию в мероприятиях. Опрошенные отметили, что получают новый трудовой доход в денежном (57,6% респондентов) и/или натуральном виде (28,0%). Кроме того, зафиксировано повышение уровня достатка семей участников мероприятий (одна из составляющих оценки уровня качества жизни). Так, процент респондентов, которые ни в чем себе не отказывают, возрос практически в два раза (с 1,9% до 3,4%), в то время как доля респондентов, которые отказывают себе во всем, снизилась также в два раза (с 5,2% до 2,8%). Кроме того, респонденты отметили, что с участием в программе у них появилось больше возможности откладывать сбережения при удовлетворении текущих потребностей, в том числе и расходов на приобретение существенных покупок (с 22,5% до 32,1%) (табл.1).

Кроме анкетного опроса, нами было проведено также экспертное интервьюирование 26 представителей разных муниципальных образований Тюменской области. Это позволило дополнительно выявить ряд проблем, возникающих при реализации мероприятий, в частности, трудности в формировании индивидуального плана по выходу на самозанятость и необходимость объективно и компетентно оценить уровень спроса на те товары (услуги), которые планируется производить либо предоставлять.

Таблица 1

Оценка достатка своей семьи, %

	Всего по области		Города		Сельская местность	
Нет ответа	0,1	0,2	0,1	0,1	0,9	0,2
Ни в чем себе не отказываю	1,9	3,4	1,7	3,4	2,0	3,4
Откладываю сбережения	4,0	16,8	5,1	18,0	3,5	16,3
Приходится и удается копить	22,5	32,1	24,2	30,9	21,8	32,7
Хватает только на самое необходимое	44,3	32,3	48,0	35,8	42,8	30,8
Хватает только на питание	18,4	8,8	14,4	7,1	20,1	9,4
Отказываю себе почти во всем	5,2	2,8	5,3	2,3	5,2	3,0
Затрудняюсь ответить	3,6	3,7	1,2	2,3	4,6	4,3

Также в ходе исследования были проверены предполагаемые направления совершенствования механизма реализации мероприятий. К направлениям, получившим поддержку экспертов, относятся:

1. Увеличение срока действия договора и периода реализации индивидуального плана выхода на самозанятость до 2-3 лет с увеличением единовременной выплаты соответственно до 24-х, 36-и кратной максимальной величины ежемесячного пособия по безработице, в том числе и для обеспечения большей возможности в приобретении оборудования (52% опрошенных экспертов);

2. Обучение кандидатов и участников программы основам ведения бухгалтерии, бизнес-планирования, составлению и заполнению налоговых деклараций и отчетности, основам правовых знаний, а также профессиональным навыкам (например, по оказанию бытовых услуг) по услугам, в которых фактически имеется потребность у населения конкретного населенного пункта (32% опрошенных экспертов).

По мнению экспертов, основными проблемами в реализации программы являются следующие (по мере убывания их значимости):

1. непрогнозируемые темпы роста цен на сырье, корма и материалы, при стабильно низких закупочных ценах на сельхозпродукцию (отметило 80,8% респондентов);
2. спрос на предоставляемые услуги и товары ниже, чем планировалось, не проводится анализ рынка (30,8%);
3. постоянный рост налогов, высокая налоговая ставка, платежи в пенсионный фонд даже при отсутствии доходов (19,2%);
4. низкая платежеспособность населения (7,7%);
5. недостаточный срок реализации индивидуального плана участниками программы (7,7%);
6. недостаточно профессиональных навыков у участников программы для осуществления предпринимательской деятельности (7,7%);
7. сложности с отчетностью и страхованием (7,7%).

Результаты социологического исследования получили практическую реализацию при совершенствовании механизма социальной поддержки депривированных слоев регионального населения, проявляющего стремление к самореализации и самоактуализации [2].

#### Литература

1. Силин, А.Н. Социальная защита работающих и пенсионеров в социологической оценке городских северян (на примере городов Новый Уренгой, Надым, Ноябрьск Ямало-Ненецкого округа) [Текст] / А.Н.Силин, А.О. Кабанов // Региональная социология в России. – М.: Экслибрис-Пресс, 2007. – С. 243-251.

2. Силина С.Н. Государственная социальная политика и развитие самоактуализации депривированного индивида [Текст] / С.Н. Силина // Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – С. 261-266.

УДК 339.5

**Симарова И.С.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Радченко А.С.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Simarova I.S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Radchenko A.S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### ЭКСПОРТНО-ИМПОРТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РОССИИ СО СТРАНАМИ СНГ

**Аннотация.** Представлены результаты исследования динамики и структуры экспорта и импорта по товарным группам России со странами

СНГ. На основе гравитационной модели определена сила экспортно-импортного взаимодействия России со странами СНГ.

**Ключевые слова:** единое экономическое пространство, экспорт, импорт, зона свободной торговли, СНГ, экспортно-импортное взаимодействие, гравитационная модель.

В настоящее время между странами Союза независимых государств (СНГ) действует соглашение о создании зоны свободной торговли (ЗСТ). Цель данного соглашения заключается в создании условий для свободного движения товаров. Данное соглашение предусматривает сведение к минимуму таможенных пошлин при перемещении товаров через границы стран СНГ и со временем их полную отмену. В 2012 г. данное соглашение было подписано следующими странами: Республиками Армения, Беларусь, Казахстан, Молдова, Россией и Украиной. В 2013 г. в ЗСТ вошли Кыргызская Республика и Узбекистан. Республика Таджикистан в настоящее время находится в стадии ратификации договора, а Республики Азербайджан и Туркменистан отказались от подписания данного соглашения. Кроме стран СНГ о своем желании присоединиться к ЗСТ объявили Вьетнам и Новая Зеландия.

По словам Президента РФ В. Путина создание ЗСТ СНГ «позволит убрать многие барьеры и сделать новый качественный шаг в развитии торгово-экономических связей между государствами-членами СНГ». Таким образом, усиление товарообменных связей в конечном итоге должно привести к формированию единого экономического пространства стран СНГ.

На рис. 1 представлены объемы экспорта и импорта России со странами СНГ за период 2009-2013 гг.

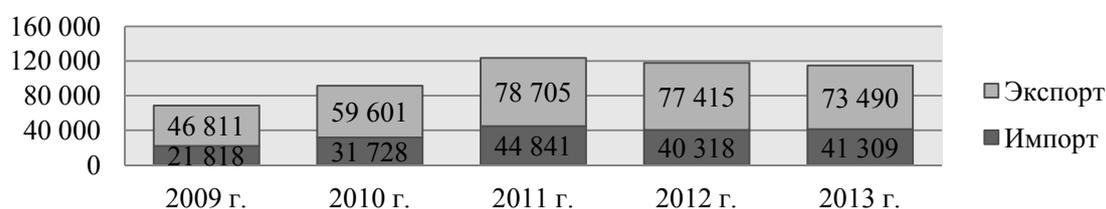


Рис. 1. Экспорт и импорт России со странами СНГ, млн. долл.

За период 2009-2013 гг. объем экспорта России в страны СНГ увеличился в 1,6 раза и составил в 2013 г. 73490 млн. долл. Также произошло значительное увеличение объема импорта в Россию из стран СНГ, в 2013 г. он составил 41309 млн. долл., что в 1,9 раза больше, чем в 2009 г.

Динамика внешнеторгового оборота и сальдо экспорта-импорта, представленные на рис. 2, также свидетельствует об усилении товарообменных связей между Россией и странами СНГ.

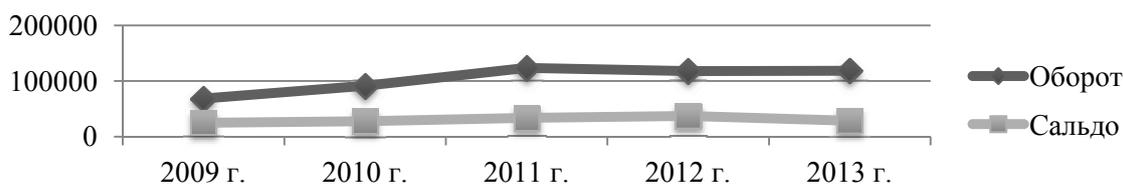


Рис. 2. Внешнеторговый оборот и сальдо России со странами СНГ, млн. долл.

На долю Украины, Белоруссии и Казахстана приходится 83,5% всего экспорта России в страны СНГ или 32,4%, 27,3% и 23,8% соответственно. На оставшиеся страны СНГ приходится 16,5% экспорта (рис. 3).

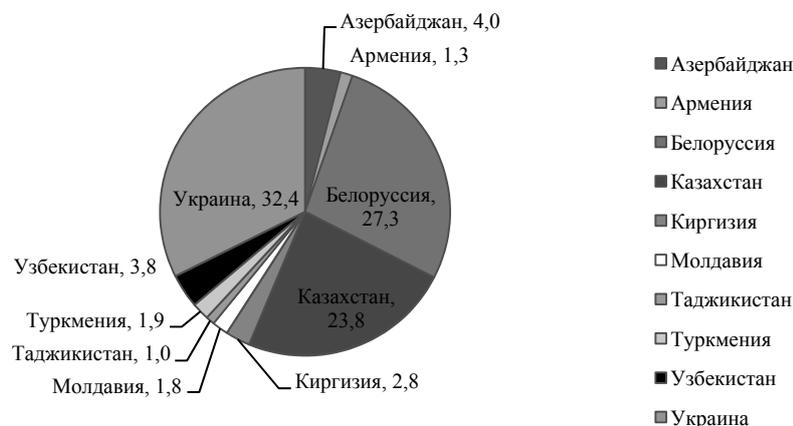


Рис. 3. Структура экспорта России со странами СНГ в 2013 г.

В общем объеме импорта из стран СНГ в Россию также значительная часть приходится на Украину (38,2%), Белоруссию (32,8%) и Казахстан (21,8%). На другие страны СНГ приходится всего 7,2% (рис. 4).

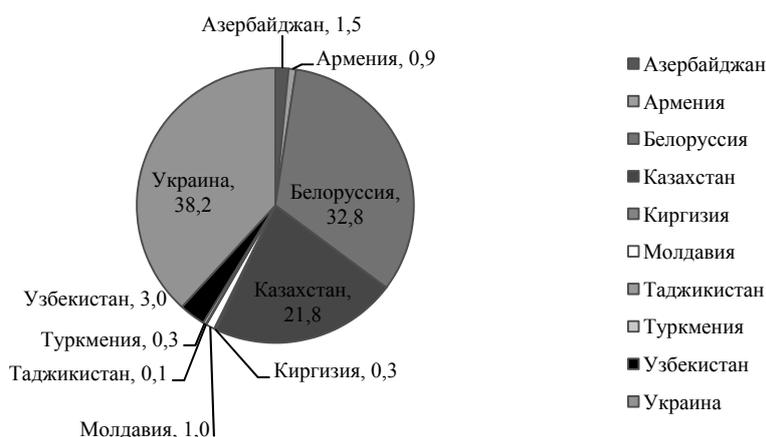


Рисунок 4. Структура импорта России со странами СНГ в 2013 г.

В структуре экспорта России со странами СНГ по отдельным товарам значительную часть занимает сырая нефть. Однако, если в 2009 г. ее доля составляла 29,9%, то в 2013 г. доля сырой нефти сократилась на 9,7% и составила 20,2% (рис. 5).

При этом произошло увеличение доли товаров, относящихся к группе «автотранспорт, машины и оборудование» с 16,2% до 24,9% и к группе «горюче-смазочные материалы» с 15,8% до 25,8%. Стоит отметить, что из перечня экспортируемых товаров с 2010 г. выбыл природный газ, доля в экспорте которого в 2009 г. составляла 18,6%.

В структуре импорта России из стран СНГ по отдельным товарам в 2009 г. почти половину составляли товары, относящиеся к группе авто-

транспорт, машины и оборудование, но к 2013 г. их доля сократилась с 42,8% до 9,7% (рис. 6). Кроме этого, в 2013 г. произошло значительное увеличение объемов импорта товаров, относящихся к группе металл и металлопродукция (с 25,0% до 41,1%).

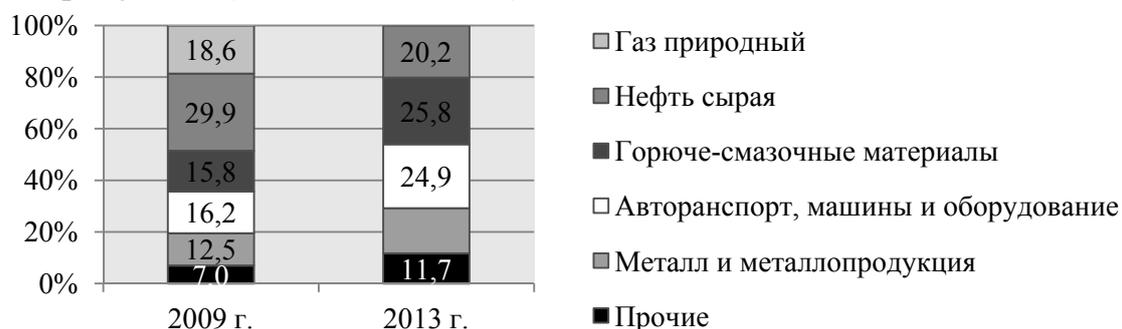


Рис. 5. Структура экспорта России в страны СНГ в 2009 г. и 2013 г. по товарным группам



Рис. 6. Структура импорта России со странами СНГ по товарным группам в 2009 г. и 2013 г.

Важнейшими качественными характеристиками интеграционного пространства являются его плотность и равномерность распределения связей [2]. Кроме того, выстраивание тесных взаимосвязей между элементами экономического пространства является одним из условий обеспечения его единства [3]. В этом контексте представляется интересным оценить экспортно-импортные взаимосвязи России со странами СНГ. Для этого воспользуемся гравитационной моделью [1], которая позволяет определить силу взаимодействия, зависящую от величины потока и расстояния между объектами (1).

$$S_{ij} = A \frac{T_i \cdot T_j}{R_{ij}^2}, \quad (1)$$

где  $S_{ij}$  – сила экспортно-импортных взаимосвязей между странами  $i$  и  $j$ ;

$A$  - коэффициент соответствия (равен 1 и имеет обратную размерность);

$T$  – объем экспорта и импорта между странами  $i$  и  $j$ ;

$R_{ij}$  — расстояние между странами  $i$  и  $j$ .

Для расчета силы взаимодействия необходимы данные об объеме экспорта и импорта России со странами СНГ, а также данные о расстоянии между ними, за которое возможно принять расстояние между столицами исследуемых стран (табл. 1).

Таблица 1

Исходные данные для расчета силы экспортно-импортного взаимодействия России со странами СНГ

Страна	Экспорт, млн. долл.		Импорт, млн. долл.		Расстояние, км
	2012 г.	2013 г.	2012 г.	2013 г.	
Азербайджан	3407,7	2908,6	637,2	2844,0	2416
Армения	1216,1	989,5	352,3	915,5	2417
Белоруссия	35726,4	20027,7	13555,0	24421,6	827
Казахстан	22427,9	17460,1	9010,7	14557,9	2844
Киргизия	1829,4	2029,5	110,1	1634,1	3772
Молдавия	2085,3	1320,9	417,5	1608,9	1618
Таджикистан	745,1	724,4	37,9	677,9	4286
Туркмения	1434,1	1430,0	139,4	1251,0	3382
Узбекистан	3714,4	2804,0	1258,7	2325,0	3360
Украина	45146,5	23795,7	15790,5	27179,4	895

Результаты расчета силы взаимодействия России со странами СНГ представлены в таблице 2.

Таблица 2

Сила экспортно-импортного взаимодействия России со странами СНГ

Страна	2012 г.	2013 г.	Изменение, +/-
Азербайджан	1,660	0,318	-1,343
Армения	0,191	0,060	-0,131
Белоруссия	1275,711	396,935	-878,776
Казахстан	40,367	19,451	-20,916
Киргизия	0,210	0,016	-0,194
Молдавия	1,282	0,211	-1,071
Таджикистан	0,027	0,001	-0,026
Туркмения	0,157	0,017	-0,139
Узбекистан	0,765	0,313	-0,452
Украина	1531,856	469,081	-1062,774

Достаточно сильные экспортно-импортные взаимосвязи наблюдаются между Россией и Беларуссией и между Россией и Украиной. По сравнению с другими странами СНГ также наблюдается достаточно уверенная взаимосвязь между Россией и Казахстаном, но она практически в 40 раз ниже, чем с Беларуссией и Украиной. Из оставшихся стран по силе взаимодействия можно выделить Азербайджан и Молдавию, хотя уровень взаимодействия России с данными странами в 2013 г. стал ниже, чем в 2012 г. С такими странами как Армения, Таджикистан и Туркмения уровень взаимодействия очень низкий. Стоит отметить, что на силу взаимодействия оказывают влияние не только экономические факторы (уровень

экономического развития, ее ресурсно-промышленный потенциал и др.), но и другие, в том числе политические [4]. Дальнейшее изучение экспортно-импортного взаимодействия России со странами СНГ должно производиться с учетом данного влияния.

#### Литература

1. Кузнецов С.В., Симарова И.С. Оценка сил связанности в региональном экономическом пространстве: методический аспект // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2013. – № 1. – С. 36-40.

2. Курушина Е.В. Экономическая интеграция с позиций методологии научного познания (вопросы классификации) // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8-5. – С. 1146-1150.

3. Полякова А.Г. Оценка качества социально-экономического пространства региона // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 6. – С. 59-65.

4. Руднева Л.Н., Мосякина Е.А. Оценка дифференциации социально-экономического развития субъектов уральского федерального округа // Перспективы науки. – 2013. – № 6 (45). – С. 90-94.

5. Симарова И.С. Миграционный обмен как фактор внутрорегиональной связанности // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 3. – С. 298-301.

6. Симарова И.С. Региональная связанность как фактор формирования единого экономического пространства // Перспективы науки. – 2013. – № 1 (40). – С. 110-113.

УДК 65.01

**Симонов С.Г.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Дурцева А.Г.**, к.э.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Карашаш Н.К.**, магистр экономики, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

#### К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ БЕЗОПАСНОСТИ СРЕДНЕГО И МАЛОГО БИЗНЕСА

В практике функционирования стран Таможенного союза важной проблемой является выбор критерия и показателей оценки безопасности среднего и малого бизнеса, обусловленный спецификой предпринимательской структуры и сложившейся в сфере ее деятельности конъюнктурой.

Прежде всего, такая оценка невозможна без показателей количества зарегистрированных юридических лиц, их размерности, выживаемости на том или ином рынке, в регионе и национальной хозяйстве в целом. Так, активизация бизнес-деятельности, устойчивая тенденция роста количества хозяйствующих субъектов и численности занятых в них работников свидетельствует о достаточно высоком уровне безопасности. Вместе с тем это всего лишь констатация факта наличия или отсутствия опасности, её уровня, но не позволяет проследить процесс возникновения угроз и, соответственно, осуществить мероприятия по обеспечению необходимого уровня безопасности.

Наиболее приемлемым вариантом определения уровня безопасности бизнес-структур, на наш взгляд, является оценка частных показателей их функционирования по следующим критериям: финансовое состояние, рентабельность, основные средства, кадровый потенциал и выведения на их основе обобщенной оценки [1]. Такая оценка покажет не только уровень безопасности субъекта, но и «места», её снижающие.

В настоящее время существует большое количество литературы, в которой приводятся методики анализа и оценки каждого выбранного направления в отдельности. Очевидно, что из них должны быть выделены показатели, наиболее точно и полно характеризующие состояние соответствующего направления и удовлетворяющие условию наличия универсальных пороговых значений. При этом каждому критерию должен соответствовать один показатель.

Для оценки финансовой устойчивости средних и малых предпринимательских структур, наиболее распространенными являются коэффициенты:

- абсолютной ликвидности;
- критической ликвидности;
- текущей ликвидности;
- автономии;
- обеспеченности запасов и затрат собственными источниками их формирования.

Недостатком применения данных коэффициентов является сложность их консолидации. Поэтому для оценки финансовой устойчивости как критерия безопасности (с целью интеграции ее результатов в комплексный показатель) имеет смысл использовать методологию углубленной оценки финансовой устойчивости, которая предусматривает представление баланса в агрегированном виде. На основании такого баланса выводится общая формула устойчивости финансового состояния бизнес-структуры: перманентный капитал сумма собственного капитала и резервов, приравненных к собственным ( $E^C$ ) и долгосрочной кредиторской задолженности ( $K^T$ ) должен быть не меньше суммы внеоборотных активов ( $F$ ), запасов ( $Z$ ), затрат и убытков ( $Y$ ):  $F+Z+Y \leq E^C + K^T$ .

Данная зависимость определяет два основных направления оценки финансовой устойчивости: по степени покрытия запасов и затрат источниками средств и по степени покрытия внеоборотных активов источниками средств. Наиболее общим показателем финансовой устойчивости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов и затрат, рассчитываемый как разница между величиной источников и величиной запасов и затрат. В зависимости от степени покрытия можно выделить три показателя:

- излишек или недостаток собственных источников формирования запасов и затрат ( $E^C$ );
- излишек или недостаток собственных и долгосрочных источников формирования запасов и затрат ( $E^T$ );
- излишек или недостаток общей величины источников формирования запасов и затрат ( $E^O$ ).

С помощью этих трех показателей определяется трехкомпонентный показатель типа финансовой ситуации на основании, которого можно выделить четыре типа финансовой устойчивости ( $S_E$ ):

$$S_E = \{S_1(\pm E^C), S_2(\pm E^T), S_3(\pm E^O)\}$$

$$S_i = \begin{cases} 1, \text{если } \pm E^{C(T,O)} > 0 \\ 0, \text{если } \pm E^{C(T,O)} \leq 0 \end{cases}$$

- абсолютная устойчивость  $S=(1,1,1)$ ;
- нормальная устойчивость  $S=(0,1,1)$ ;
- неустойчивое финансовое состояние  $S=(0,0,1)$ ;
- кризисное финансовое состояние  $S=(0,0,0)$ .

Показатели рентабельности включают характеристики прибыльности издержек; производства и инвестиционных проектов; продаж; капитала и его частей [2].

В странах Западной Европы и США для оценки рентабельности бизнес-структур используются, как правило:

- рентабельность продаж (Return on Sales);
- рентабельность активов (Return on Assets);
- рентабельность капитала (Return on Equity);
- рентабельность инвестированного капитала (Return on Invested Capital).

Рентабельность продаж (ROS) является одним из основных показателей, характеризующих эффективность предпринимательской деятельности [3].

Использование вышеперечисленные показателей рентабельности, однако, затруднено тем, что их средний уровень очень сильно зависит от отраслевой принадлежности бизнес-структуры и их пороговые значения для региона или экономики в целом определить практически невозможно.

С целью оценки результатов финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующего субъекта можно просто сопоставить динамику изменения балансовой прибыли, объема реализации продукции (работ, услуг) и величины активов. Оптимальным для предприятия является такое их соотношение, при котором темпы роста балансовой прибыли не ниже темпов роста выручки, а темпы роста выручки не ниже темпов роста валюты баланса. Это означает относительное снижение издержек производства и обращения, более эффективное использование ресурсов и наращивание экономического потенциала предприятия. Взаимосвязь динамики данных показателей получила название «золотого правила» бизнеса и именно её наиболее целесообразно использовать в оценке безопасности по критерию рентабельность.

В качестве выделения типов безопасности по данному критерию предлагаем принять классы рентабельности, соответствующие разным вариантам взаимосвязи показателей темпов роста прибыли (ТРП), выручки (ТРВ) и валюты баланса (ТРБ), приведенные в табл. 1.

Табл. 1

Классы рентабельности предпринимательских структур

Класс рентабельности	Взаимосвязь показателей
«Золотой»	$ТРП \geq ТРВ \geq ТРБ \geq 1$ или $ТРВ \geq ТРП \geq ТРБ \geq 1, ROS \geq 0$
Средний	$ТРВ \geq ТРП \geq 1$ и $ТРБ \geq ТРП \geq 1, ROS \geq 0$
Удовлетворительный	$ТРП < 1, ROS \geq 0$
Критический	$ТРП < 1, ROS < 0$

Показатели движения и использования основных фондов различаются как по стадиям развития, так и по технологическим параметрам того или иного бизнеса. На стадии развития максимального значения достигают коэффициенты ввода, годности, расширения, фондоотдачи, сменности. На стадии зрелости начинают расти коэффициенты обновления, износа, выбытия, замены, ликвидации, принимая максимальное значение на стадии старости системы. В связи с этим представляется возможным выбрать один показатель, например, коэффициент износа, который хотя и не дает полного представления о состоянии основных средств, но может служить достаточно надежным индикатором безопасности бизнеса «второго эшелона» [4] по данному критерию.

Предлагаем в качестве пороговых значений (и типов безопасности по данному критерию) классы состояния основных средств, с соответствующими им значениями данного коэффициента, представленными в табл. 2.

По критерию «персонал» наиболее значимыми среди множества показателей следует отнести:

- коэффициенты текучести, прибытия, выбытия и постоянства персонала, относящиеся к группе показателей обеспеченности и движения трудовых ресурсов;

## Классы состояния основных средств

Класс состояния ОС	Степень износа ОС
Оживление	от 0% до 25% - незначительный износ
Подъем	от 25% до 50% - средний износ
Депрессия	от 50% до 75% - сильный износ
Кризис	от 75% до 100%. - критический износ

- коэффициент среднегодовой выработки продукции одним работающим, характеризующий производительность труда;

- показатель рентабельности персонала, рассчитываемый для оценки эффективности использования трудовых ресурсов;

- показатель трудоемкости продукции и чистая прибыль на денежную единицу заработной платы.

Однако для этих показателей практически невозможно установить универсальные пороговые значения, так как степень автоматизации производства, потребность в персонале, структура персонала в части долей административно-управленческого и рабочего персонала в различных отраслях сильно отличается. Решением данной проблемы может быть применение показателя уровня рационализаторской активности, рассчитываемого как отношение количества предложенных и внедренных в производственный процесс рационализаторских предложений на среднесписочную численность персонала в отчетном периоде. Преимуществом этого показателя является консолидация им такой информации, как квалификация персонала, эффективность системы мотивации и движения персонала.

Установление критериев и выделение из множества показателей наиболее точно и полно характеризующих состояние соответствующего критерия и удовлетворяющих условию наличия универсальных пороговых значений позволяет определить значимость выбранных критериев для совокупного состояния безопасности бизнеса [5].

Значимость критериев может быть выражена присвоением каждому из них весовых коэффициентов. Для установления весовых коэффициентов, как правило, используется метод экспертных оценок. При этом весовые коэффициенты принимаются универсальными для всех отраслей и подотраслей. Данный подход не является достаточно корректным по следующим причинам:

- экспертный метод субъективен, что влечет за собой возможность различных мнений по данному вопросу;

- значимость критериев может варьироваться в зависимости от отрасли, т.е. применение универсальных весовых коэффициентов влечет за собой неточность оценки [6].

В связи с этим, необходимо создание такой системы расчета весовых коэффициентов, которая, во-первых, сочетала бы экспертный и аналитический методы, а во-вторых, позволила их рассчитывать для каждой бизнес-

структуры в отдельности и являться одной из частей оценки ее безопасности. Решение данной задачи представляется возможным путем создания матрицы ущерба, в которой используется два показателя: максимальный размер ущерба в сложившейся ситуации и случае её ухудшения по данному критерию и вероятность наступления данного ущерба. Произведение максимального размера ущерба каждого критерия на соответствующую вероятность его наступления дает степень значимости критерия.

Ущерб по каждой категории на основании экспертной оценки может быть отнесен к одному из четырех классов: незначительный, средний, сильный, критический, каждому из которых присваивается интервал размера ущерба, рассчитанный относительно собственного капитала субъекта бизнеса или финансового результата. Применение в качестве базы размера собственного капитала, на наш взгляд, более объективно отражает угрозу бизнес-структуре, чем финансовый результат, ибо последний сильнее зависит от отрасли. Возможный вариант выделения классов угроз безопасности представлен в табл. 3.

Табл. 3

Классы угроз безопасности

<b>Класс ущерба</b>	<b>Размер ущерба</b>
Незначительный	Размер ущерба составляет менее 10% от собственного капитала
Средний	Размер ущерба составляет от 10% до 20% от собственного капитала
Сильный	Размер ущерба составляет более 20% и менее 50% от собственного капитала
Угрожающий существованию	Размер ущерба превышает 50% от собственного капитала

Далее ущерб можно позиционировать в классе: либо сдвигать к одной из границ класса, либо устанавливать в середине, с присвоением ему соответствующего размера, выраженного в денежных единицах.

Аналогичная схема может быть применена и для определения вероятности наступления угрозы, которая также по каждой категории относится к одному из четырех классов: минимальная, малая, средняя, высокая. Каждому классу присваивается интервал вероятностей (табл. 4).

Табл. 4

Классы вероятности наступления угроз

<b>Класс вероятности наступления</b>	<b>Шкала вероятности наступления</b>
Слабая	От 0% до 10%
Умеренная	От 10% до 20%
Средняя	От 20% до 50%
Высокая	От 50% до 100%

Четыре класса размера ущерба и четыре класса вероятности наступления позволяют получить матрицу 4x4, состоящую в целом из 16 полей угроз, в которую заносятся угрозы по каждой из выбранных категорий в

соответствии со своими параметрами (размер ущерба и вероятность наступления). На основании выбранных показателей, установленных пороговых значений и весовых коэффициентов каждой категории, можно определить баллы разных уровней безопасности бизнеса «второго эшелона».

Детализация процедурной стороны методики оценки экономической безопасности зависит от поставленных целей, факторов информационного и технического обеспечения, а логика аналитической работы предполагает возможность организации данного процесса и в виде двухмодульной структуры: интегральной балльной оценки и конкретизации оценки по направлениям.

#### Литература

1. Симонов С.Г., Дурцева А.Г., Махмудова М.М. Управление безопасностью в сфере предпринимательства // Учебное пособие. - Тюмень: ТюмГНГУ. - 2012. - 152 с.

2. Донцова Л.Ф., Никифорова Н.А. Анализ финансовой отчетности. – М.: Дело и сервис. - 2007. – 336 с.

3. Экономическая безопасность в условиях глобализации: Учебное пособие / Под ред. К.С. Мухтаровой, А.Р. Кенжебаева, А.С. Тумбетова. – Алматы: Юрист. - 2003г. - 150 с.

4. Симонов С.Г., Кадочникова И.Ю. Средний бизнес: сущность, особенности формирования и развитие в современном российском обществе. – Тюмень: Вектор Бук. – 2006. – 166 с.

5. Симонов С.Г., Карашаш Н.К. Оценка экономической безопасности предпринимательских структур: теоретико-методический аспект // Вестник Омского университета. - 2011. - №1. - С. 177-182.

6. Валюков С.В. Оценка экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Проблемы разработки систем эффективного сервиса: сборник статей преподавателей, аспирантов, соискателей. - М.: МГУ. – 2003. – С. 33-41.

УДК 332.1

**Скифская А.Л.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Skifskaya A.L.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### МУНИЦИПАЛЬНОЕ ИМУЩЕСТВО: ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА И УПРАВЛЕНИЯ

**Аннотация.** В контексте проблемы эффективного управления имуществом муниципального образования систематизированы причины возникновения бесхозяйного имущества и способы его учета. Приведена статистика расходов на управление таким имуществом. Предложены вариан-

ты оптимизации процесса утилизации бесхозяйного имущества с целью сокращения бюджетных затрат.

**Ключевые слова:** муниципальное хозяйство, муниципальное имущество, объект недвижимости, владение имуществом, управление муниципальным имуществом, бесхозяйное имущество.

Вопрос управления и использования муниципальной собственности является одним из самых востребованных, в силу ряда причин. Наиболее весомой из которых является результативность деятельности государственных структур, которая обусловлена устойчивой структурой муниципальной власти. Фактически все решения принятые на государственном уровне, касающиеся интересов населения, так или иначе проходят через муниципальные органы власти и реализуются в жизнедеятельности населения муниципальных образований. Население чувствует результаты проведения государственной и муниципальной политики и оценивают её исходя из удовлетворения своих собственных жизненных нужд и интересов. Именно этим нуждам и интересам населения и призвано служить муниципальное имущество.

Собственность представляет собой исторически развивающийся вид общественных отношений, который характеризуется распределением (присвоением) вещей как элемента материального благосостояния общества между различными лицами. Имущество - это непосредственно сам объект собственности, само имущество, принадлежащее кому-либо на праве собственности.

Муниципальная собственность выступает своеобразным экономическим базисом для нормального функционирования системы местного самоуправления в субъектах РФ. Муниципальное имущество является неотъемлемой составной частью муниципальной собственности. Управление муниципальным имуществом - это воздействие муниципальных образований на принадлежащее им имущество с целью эффективного решения стоящих перед ними задач или эффективной реализации властных полномочий.

В состав муниципальной собственности принято включать:

- средства местного бюджета;
- муниципальные внебюджетные фонды;
- имущество органов муниципального самоуправления;
- муниципальные земли и другие природные ресурсы, находящиеся в муниципальной собственности;
- муниципальные предприятия и организации
- муниципальные финансово - кредитные учреждения;
- муниципальный жилищный фонд и нежилые помещения;
- муниципальные учреждения образования, здравоохранения, культуры и спорта.

Одной из проблем эффективного ведения муниципального хозяйства является наличие бесхозяйных объектов. Это связано с тем, что при составлении перечней объектов подлежащих разграничению и передаче в

муниципальную собственность возникают ошибки и не учитываются некоторые объекты [1]. В результате такие объекты не вошли в состав имущества города и появились бесхозные объекты недвижимости.

Можно выделить еще ряд причин возникновения бесхозных объектов в муниципальном образовании г. Тюмени:

- собственник объекта недвижимости неизвестен;
- собственник известен, но не имеет правоустанавливающих документов;
- собственник отказался от владения имуществом.

Проблему бесхозных объектов недвижимости возможно решить эффективной инвентаризацией объектов муниципального образования, которая подразумевает следующие действия:

- установление собственника объекта недвижимости;
- определение функционального назначения использования объекта недвижимости;
- независимая оценка объекта недвижимости;
- установление технического состояния и его статуса, если это объект недвижимости жилого или нежилого фонда [2].

В 2012 г. в муниципальном образовании город Тюмень на управление таким имуществом было израсходовано более 24 млн. рублей, в том числе:

- на составление технической документации 1604,39 тыс. рублей;
- на оценку объектов 5000 тыс. рублей;
- на государственную регистрацию права собственности 3805,98 тыс. рублей;
- на составления межевых дел 3447, 00 тыс. рублей.

По данным статистики на 4 квартал 2013 года в реестр муниципальной собственности было принято 1890 объектов бесхозного имущества с его последующей ликвидацией.

Прием в муниципальную собственность бесхозного имущества занимает много времени, тем самым замедляя работу сотрудников муниципального образования, что не может не сказаться на эффективности управления. Так же стоит отметить, что большая часть бесхозного имущества имеет нулевую балансовую стоимость и износ свыше 90%, такое имущество после включения в состав муниципальной собственности утилизируется.

Сегодня процесс принятия в муниципальную собственность объектов бесхозного имущества выглядит следующим образом (рис. 1).

Данный процесс может тянуться годами, поэтому для упрощения процедуры списания бесхозного имущества, возможно, внести дополнения в нормативную документацию муниципалитета, где прописать упрощенный порядок утилизации бесхозного имущества, без включения его в реестр муниципальной собственности, в случае если собственник имущества не был найден [4].



Рис. 1. Процесс утилизации бесхозяйного имущества [3]

Практическая значимость данного решения - это сокращение процесса утилизации объектов бесхозяйного имущества с 10 пунктов (рис. 1) до 6 (рис. 2), что существенно сократит бюрократические издержки (материальные, трудовые), а также позволит сэкономить время служащих, затрачиваемое на принятие в муниципальную собственность объектов бесхозяйного недвижимого имущества.



Рис. 2. Предлагаемый процесс утилизации бесхозяйного имущества

Для экономии бюджетных средств затрачиваемых на утилизацию объектов бесхозяйного имущества, автор предлагает, заключать договоры с потенциальными арендаторами земельных участков, на условии частичной или полной утилизации данного вида объектов.

При заключении такого договора, потенциальный арендатор утилизирует объекты за свой счет, в результате чего арендная ставка за земельный участок будет снижаться пропорционально участию арендатора в процессе утилизации бесхозяйного имущества [6].

С целью совершенствования организации управления муниципальной имущественной в г. Тюмень необходимо обратить внимание на совершенствование учета муниципального имущества и земельных участков, в частности:

- формирование базы данных о муниципальном имуществе и земельных участках (внедрение автоматизированного комплекса АИС и переход на автоматизированный учет);

- проведение технической инвентаризации объектов недвижимого имущества и государственная регистрация прав;

- проведение мониторинга использования земельных участков на предмет самозахвата и на предмет наличия зарегистрированных объектов недвижимости на земельных участках, не оформленных в установленном порядке;

- проведение мониторинга использования муниципального имущества закрепленного на праве оперативного управления за МУП и МО города.

#### Литература

1. Кокотов, А.Н. Муниципальное право России / А.Н. Кокотов, А.С. Саломаткин. – М. : Юристъ, 2010. – 609 с.

2. Кущенко, В.В. Правовой режим недвижимости: проблемы и пути их решения // Законодательство и экономика. - 2009. - № 10. – С. 23 – 46.

3. Леви, А.В. Эффективное управление муниципальной собственностью / А.В. Леви. – М., 2010. – 239 с.

4. Гневко, В.А. Государственное и муниципальное управление: менеджмент территорий и отраслей. – СПб.: ДРОФА. - 2012. – 231 с.

5. Горный, М.Б. Основы муниципальной экономики / М.Б. Горный, В.Н. Иванова, А.Т. Ошурков, Н.И. Скрябина. - М., 2011.

6. Григорьев, В.В. Управление муниципальной недвижимостью / В.В. Григорьев, И.А. Острина, А.В.Руднев. - М.: Дело, 2011. – 386 с.

**Сорокин Г.Г.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Sorokin G.G.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ЭЛЕМЕНТЫ ПРЕФИГУРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННЫХ ПРАКТИКАХ ГЕРОНТООБРАЗОВАНИЯ

**Аннотация.** Рассмотрено влияние специфических статусных характеристик геронтов на протекание образовательного процесса в пожилом возрасте. Приведены результаты социологических исследований и даны рекомендации для совершенствования специализированных образовательных проектов.

**Ключевые слова:** социология образования, социология старости.

На протяжении всей истории человечества институты образования и культуры находились в тесной взаимосвязи. Неслучайно в социологии достаточно большую популярность получил подход, рассматривающий образование как часть культуры, одну из её сторон. Культурные феномены могут оказывать влияние на тенденции, происходящие в образовании, его содержание, качество, эффективность. Воздействие культурных факторов на различные характеристики образовательного процесса отчётливо проявляются и в современных практиках образования пожилых граждан. Можно даже утверждать, что геронтообразование возникло в результате глубоких трансформаций в культуре общества, связанных с отношением к пожилым людям, переоценкой социальных функций старшего поколения. Представленная статья посвящена рассмотрению некоторых аспектов влияния феноменов современной культуры общества на специфику обучения пожилых людей.

Главным фактором, порождающим многочисленные специфические черты геронтообразования, вне всяких сомнений, является возраст учащихся. В большинстве источников, посвященных изучению феномена образования пожилых, данная характеристика рассматривается преимущественно как психофизиологическая категория. В связи с этим, предлагаемые механизмы разрешения проблемы влияния возрастных изменений на протекание образовательного процесса, как правило, сводятся к согласованию методики преподавания с когнитивными возможностями пожилых учащихся, физиологическими особенностями стареющего организма. В то же время следует отметить, что значительное влияние на успешность учебной деятельности и образовательную активность старшего поколения оказывают факторы, связанные с возрастом учащихся, которые нельзя однозначно классифицировать как психические или физиологические.

В социальной и культурной плоскостях старение связано, с одной стороны, с накоплением таких социальных статусов как родитель, дед, наставник, учитель, старейшина и т.д., с другой - с постепенным исключени-

ем из ролевого набора социального субъекта роли ученика. В силу этого обстоятельства, ситуация интеграции пожилого человека в образовательный процесс нередко сопряжена с феноменом, который в социологии принято называть «ролевым конфликтом». Социальные роли, характерные для пожилого возраста вступают в конфликт с ролями, присущими статусу учащегося. Социальный субъект оказывается перед непростым выбором: остаться в роли наставника или же поменяться местами с тем, кого ещё совсем недавно учил сам. В первом случае, пожилой человек уходит из образовательного учреждения (или вообще не обращается к его услугам), во втором – принимает такое распределение функций как должное. Существует ещё и третий – пограничный вариант, когда пожилой учащийся не покидает учебное заведение, но при этом не может организовать своё поведение в соответствии с ролью ученика. Именно это маргинальное состояние представляет особый интерес для специалистов в области образования пожилых. Во-первых, данная ситуация является специфической, не характерной для обучения на более ранних возрастных этапах. Во-вторых, результат разрешения данного конфликта будет во многом предопределять дальнейшую образовательную активность социального субъекта.

Оговоримся, что ролевой конфликт, вызванный обращением пожилого человека к образовательной деятельности, не обязательно переходит в межличностную конфронтацию с «молодым» учителем. Значительно чаще он остаётся на внутриличностном уровне, связан с заниженной самооценкой когнитивных возможностей социального субъекта и протекает под девизом «я слишком стар, чтобы учиться». В. Дрейвс, объясняет причины заниженного восприятия учащимся собственного имиджа естественным ощущением неадекватности, старения и того, что искусственно провоцируется обществом. В частности, ассоциация с предыдущим опытом учёбы в школе Дрейвсом рассматривается как одна из причин возникновения внутренних преград в процессе образования. Он пишет: «Любой, не посещавший школу несколько десятилетий, может почувствовать себя неспособным учиться далее и бояться безнадежно отстать от других студентов» [1, с. 12]. «Для многих официальная школьная учеба была менее чем удачной. Многие в школе получали низкие оценки и стыдятся того времени. Другие же внешне преуспевали в школе, но внутренне чувствовали, что учеба была скучной или пустой тратой времени...» [1, с. 14].

Ощущение дискомфорта, вызванное возвращением пожилого человека за парту, усугубляется тем, что в современных образовательных практиках учитель зачастую оказывается моложе своего ученика. Традиция «взрослых учиться у взрослых», безусловно, не является новой, она появилась задолго до институционализации образования, до появления в обществе первых профессиональных учителей. Но особенность современной ситуации состоит в том, что учитель и ученик уже не являются представителями одного поколения. Сегодня дети и внуки начинают выполнять функции агентов социализации для своих родителей, бабушек и дедушек. Ещё со-

всем недавно последнее утверждение звучало бы весьма сомнительно, поскольку авторитет старшего поколения как носителя и транслятора уникального опыта был неоспоримым. Но уже в середине девяностых многие исследователи приходят к выводу о нетождественности опыта и знания, всё чаще высказывается мысль о том, что старики могут и должны учиться у молодёжи. По мнению В.Д. Альперовича, «Обладание опытом уже не означает информационного и интеллектуального превосходства. Напротив, молодежь становится носителем нового, более совершенного и современного научного знания, а опыт, накопленный старшими поколениями, тормозит внедрение результатов научно-технического прогресса. Конфликт «отцы и дети» превращается в противопоставление старого опыта новому знанию» [2, с. 33].

Анализируя описанные выше изменения в процессах создания и трансляции культурных ценностей, американский исследователь М. Мид приходит к выводу о зарождении в современном обществе новой формы культуры – префигуративной, которая и определяет новый тип социализации. Префигуративная культура ориентируется, главным образом, на будущее. Сегодня дети вырастают в мире, которого не знали старшие, поэтому не предки и не современники, а сам ребенок определяет ответы на сущностные вопросы бытия. И, наоборот, старшее поколение никогда не увидит в жизни молодых людей повторения своего беспрецедентного опыта. Этот разрыв между поколениями ведет к тому, что жизненный опыт молодого человека сокращается на поколение, а воспроизведение его в отношении к своему ребенку или к своим родителям исчезает. М. Мид считает, что префигуративный тип социализации относится к постсовременности и начинает играть все более важную роль [3, с. 350-360]. Трудно не согласиться с тем, что сегодня именно младшие способны обучить старших в таких областях как мода, предпринимательство или компьютерная грамотность, но не исключено, что возрастание роли префигуративного типа социализации характерно для переходного периода, промежуточного этапа между индустриальной и постиндустриальной стадией общественного развития. Возможно, по мере приближения к информационному обществу, традиционные типы социализации займут своё прежнее место, отодвинув префигуративный тип на второй план.

Возникновение института образования пожилых обнажило и обострило проблему адаптации старшего поколения к новому типу социализации. Сегодня молодёжь обучает старшее поколение уже не косвенно (информально), а непосредственно (нередко формально). Поэтому для поддержания функциональной грамотности, от пожилых людей требуется не просто признать свою социальную или профессиональную некомпетентность и согласиться с тем, что у молодёжи можно многому поучиться, а буквально сесть за парту и учиться у «молодого» учителя. Далек не каждый пожилой человек к этому готов. Безусловно, в отдалённой перспективе решение данной проблемы будет связано с удовлетворением социальными институтами

потребности общества в человеке, ориентированном на непрерывное образование. Пока же ощущение дискомфорта, которое могут испытывать пожилые люди, обучаясь у «молодых», следует рассматривать как одну из специфических черт данного контингента учащихся и учитывать её при реализации образовательных программ для старшего поколения.

Влияние префигуративного характера обучения на образовательную активность в третьем возрасте, достаточно редко выступает предметом научного изучения. Дело в том, что в ходе реализации образовательных проектов для старшего поколения роль данного фактора не представляется такой заметной, как, к примеру, возрастные изменения когнитивных способностей учащихся. Большинство представителей старшего поколения, нацеленное на получение образования – это социально активные люди. Учиться у молодёжи для них не в новинку. Они часто обращаются за помощью к различного рода «молодым» специалистам (врач, участковый полицейский, социальный работник, государственный служащий), поэтому спокойно относятся к ситуации, когда статус более молодого человека оказывается выше. Проведённые нами исследования показывают, что разница в возрасте между учителем и учащимся не провоцирует значительного отсева слушателей. Такие случаи являются единичными, редкими исключениями из общего правила. Основными причинами «внезапного» прекращения учащимися образовательной деятельности является необходимость срочного лечения и туристические поездки. В то же время, есть все основания полагать, что роль описанного социально-психологического барьера значительно выше, чем принято считать. Он начинает действовать уже на этапе рассмотрения социальным субъектом вопроса о возможности продолжения образования и не исчезает полностью даже после его включения в образовательный процесс. Мы считаем, что низкая образовательная активность представителей старшего поколения является, в том числе, и следствием префигуративных фобий.

Одной из задач проведенного нами опроса пожилых граждан, участвующих в образовательных программах (всего 699 респондентов из 9ти городов РФ), выступало выявление самоощущения учащихся в связи префигуративным характером образовательного процесса. 75% опрошенных заявили, что их абсолютно не смущает, что педагоги значительно моложе. 10% ответили, что поначалу данное обстоятельство их беспокоило, но сейчас они относятся к этому спокойно. 5,6% респондентов признались, что до сих пор испытывают некоторую неловкость. Были установлены следующие закономерности. Лица, проживающие одни или с супругом, реже признаются в некомфортных ощущениях при обучении, чем проживающие совместно с детьми и внуками (13% и 19% процентов соответственно). Различия в оценке своих самоощущений у представителей данных групп, вероятно, объясняется тем, что у респондентов, проживающих отдельно от детей и внуков, в процессе взаимодействия с «молодыми учителями» реже возникают ассоциации с семейными ролями, что облегчает построение деловых отноше-

ний. Слушатели, не идентифицирующие свой возраст как пожилой, в 2 раза чаще испытывают дискомфорт при обучении (12% против 6%). Возможно, это связано с тем, что респондентам, не относящим себя к пожилым, труднее найти своё место в системе «молодой учитель - пожилой ученик». Небезынтересные результаты были получены при распределении ответов респондентов в зависимости от их пола. Оказалось, что ощущение неловкости при обучении у лиц моложе себя испытывает каждый третий участник образовательных программ мужского пола. Среди учащих-женщин переживают подобные неудобства всего 15%. Выявленные закономерности подтверждают влияние статусных характеристик учащихся, определяемых возрастом, на степень сложности их интеграции в префигуративную среду. Особенно ярко данное влияние прослеживается в плоскости гендерных ролей. Большинство мужчин к выходу на пенсию добиваются определённых успехов в профессиональной карьере (руководящий пост, высокая квалификация в какой-либо области и т.д.). Их семейный статус также является достаточно высоким (глава семьи, патриарх и т.д.). Таким образом, ролевой набор пожилых мужчин предрасполагает их, скорее, к выполнению руководящих и преподавательских функций. В связи с этим интеграция в префигуративную среду геронтообразования у мужчин протекает болезненнее, чем у женщин (статус которых в этом возрасте, как правило, связан с выполнением второстепенных семейных ролей). Добавим, что очень часто мужчины, принимающие участие в образовательных проектах, обучаются совместно со своими супругами, что также является фактором, осложняющим интеграцию. На ощущения учащихся при интеграции в префигуративную среду оказывает влияние степень их образованности. Лица с высшим образованием в 2 раза реже соглашались с тем, что ощущают дискомфорт, обучаясь у «молодого» учителя, чем не имеющие высшего образования. Мы можем объяснить это тем, что более образованные люди склонны спокойно принимать роль объекта образовательного воздействия и не рассматривать работу педагога как попытку указать ученику-невежде его место.

Наличие префигуративных барьеров у обучающихся пожилых было выявлено нами и в ходе проведения серии глубинных интервью. Респондентами выступали тюменцы в возрасте 60-74 года, участвующие в специализированных образовательных программах для старшего поколения. Почти все опрошенные заявили, что смогли бы обучаться не только в группе сверстников, но и в группе лиц разного возраста. Первостепенным фактором при выборе образовательного учреждения является не возрастная состав учащихся, а уровень знаний. Желательно, чтобы все в группе находились на одинаковом уровне. В то же время, респонденты отдают себе отчёт в том, что в данной ситуации, они, скорее всего, отставали бы от молодых одноклассников, хуже усваивали информацию и испытывали бы некоторый дискомфорт. Если есть возможность выбора, более предпочтительными являются курсы, где пожилые люди выделяются в отдельную категорию учащихся.

А.М. (64 года): «Я осознанно выбрал образовательные курсы для пожилых людей, потому, что старики хуже усваивают информацию и нуждаются в специальном обучении. Здесь я хочу получить хотя бы азы знаний. В дальнейшем я намерен продолжить обучение, возможно, даже в форме, не ориентированной на пожилых».

А.Ф. (66 лет): «Даже когда идёшь учиться на бесплатные курсы для людей всех возрастов, то понимаешь, что группа будет почти полностью состоять из пожилых. Молодые всё знают, поэтому обучаются в основном старики».

Лишь отдельные участники интервью ощущали дискомфорт от того, что находились в роли ученика и обучались у людей значительно моложе себя. Большинство респондентов было готово к такому варианту распределения ролей. В то же время многие признались, что испытывают неловкость, когда оказываются в подобной ситуации не в стенах образовательного учреждения, а в повседневной жизни. Чувство неловкости усугубляется ощущением того, что овладеть знаниями становится всё тяжелее.

Л.И. (60 лет): «Я стесняюсь обращаться к преподавателю за помощью. Мне неловко, если я чего-то не понимаю. Когда я работала, то тоже испытывала неудобство от того, что более молодые коллеги всё знают и умеют. Если что-то не получалось, стеснялась обращаться к окружающим. Мне проще было позвонить дочери, чтобы она пришла ко мне на работу и помогла разобраться с вопросами».

В.Ш. (61 год): «Когда хочешь в чём-то разобраться, даже к детям не всегда удобно обращаться. Тебе неловко переспрашивать. Просишь повторить, говоришь, что понял, хотя в голове полная неразбериха. К профессиональному учителю в данном случае проще обратиться. Во-первых, он человек сторонний, во-вторых, знает, как с нами нужно работать».

То обстоятельство, что влияние префигуративной культуры на процесс включения представителей старшего поколения в образовательное пространство, является латентным и играет для «не учащихся» пожилых гораздо большую роль, чем для «учащихся», не освобождает исследователей геронтообразования от поиска путей преодоления префигуративных барьеров. В ближайшем будущем влияние фактора разницы возраста учителя и ученика на специфику протекания образовательного процесса значительно усилится. Это будет связано, как минимум, с двумя причинами. Во-первых, геронтообразование станет для представителей старшего поколения одним из немногих средств решения конкретных жизненных и профессиональных задач. Обратиться к услугам образовательных учреждений будет вынуждено значительное число пожилых граждан, у многих из которых нетрадиционное распределение ролей субъектов образования не вызовет одобрения. Во-вторых, появление, расширение спектра и масштаба платных образовательных услуг для старшего поколения приведёт к тому, что знания перестанут быть «гуманитарной помощью» и превратятся в то-

вар. Данное обстоятельство позволит учащемуся потребовать от «молодого» преподавателя необходимой компетенции, наличия опыта, который традиционно ассоциируется с возрастом.

Анализ опыта работы специализированных образовательных учреждений, ориентированных на старшее поколение, позволяет сделать вывод о существовании двух основных стратегий устранения описанных социально-психологических барьеров: исключение из образовательного процесса элементов префигуративной культуры и адаптация учащихся к префигуративному типу образования. Первая стратегия направлена на сведение к минимуму или исключение из образовательного процесса моментов, ассоциирующихся с традиционным «школьным» образованием. Типичными примерами учебных учреждений, использующих первую стратегию, являются группы взаимопомощи и клубы для пожилых людей. Для подобных заведений характерна неформальная обстановка, проектирование учебных мероприятий с учётом пожеланий слушателей, ориентация образования на практическое решение жизненных задач, научно-популярное изложение материала. Одним из эффективных средств создания комфортной образовательной среды в рамках первой стратегии является привлечение пожилых людей на преподавательскую работу. Часто в специализированных образовательных учреждениях преподавательские функции выполняют не профессиональные педагоги, а наиболее способные бывшие учащиеся. В настоящее время большинство учреждений, осуществляющих образование представителей старшего поколения, обращаются к первой стратегии. Опыт их работы свидетельствует о том, что для решения ряда задач данный вариант является вполне приемлемым. В частности, эта стратегия оправдывает себя в учреждениях, где реализация образовательных программ не является основной задачей (клубы, консультативные центры, учреждения досуга). Но, даже согласившись с тем, что искусственное создание комфортной образовательной среды может помочь пожилому учащемуся овладеть определённым набором знаний умений и навыков, нельзя забывать и о том, что из благоприятного климата учебного заведения он рано или поздно попадает в суровую реальность префигуративной культуры. Дискомфорт, который пожилой человек испытывает при обучении вообще и при обучении у молодых людей в частности – это показатель неготовности к принятию ценностей новой культуры. В связи с этим, более предпочтительным сегодня представляется развитие образовательных практик, которые не среду адаптируют к человеку, а учат человека функционировать в изменяющейся среде. Такой подход к организации образования пожилых позволяет максимально реализовывать его социализирующий потенциал. К тому же, как уже говорилось, стратегия исключения из образовательного процесса префигуративных элементов работает далеко не всегда. Например, чрезвычайно актуальную задачу профессиональной подготовки пожилых граждан решить в рамках клубной организации учебных занятий пока не представляется возможным. Поэтому, на наш взгляд, будущее геронтооб-

разования связано с реализацией второй стратегии. Стратегия адаптации человека к префигуративному типу образования используется в университетах третьего возраста и аналогичных учебных заведениях. Формы организации занятий в данных учреждениях обычно не отличаются от школьных или вузовских, но взаимодействие между педагогом и учащимся в данном случае выстраивается по принципу партнёрства в достижении общих целей. Статус ученика в рамках второй стратегии выступает результатом компромисса между необходимостью выполнения роли объекта педагогического воздействия и правом пожилого человека на уважение и внимание со стороны молодёжи. Одним из факторов, способствующих успешной реализации образовательных задач в рамках второй стратегии, является присутствие в штате профессиональных педагогов или специалистов в области преподаваемой дисциплины, которые являются представителями разных поколений. Такой подход используется, в частности, Университетом золотого возраста г. Орла и Высшей народной школой г. Санкт-Петербурга.

Примером удачного решения проблемы адаптации пожилых людей к префигуративному типу взаимодействия учителя и ученика может служить опыт научно-просветительского центра SENERGIS (г. Ташкент, Узбекистан). В узбекской культуре пожилой человек пользуется огромным уважением – это непререкаемый авторитет. Учить старика - значит проявлять к нему неуважение, выражать сомнение в его мудрости. Естественно, что префигуративный тип обучения на данной почве приживался очень тяжело. Если на лекциях учащиеся (исключительно мужчины) слушали преподавателя и вели себя адекватно, то на семинарских занятиях и тренингах заставить их выполнять необходимые действия было очень трудно. Сотрудники центра нашли оригинальный и, в то же время, простой выход. Они привлекли для проведения семинарских занятий и тренингов преподавателей-женщин. Авторитет женщины в узбекской культуре также является весьма высоким. Образовательный процесс вскоре стал протекать так, как задумывали его организаторы. Наши исследования свидетельствуют, что и в условиях российской культуры реализация образовательных задач с учётом традиционных представлений об образе преподавателя-женщины, может помочь геронтом преодолеть многие психологические барьеры интеграции в образовательное пространство. Если педагог-мужчина ассоциируется у пожилых учащихся с профессионализмом, то женщина – с терпением и пониманием. Для человека, неуверенного в своих силах, такие качества учителя, как терпение и понимание не менее важны, чем его профессиональная компетенция. Поэтому многие учащиеся, планируя дальнейшую образовательную деятельность, осознанно избирают в себе в качестве наставников представительниц слабого пола. Стоит упомянуть и ещё об одной простой, но весьма эффективной педагогической находке преподавателей Интернет-центра Томской областной универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина. Перед каждым занятием преподаватели просят учащихся ставить

перед собой таблички с их именами и отчествами. Обращение преподавателя к слушателю по имени и отчеству смягчает «острые углы» префигуративного педагогического воздействия, но в то же время не расслабляет учащегося, настраивает его на рабочий режим. Эту педагогическую находку можно рассматривать как яркий пример учёта психологических особенностей пожилых людей в образовательном процессе.

Итак, геронтообразование является наиболее ярким проявлением префигуративной культуры современности. В его рамках роли учителя и ученика чётко распределяются между «молодыми» и «пожилыми» и требуют соответствующего поведения участников образовательного процесса. Возрастные изменения социального статуса, связанные с переходом в когорту пожилых людей и трансформацией ролевого набора, могут оказывать существенное влияние на специфику обучения геронтов. Далеко не все представители старшего поколения психологически готовы снова оказаться в роли ученика, учиться у людей моложе себя. Данное обстоятельство должно учитываться при реализации образовательных программ для пожилых граждан. Наиболее актуальными сегодня представляются формы организации образовательного процесса в третьем возрасте, которые не исключают префигуративные элементы, а, напротив, адаптируют пожилого учащегося к префигуративному типу культуры.

#### Литература

1. Дрейвс, Вильям А. Как учить взрослых / Дрейвс, А. Вильям. - М. : «Телер», 2001. - 93 с.
2. Альперович, В. Д. Старость. Социально-философский анализ / В. Д. Альперович. - Ростов-н/Д : СКНЦ ВШ, 1998. - 104 с.
3. Мид, М. Культура и мир детства. Избранные произведения: пер. с англ. / М. Мид. - М. : Наука, 1988. - 429 с.

УДК 331.104.2, 331.108.224

**Стельмашук М.Н.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень, Россия

**Токаревских Н.С.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень, Россия

**Stelmashuk M.N.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Tokarevskih N.S.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### СТАНОВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

**Аннотация.** Охарактеризован подход к оплате труда и премирования персонала на основе компетенций, обоснованы мероприятия, обеспечивающие стабильность кадрового состава.

**Ключевые слова:** компетентность работника, оплата труда, ориентированная компетентности, стабильность кадрового состава.

В современных условиях актуальным становится компетентностный подход в управлении персоналом. В менеджменте компетентностный подход становится основой, которая позволяет разработать систему, соединяющую требования бизнеса, управления персоналом и задачи образования.

Системы оценки уровня компетенций ориентируются на результат, без учета способа обучения, что дает возможность для развития карьеры не только на основе элитного образования, но и на основе опыта и самообразования. Компетентностный подход отражает изменения в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании. Компетентностный подход позволяет объединить образование и обучение, выровнять их с потребностями рынка труда, обеспечить мобильность трудовых ресурсов.

Компетенции целесообразно рассматривать как характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции. Компетенции могут быть измерены через наблюдаемое поведение. Модель компетенций отражает единство компетенций и сложность разделения на практике когнитивных, функциональных, социальных измерений. Когнитивные компетенции включают не только официальные знания, но также и не официальные, основанные на опыте. Знания (знают - что), подкрепленные понимания (знают - почему), отличаются от компетенций, которые включают навык применения. Функциональные компетенции (навыки или ноу-хау) включают то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен это продемонстрировать. Социальные компетенции включают личностные и этические компетенции.

Мета-компетенции относятся к способности справляться с неуверенностью, с поучениями и критикой [1].

В качестве компетенций, выступающих своеобразными гарантами эффективности, выступают глубинные качества, спрятанные в сердцевине личности: мотивы, то, что нацеливает и придает знаниям и опыту действенный характер; психофизиологические свойства или особенности, являющиеся основой для наиболее качественного выполнения работы; установки и ценности личности, составляющие «Я» - концепцию [2].

Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом для страховой компании заключается в том, что до недавнего времени вузы страны практически не выпускали специалистов по страхованию. Только в последние годы ситуация изменилась. Экономические факультеты стали обучать студентов по этому профилю. На рынке труда наблюдается дефицит профессионалов и наличие молодых, амбициозных выпускников без опыта работы. Создать из специалистов разного уровня и возраста единую

команду, нацеленную на совместную деятельность и достижение лучшего результата, позволит компетентностный подход в управлении персоналом страховой компании. Компетентностный подход является интегративным инструментом системного, структурного, функционального, а также институционального подходов к управлению персоналом организации.

При организации оплаты труда выделяют два аспекта: оплата труда составляет значительную и постоянно возрастающую часть издержек предприятия, оплата труда является главным элементом мотивации персонала. Для усиления мотивации разрабатывается система оплаты труда и премирования персонала на основе компетенций. Предлагается, что оплата будет осуществляться за проявленные компетенции. Поэтому анализ компетенций должен проводиться для каждого сотрудника индивидуально. Оценка производится путем сравнения той или иной компетенции у сотрудника, необходимой для успешного выполнения должностных обязанностей по шкале оценок компетенций сотрудника. Такая система оплаты учитывает способности человека выполнять задачи, а не только за показатели работы. Проблема разработки системы оплаты труда, ориентированной на компетенции, связана с проблемой измерения уровня развития компетентности. Если оценивать уровень развития компетенций работника с точки зрения выполнения чего-либо, то используемый подход будет похож на оплату, ориентированную на показатели. Необходимо определить принципиальные различия между оплатой, ориентированной на компетенции, и оплатой ориентированной на показатели.

**Оплата, ориентированная на компетенции.**

- Основана на согласованной модели компетенций.
- Связана с показателями косвенно, через согласование норм и разработку компетенций.
- Оплата ориентирована на будущее, так как нацеливает на развитие и эффективную работу в будущем.
- Оплата исходит из признания исполнителями своего уровня компетентности.

**Оплата, ориентированная на показатели.**

- Основана на достижении конкретных результатов, выраженных в форме целевых показателей или проектов, которые должны быть завершены.
- Ориентирована в прошлое, так как платит за уже достигнутый результат.
- Оплата основывается в основном на менеджерах, с которыми работники могут быть не согласны.

Главным достоинством оплаты, ориентированной на компетенции, является ее развивающий компонент. Однако необходимо помнить, что для того чтобы ее введение было эффективным, организации необходимо соблюдать ряд правил.

- Должна быть качественно разработанная модель компетенций.
- Инструменты оценки должны быть четкими, последовательными и справедливыми.
- Данный процесс нуждается в тщательной подготовке и обучении всего персонала, чтобы процесс протекал в соответствии с требованиями, был достаточно прозрачен и вызывал ощущение справедливости.

Важно так же помнить, что введение подобной системы будет более успешно в организациях с достаточно высоким уровнем общего образования, корпоративной культуре которых велики ценности саморазвития и компетентности. Усовершенствовать систему премирования персонала в ЗАО «Эрго Русь» было предложено разработать систему стимулирования на основе компетенций. Работников оценивают по каждому пункту шкалы компетенций: имеются начальные знания, обучение остро необходимо, знания, умения имеются, но необходимо их дальнейшее развитие, нужны знания, умения, навыки присутствуют и развиты, компетенции хорошо развиты, сотрудника можно назвать экспертом, но он способен обучить коллег и новых работников. Далее осуществляется общая оценка с использованием разных шкал (превосходит нужный уровень компетентности; полностью компетентен; не достиг желаемого уровня, но развивается необходимыми темпами; не достиг желаемого уровня и развивается недостаточными темпами.) Эти оценки затем переводятся в надбавки к зарплате. Определение повышающих коэффициентов при компетентностном подходе к премированию сотрудников компании ЗАО «Эрго Русь» учитывает финансовый результат деятельности, оценку непосредственного руководителя, оценку директора компании.

### 1. Финансовый результат.

Финансовый результат	Размер повышающего коэффициента
≥ 100%	0,5
≥ 90%	0,4
≥ 80%	0,3
≥ 75%	0

### 2. Оценка непосредственного руководителя.

Степень (%) выполнения должностных обязанностей, соблюдение регламентов и процедур	Размер повышающего коэффициента
≥ 100 %	0,25
≥ 90 %	0,20
≥ 80 %	0,15
≥ 75 %	0

### 3. Оценка директора.

Уровень личных достижений, личного вклада в развитие компании	Размер повышающего коэффициента
≥ 100 %	0,25
≥ 90 %	0,20
≥ 80 %	0,15
≥ 75 %	0

Главной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия. Участие человека в хозяйственной деятельности обусловливается потребностями и возможностями их удовлетворения, которые базируются на характеристиках человеческого потенциала. При этом важно сохранение здоровья каждого человека и установление отношений конструктивного сотрудничества между членами коллектива, различными социальными группами.

Проблема одинаково актуальна как для западных, так и для российских предприятий - борьба за низкую текучесть персонала, обеспечение стабильности кадрового состава. Необходимо уметь прогнозировать ситуацию, учиться управлять процессом текучести кадров. В первую очередь необходимо исследование, показывающее, насколько работники удовлетворены своей работой. Удовлетворенность работой - аффективная реакция человека на рабочую ситуацию. Изучая удовлетворенность, можно получить информацию о силе привязанности персонала к предприятию. Данные об удовлетворенности персонала работой - это информация о кадровых рисках.

В формирование шкалы удовлетворенности были включены ответы на следующие вопросы:

- «На сколько Вы удовлетворены...?» (содержанием работы, условиями труда, режимом труда и отдыха, организацией и оснащением рабочего места, размером Вашего месячного оклада, размерами премирования, размером персональной надбавки, возможностью должностного продвижения, управлением организацией, управлением персоналом организации, Вашими взаимоотношениями с руководителем, организацией режима отпусков, требованиями дисциплины);
- «Как Вы оцениваете ?» (психологический климат, межличностные отношения в компании; полное и своевременное информирование о ситуации в компании, планах руководства; признание со стороны руководителей и коллег; работу в команде, возможность общения и взаимодействия с людьми; престижность компании – известность, имидж и репутация);
- «Как Вы оцениваете свое состояние на работе?» (чувствую себя комфортно, нервничаю, не чувствую скованности в коллективе, доволен коллективом);
- «Как Вы оцениваете собственный коллектив?» (сложился вполне сплоченный, дружный коллектив; костяк коллектива сложился, но некоторые сотрудники, как бы, стоят в стороне; коллектива у нас нет, просто мы работаем вместе; коллектив распался на отдельные группы; несколько человек из-за личной неприязни мешают становлению коллектива).

Для определения степени удовлетворенности сотрудников работой в компании ЗАО «Эрго Русь» был проведен опрос в форме анкетирования. Это страховая компания. Аналитический центр «Эксперт-Урал» подготовил рейтинг страховых компаний Урало-Западносибирского региона по итогам деятельности в 2012 году. Объем рынка (собранной премии) вырос по сравнению с 2011-м на 26%, общероссийский показатель несколько ниже - 25%.

Рынок динамично растет. В 2011-м по сравнению с 201-м на Урале объем премий увеличился на 22% (в России – на 19%). В 2012 году мощную динамику продемонстрировало страхование банковских заемщиков (по статистике, львиная доля таких договоров заключается через кредитные организации). Сегмент защиты от несчастных случаев и болезней вырос на 81%, финансовых рисков – на 109%. Причина очевидна – развитие потребительского кредитования и ипотеки. Остальные виды были не столь прытки. Страхование жизни увеличилось на 26% (по стране – на 56%), ОСАГО – на 27% (20% в РФ), ДСАГО - на 26% (24%). Чуть меньше повезло КАСКО - 19% (22%).

В целом премии по обязательным видам увеличились на 36% (28% в стране). Добровольный сегмент движется вперед куда медленнее - плюс 6,8% (в России за счет Москвы - 15%). Это страхование имущества, транспорта, грузов, ответственности.

Количество страховых компаний продолжает сокращаться: за год по стране отозваны лицензии у 110, из них 75 не соответствовали нормам по капиталу. Число фирм, работающих на Урале, сократилось с 165 до 144. Удивительно, но впервые за несколько лет концентрация рынка снизилась - на 0,5%. [3].

В компании ЗАО «Эрго Русь» было проанкетировано 50 человек. Большую часть опрошенных сотрудников составляют мужчины (70%). В возрасте от 30 до 49 лет - 76% сотрудников. В анкете содержались вопросы, касающиеся материальной удовлетворенности работника, удовлетворенности коллективом и фирмой в целом. Каждому ответу анкеты присваивается определенный весовой балл с учетом особенностей данной организации: 3 - вполне удовлетворен; 2- затрудняюсь ответить; 1 - не удовлетворен. После присвоения всем вопросам соответствующих весов, подсчитывается сумма баллов по всем вопросам анкеты.

Полученные данные в результате анкетирования позволили определить стабильность коллектива. Сотрудников компании ЗАО «Эрго Русь» полностью устраивают межличностные отношения и психологический климат компании.

Большинство работников компании ЗАО «Эрго Русь» ощущают признание со стороны руководителей и коллег, высоко оценивают работу в команде и возможность общения с коллегами, оценивают по максимуму имидж и репутацию компании в которой они работают (рис. 1).



Рис. 1. Мнение респондентов относительно обстановки в компании

В ЗАО «Эрго Русь» сложился сплоченный, дружный коллектив. Персонал ЗАО «Эрго Русь» чувствует себя комфортно на работе, не довольны коллективом. Практически все сотрудники полностью удовлетворены содержанием работы, размером персональной надбавки, размером месячного оклада, размерами премирования, управлением организацией, организацией режима отпусков и требованиями дисциплины (рис. 2).

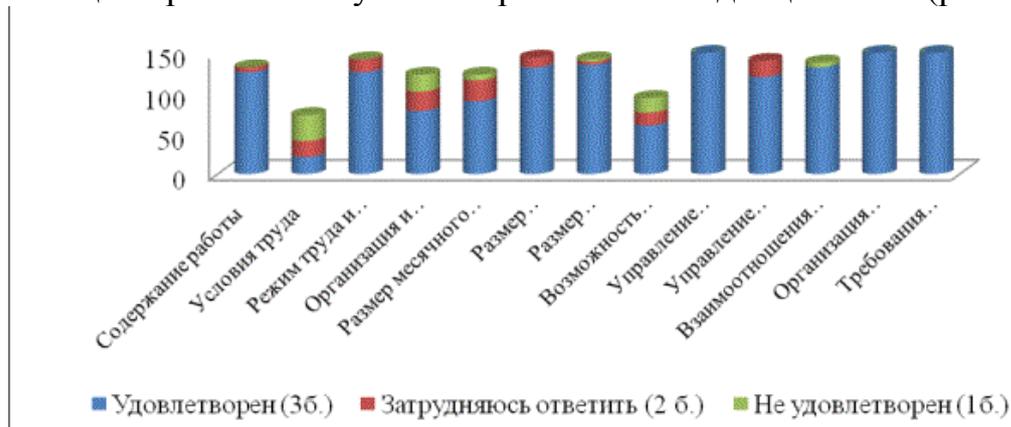


Рис. 2. Ответы респондентов об условиях труда

Недовольство со стороны сотрудников вызывают условия труда, организация и оснащение рабочего места. Большая часть сотрудников работой на предприятии и условиями труда удовлетворена. Удовлетворенность персонала компании ЗАО «Эрго Русь» условиями труда, содержанием работы, организацией и оснащением рабочего места более 58%.

В практике работы ЗАО «Эрго Русь» сложился набор методов стабилизации кадров на предприятии:

- привлечение временных работников в период большого объема работ;
- маневрирование кадрами в рамках предприятия;

- сокращение продолжительности рабочей недели в период ухудшения экономической ситуации;
- практикуется предоставление внеочередных отпусков, досрочный выход на пенсию.

По результатам анкетирования можно предположить, что система управления кадрами в ЗАСО «Эрго Русь» требует совершенствования, необходимо провести ряд мероприятий, связанных со стабилизацией кадрового состава ЗАСО «Эрго Русь».

Создание отдела по развитию и работе с персоналом. В ЗАСО «Эрго Русь» предлагается корректировка методической базы премирования персонала, что на предприятии должен быть специалист, выполняющий не только функции по мотивация персонала, создание командного духа, обучение сотрудников но и непосредственно по компетенциям, это анализ бланков по компетенциям, выявление у сотрудников способностей и помощь в развитии.

Совершенствование системы социально-психологических факторов в управлении персоналом. Важным условием является открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками: постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об изменениях в соответствующих секторах рынка, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях, успешности их реализации.

В ЗАСО «Эрго Русь» требуются формирование и развитие организационной культуры. Для поддержания организационной культуры могут быть использованы в ЗАСО «Эрго Русь» обучение персонала, отдых, внедрение корпоративной символики.

Для обучения можно использовать все традиционные формы - тренинги, рабочие задания, наставничество, самообучение на базе видеоматериалов и ПК. Обучение и повышение квалификации персонала призвано передавать работникам необходимые знания и развивать у них профессиональные навыки; обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться.

Совместный отдых поможет отвлечься от работы и позволит сотрудникам пообщаться на отвлеченные, личные темы, больше и лучше узнать друг друга, возможно с другой стороны, что может сказаться на личных взаимоотношениях положительно. Внедрение корпоративной символики позволяет передать ценности компании широкому кругу лиц (фирменный стиль, логотип, торговый знак, девиз, цветовое решение в рекламе). формирование желательной организационной культуры предполагает восприятие организации не только как технико-экономической, но и как социальной системы.

Для улучшения условий труда в ЗАСО «Эрго Русь» необходимо осуществить следующие мероприятия: а) установить кондиционеры в кабинетах, б) установить механическую вентиляцию, в) обеспечить всех агентов планшетными компьютерами, г) дать возможность сотруднику обустроить свое рабочее место по своему усмотрению.

За счет внедрения мероприятий наблюдается положительная динамика движения персонала ЗАСО «Эрго Русь». Коэффициент оборота по приему персонала после внедрения мероприятия вырос на 0,03. Коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров не изменились. Социальная эффективность мероприятий проявляется в возможности достижения позитивных изменений в организации: дополнительная мотивация персонала, адаптация в коллективе новых сотрудников, внедрение корпоративной культуры, улучшение условий труда.

За счет внедрения мероприятий по совершенствованию управления кадрами в ЗАСО «Эрго Русь» выявлено изменение экономических показателей (табл. 1).

Таблица 1  
Экономические показатели ЗАСО «Эрго Русь», тыс.руб.

Показатель	До внедрения	После внедрения	Отклонение	
			Абсолютное	Относительное, %
Объем реализации услуг	45727,0	47032,1	+1305,1	+2,3
Прибыль	22820,0	25512,0	+2692	+11,8
Чистая прибыль	12321,3	14709,0	+2387,7	+19,3
Фонд зар.платы	19700	20480	+788	+3,9

После внедрения мероприятия по улучшению условий труда на предприятии ЗАСО «Эрго Русь» объем реализации услуг увеличится на 2,3%, прибыль увеличится на 11,8 %, чистая прибыль увеличится на 19,3%.

Обобщая, отметим, что следует рассматривать компетенции как характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции, пытаюсь измерить компетенции сотрудников предприятия через наблюдаемое поведение. Таким образом, достоинство компетентного подхода в управлении персоналом обусловлено интеграционным потенциалом, гибкостью используемых методов оценки.

#### Литература

1. Кибанов А.Я. Компетентный подход в управлении персоналом. - М. : Проспект, 2012. - 75 с.
2. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. – М. : Проспект, 2012. - 70 с.
3. Ермак С. Страхование. Рейтинг по итогам 2012 г. «Эксперт-Урал» № 16, 22-28 апреля 2013 г.

**Толмачева С.В.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Tolmacheva S.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА

**Аннотация.** Социальная реклама необходима как эффективный инструмент поддержания стабильности общества. Распространяя социально значимые ценности и нормы поведения, социальная реклама способствует формированию правовой культуры личности. Значение социальной рекламы возрастает в период социально-экономических кризисов, так как происходит пересмотр норм поведения в обществе.

**Ключевые слова:** социальная реклама, правовая культура личности, социально-экономический кризис, формирование правовой культуры.

В периоды экономических кризисов и экономической нестабильности актуализируется обращение к социальной рекламе. Федеральный закон РФ «О рекламе» определяет социальную рекламу как «информацию, распространенную любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованную неопределенному кругу лиц и направленную на достижение благотворительных и иных общественно полезных целей, а также обеспечение интересов государства» [1]. Следовательно, социальная реклама направлена на распространение полезных для общества социальных норм поведения, ценностей. Она предполагает не только пропаганду сотрудничества и взаимодействия людей, пропаганду семейных ценностей, благотворительности, здорового образа жизни, гигиены, терпимости, образования, трудолюбия, но и формирование правовой культуры личности.

Увеличение объемов социальной рекламы в настоящее время оправданно не только с социально-культурных позиций, но и обусловлено экономическими факторами. В связи с экономическим кризисом объемы коммерческой рекламы сокращаются в России по всем средствам распространения рекламы, что вызывает снижение стоимости размещения. Рекламодатели коммерческой рекламы не могут освоить все предлагаемое рекламное пространство даже по минимальным ценам. В этой ситуации размещение социальной рекламы сверх предусмотренных Законом «О рекламе» объемов может стать фактором стабилизации рекламного рынка и, одновременно, одним из инструментов снижения социальной напряженности в обществе. Экономические условия для размещения и производства социальной рекламы благоприятные: множество «свободного» рекламного

пространства, низкая конкуренция или отсутствие таковой со стороны коммерческих рекламодателей за рекламные площади, сохранившийся творческий и производственный потенциал рекламных агентств.

Социальные условия для активизации социальной рекламы, к сожалению, не столь оптимистичны. Постоянное снижение объемов коммерческой рекламы вызывает снижение объемов социальной рекламы, так как законодательно они взаимосвязаны. Рекламные агентства самостоятельно без стимулирования со стороны государственных органов не могут увеличить объемы социальной рекламы, так как сами находятся в критической экономической ситуации и увеличение объемов производства социальной рекламы может негативно сказаться на их финансовом состоянии. В то же время властные структуры в период экономических потрясений заняты решением текущих социально-экономических задач, при этом недооценивая потенциал социальной рекламы. При этом социальная реклама может решать социальные проблемы, которые, как правило, активизируются в периоды социально-экономических кризисов.

Система воспроизводства в обществе социально значимых и одобряемых ценностей, норм поведения существовала всегда. Без распространения и усвоения данных ценностей и норм человеческое общество не могло бы существовать, поэтому, можно сделать вывод, что и социальная реклама в тех или иных формах существовала всегда. В кризисные периоды происходит пересмотр норм поведения в обществе, проявляются проблемы с усвоением общественно-значимых ценностей в первую очередь в молодежной среде. А реклама оказывает активное воздействие на ценностные ориентации молодого поколения вследствие незавершенности процесса формирования мировоззрения молодых людей [2]. Это связано, прежде всего, с одной стороны с социальной незрелостью молодежи, с ее несформированными оценочными критериями, а с другой стороны, с ее творческой активностью и силой. Одним из возможных эффективных инструментов противодействия данным негативным явлениям может являться увеличение объемов социальной рекламы в рамках разрабатываемой государственной программы воспитания молодого поколения.

Проблемы формирования правовой культуры являются актуальными для любого государства. Органы власти Российской Федерации все больше говорят о необходимости формирования и развития правовой культуры, подчеркивая при этом, что рост преступности происходит из-за низкого уровня правовой культуры россиян. В рамках решения этой проблемы, государственные структуры принимают меры по правовому воспитанию и образованию российских граждан, что в частности выражается в региональных целевых программах. Однако в них мало внимания уделяется рекламе как одному из факторов формирования правовой культуры личности. Выполняя информационную, коммуникативную, образовательную, социальную, идеологическую, культурно-эстетическую и другие функции,

реклама способствует правовым воспитанию, образованию, пропаганде и агитации, конечным результатом которых является формирование правовой культуры личности.

Значимость рекламы заключается в возможности обратного взаимодействия с индивидом, что может использовать государство, общественная или коммерческая организация в целях исследования вопроса состояния правовой культуры личности и общества в целом. Реклама, затрагивая правовые темы, транслирует определенные ценности и влияет на формирование ценностных ориентаций членов социума, является одним из наиболее важных факторов формирования мировоззрения человека и стереотипов поведения. Внедряя в сознание людей такие ценности, как уважение и доверие к государству, самообразование в области права, защита своих интересов, улаживание конфликтов разрешенными методами и т.д., реклама пропагандирует правовую активность личности, которая является неотъемлемым элементом ее правовой культуры.

Опыт использования рекламы как фактора формирования правовой культуры за рубежом, так и в России, относительно небольшой, но уже существует. Проведенный анализ показал, что основные темы правового характера в рекламе разных стран различны. Так, в зарубежных рекламных кампаниях наиболее часто звучат такие темы, как: защита прав женщин, прекращение насилия, детская беспризорность, подростковая преступность, отмена смертной казни и пр. Например, организации «Transparency International» и «Concept foundation» запускали в Румынии и на территории Евросоюза социальную кампанию, поднимающую проблему взяток под слоганом «Не принимайте вашу первую взятку». Проект был направлен на молодых сотрудников (18-30 лет) госаппарата [3]. Британская правительственная организация «Home Office», отвечающая за безопасность и порядок в стране, в 2008 году провела рекламную кампанию против уличной подростковой преступности с применением холодного оружия. В реализации проекта использовались радиоролики, печатная и Интернет-реклама, которые разрабатывались агентством «RKCR/Y&R» совместно с самими же подростками [3].

В России привлечение внимания к выше обозначенным проблемам с помощью рекламы практически не осуществляется. Главной темой рекламных кампаний, направленных на формирование правовой культуры граждан являются права, связанные с выборными процессами в Российской Федерации. Значительная часть остальных мероприятий, посвященных формированию правовой культуры граждан, как правило, организуются в рамках таких государственных праздников, как: День России, День государственного флага Российской Федерации, День Конституции РФ. Например, в честь Дня России во всех регионах страны десять лет подряд проходит Всероссийская молодежно-патриотическая акция «Я гражданин России!». В ходе реализации проекта, например, в 2008 году в населенных

пунктах Ямало-Ненецкого автономного округа распространялись трехцветные ленты - цветов российского флага и информационные буклеты, разъясняющие значение государственных символов, а среди школьников и студентов проводилась интеллектуальная игра «Я гражданин» на знание правовых аспектов. Юным жителям региона в торжественной обстановке впервые вручались паспорта [4].

Кроме государства рекламодателями информации правового характера могут быть общественные объединения. В России такого опыта практически нет, при этом нельзя считать таким опытом и предвыборную агитацию и пропаганду кандидатов в депутаты местных органов власти, как правило, по вопросам правового ограничения деятельности в сфере ЖКХ и социального обеспечения граждан. Среди отечественных общественных организаций, занимающихся защитой прав человека, пока нет объединений, которые так же активно вели бы правовую пропаганду, используя множество методов, в том числе рекламных.

Инициатором рекламы как фактора формирования правовой культуры молодежи может быть и коммерческая структура. Практика использования социальных проблем распространена больше в рекламных кампаниях зарубежных коммерческих организаций, которые таким образом заявляют обществу о своей социальной ответственности. В России показательной является деятельность компании «Консультант Плюс», которая уделяет большое внимание развитию некоммерческих, общественно значимых проектов, способствующих широкому распространению правовой информации в нашей стране («Программа информационной поддержки российской науки и образования», «Программа информационной поддержки российских библиотек», «Правовая информация в открытом доступе», издательская и просветительская деятельность и пр.) [1].

В Тюменской области некоммерческие проекты «Консультант Плюс» реализуются и координируются региональным центром «Полное ПРАВО», который иницирует и местные кампании, направленные на формирование правовой культуры молодежи. Реализуются областные конкурсы среди школьников и молодежи: конкурс детского рисунка «Не считай ворон – изучай закон!», олимпиада для школьников «Лучшие по праву», студенческая деловая игра «твое ПРАВО» и др. В реализации данных проектов одним из факторов формирования правовой культуры является реклама.

Таким образом, необходимо развивать практику применения рекламных методов и средств при формировании правовой культуры российского общества, что поможет сохранению социальной стабильности общества в непростой период развития нашего общества, в период социально-экономического кризиса.

## Литература

1. Официальный сайт © КонсультантПлюс, 1992-2014 (Электронный ресурс) // [www.consultant.ru/popular/advert/](http://www.consultant.ru/popular/advert/) (дата обращения 03.04.14).
2. Толмачева С.В., Осипова Л.Б. Динамика формирования ценностных ориентаций молодежи г. Тюмени // Вестник Сургутского государственного педагогического университета - № 2 (29) - 2014. – С.174-178.
3. Толмачева С.В., Титова Е.С. Реклама как фактор формирования правовой культуры личности: зарубежный и российский опыт // Глобализация: мифы и реальность: Материалы международной научно-практической конференции – Тюмень: ТГАМЭИУ, 2008. – с. 316-319.
4. Бучинская А. Как воспитать Гражданина? // Тюменские известия – 2008 - № 91.

УДК 316.33

**Фокина А. Б.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Fokina A. B.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

**Аннотация.** Рассматриваются ценности общества в советское и постсоветское время, обозначена проблема национальной напряженности, интеллектуального и профессионального потенциала стран СНГ. Внесены предложения по трансформации образовательного пространства СНГ.

**Ключевые слова:** единое образовательное пространство СНГ, трансформация образовательного пространства, межнациональные отношения, миграционные процессы.

В советское время в соответствии с природно-климатическими, природными условиями сложилась устойчивая система разделения труда, заключались смешанные браки, произошло сглаживание языкового барьера, сформировалось единое культурное пространство, общественно-политическое устройство СССР, а экономика развивалась как высокоинтегрированный комплекс, где взаимные части были тесно связаны.

Сравнительный анализ всесоюзного и всероссийского репрезентативных исследований позволил Возьмителю А. А. [1, с. 150-165] сделать вывод о том, что между советскими людьми упрочились отношения дружбы и взаимопомощи, отзывчивости, чуткости к другим людям, на которых строятся цивилизованные социальные и экономические отношения. О распространности этих норм на производстве в советское время результаты исследования говорят вполне определенно: примерно четверо из пяти ра-

ботающих часто оказывали помощь товарищам по труду; у каждого трех из четырех опрошенных коллеги по работе были близкими друзьями; около двух третей оценивали свои отношения с непосредственными руководителями как хорошие.

Если же говорить об общем векторе происшедших изменений, то в постсоветское время налицо активное расширение зоны действия норм негативных за счет сужения зоны действия позитивных установок: «лучше работать» постепенно заменяется на «лучше потреблять»; «взаимопомощь» на «эгоцентризм»; «уверенность в завтрашнем дне» - на «социальную и национальную напряженность» [1].

Таким образом, актуальна проблема толерантности, особенно в связи с этническими отношениями, складывающимися в постсоветский период, когда происходит интенсификация миграционных потоков из стран бывших союзных республик.

Анализируя работы [2, 3, 4], удалось проследить динамику миграционных процессов, выявить, с одной стороны позитивные тенденции, заключающиеся в улучшении демографической ситуации в РФ; с другой стороны, негативные тенденции, характеризующиеся ростом социальной напряженности, угрозой национальной безопасности.

Характеризуя межнациональные отношения в Тюменской области в целом, 36 % экспертов отметили наличие напряженной ситуации, проявляющейся в неприязненных отношениях местного населения к приезжим из азиатских и кавказских республик, в национальной нетерпимости на бытовом уровне по отношению к выходцам из республик Северного Кавказа. Татарское и местное население нетерпимо относится к узбекам, таджикам, которые занимают рабочие места [3].

Кроме этого, в последние годы снижается образовательный и профессиональный уровень мигрантов. Эта ситуация значительно влияет на социально-экономическую ситуацию в России, снижает уровень жизни населения. Усугубляет положение снижение интеллектуального и профессионального потенциала страны, так называемая «утечка умов» [2].

Вместе с этим, довольно стабильными, инвариантными к политико-экономическим трансформациям России выступают образование, способности, талант и деньги, которые респонденты относили к основным факторам достижения успеха и благополучия, как в советское, так и постсоветское время [1].

Осознавая демографические проблемы, последствия потерь интеллектуального потенциала и квалифицированной рабочей силы стран СНГ, особое значение приобретает социально-политическая и социально-экономическая стабилизация на постсоветском пространстве путем повышения образовательного и профессионального потенциала населения.

В связи с этим целесообразна трансформация образовательного пространства, способного интегрировать существующих образовательных

систем, расширить социальные среды учебных заведений стран СНГ, тем самым накопить и реализовать передовой опыт формирования и реализации профессионального потенциала обучающихся, играющего одну из ведущих ролей в социально-экономическом развитии стран [5].

Начало процессам взаимодействия и интеграции образовательных систем стран СНГ было положено в 1992 г. путем подписания странами Содружества Соглашения о сотрудничестве в области образования.

В 1997 г. правительствами стран-участников СНГ была подписана Концепция формирования единого (общего) образовательного пространства и Соглашение о сотрудничестве по формированию единого (общего) образовательного пространства СНГ.

Несмотря на позитивные перспективы единого образовательного пространства, обеспечиваемыми такими его характеристиками, как общность принципов государственной политики в сфере образования, равными возможностями и свободной реализацией прав граждан на получение образования в государственном и муниципальном образовательном учреждении на территории государств-участников СНГ [6] и др., в государствах-участниках СНГ сократились возможности ведомственной системы повышения квалификации кадров, слабо развиваются неформальные образовательные структуры, внутрифирменное обучение, обучение маргинальных групп населения [7].

В этих условиях единое образовательное пространство нуждается в трансформации, основанной на новом характере социальных связей посредством активного использования в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных ресурсов, распространении открытых образовательных ресурсов СНГ в мировом виртуальном образовательном пространстве.

#### Литература

1. Возмитель А. А. Ценностно-нормативное содержание образа жизни в советской и постсоветской России // Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. Ред. М. К. Горшков. – Вып. 8. – М.: ИС РАН, 2009.

2. Ткачёва Н. А. Миграционные процессы и национальная безопасность России. Лаб. культурно-ист. исслед. Западной Сибири. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2010.

3. Хайруллина Н. Г. Влияние миграции на национальную безопасность: социологическое измерение // Вестник НЦБЖД. - 2013. - № 4 (18). - С. 86- 91.

4. Хайруллина Н. Г., Воробьев Е. М. Межэтнические отношения в Тюменской области: динамика и тенденции. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2014.

5. Фокина А. Б. К вопросу о проблемах трансформации образовательного пространства // Категория «социального» в современной педагогике и психологии. Материалы 2-й научно-практической конференции с

международным участием / отв. ред. А.Ю. Нагорнова. Часть 2. – Ульяновск: SIMJET, 2014. – С. 458-460.

6. Общероссийская сеть распространения правовой информации «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

7. Кузьмич Н. И. Сотрудничество государств-участников СНГ: проблемы формирования единого (общего) образовательного пространства // Человек и образование. - 2006. - № 7. - С. 13-18.

УДК 658.3

**Фомичев И.Ю.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Fomichev I.Y.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### ПОНЯТИЕ ИННОВАЦИИ: ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

**Аннотация.** Рассмотрены актуальные подходы к теоретическому раскрытию содержания понятия инновации с точки зрения традиционных и современных интерпретаций.

**Ключевые слова:** инновация, теория и практика, общественное сознание, инновационный процесс.

В современном общественном сознании устоялось мнение, что дальнейшие судьбы мира напрямую связаны с инновациями. Научным сообществом активно разрабатываются различные аспекты особой специализированной области знания, нередко именуемой инноватикой. Роднит два этих кластера общественного бытия в целом позитивные настроения относительно роли инноваций и еще не до конца устоявшееся представления о их сущности и специфике. Причем такое положение дел характерно как для российской, так и для зарубежной теории и практики.

Надо сказать, что традиционное понимание инноваций и их роли в хозяйственной деятельности в своих основных чертах было сформулировано еще Й.Шумпетером, одним из первых обозначившим связь инноваций с экономической динамикой общественного развития и безусловно относившим инновации к области промышленного производства. Это было вполне оправданно как с точки зрения эволюции научных представлений об этом феномене, так и с точки зрения тогдашних социальных реалий.

Нынешняя инновационная политика, развивающаяся в рамках идеи модернизации, на всех ее уровнях также ориентирована именно на оптимизацию экономики, причем по большей мере в области совершенствования процессов материального производства. Может быть поэтому в современ-

ной инновационной теории логически последовательно господствует экономическая парадигма, которая в интерпретации инновации и инновационного процесса привычно ориентируются на итоги коммерциализации новшества, считающиеся основным мерилем эффективности инновации. Практически все современные отечественные и зарубежные учебники, написанные в этом формате, так или иначе объявляют определяющим критерием инновационной деятельности результаты расчета экономической эффективности нововведений, призывая на помощь безотказный и как будто бы вполне надежный в рамках здравого смысла фактор денежного эквивалента.

Такой подход актуален и востребован. Однако, возвращаясь к проблеме многоаспектности рассматриваемого феномена, необходимо обратить внимание на определенную ограниченность этой традиционной методологии исследования инноваций. Проблема инновации богаче ее экономического содержания. Так, например, необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что инновации являются сознательным изменением действительности и не совершаются спонтанно: в них всегда, прямо или латентно, присутствует управленческое начало. Современная теория инновационной деятельности – это прежде всего управленческая проблематика. Фундаментальные основы инновационной практики не претерпели существенных изменений в течение последнего времени. Единственное исключение – управленческие технологии, которые находятся в процессе перманентного переосмысления и совершенствования. В современной инновационной теории особо подчеркивается, что эффективность самих нововведений в меньшей степени сказывается на преобразовании ситуации, чем эффективность управления ими. В мире (в том числе и в России) нет недостатка в инновационных идеях. Проблемы всегда возникают на стадии разработки и внедрения, причем в управленческом аспекте продуктивных действий. Большинство дискуссий и поисковых публикаций сосредоточено именно на этих проблемах. Поэтому умение управлять этими процессами фактически эквивалентно результативной инновационной деятельности. Успех инноваций, таким образом, состоит не в секретных технологиях и тайных формулах, а в эффективном, искусном управлении.

Недостаточное внимание в исследованиях инноваций уделяется и тому факту, что инновационные процессы характерны для всех сфер общественного организма. Это значит, что территория инноваций располагается не только в области промышленного производства, но и охватывает всю социальную сферу, включая сферу общественного сознания. Инновации реализуются в области науки, культуры, образования, различных социальных технологий, жилищного хозяйства и т.п. Современные правительственные приоритетные национальные проекты носят явно инновационный характер и могут служить примерами инновационных проектов в социальной сфере со всеми присущими им особенностями (положительными и отрицательными) в этой области управления. При этом необходимо за-

метить, что классик современной управленческой науки, известный американский исследователь П. Друкер, полагает, что главным в инновации является ее влияние на способы жизни людей. С этой точки зрения нововведения могут быть сугубо социальными (например, социально-политическими) и их воздействие на общественную жизнь могут оказаться значительно более существенными, чем результаты внедрения технических изобретений.

Инновация неизбежно развивается и как социально-нравственная проблема. Нет такого обновления, как в организации, так и в социуме, которое не вызвало бы определенного сопротивления и противодействия. И это совершенно особая проблема и атрибут инновационной деятельности. С одной стороны, действия по целенаправленному изменению любой системы нейтрализуются благодаря особым внутренним ресурсам этой же системы, которые существуют, эксплуатируя проблемную ситуацию, подлежащую изменению. С другой стороны, существует естественная инерция сознания. Особенно непонятны обыденному сознанию инновации, которые иницируются на фоне недавних успехов и достижений, как непонятно и все прочее, представляющее угрозу существующему (удовлетворительному на данный момент) порядку вещей. Позиция здравого смысла, утверждающая мнение о том, что «то, что принесло успех вчера, не обязательно принесет успех завтра», обычно не является доминантной для многих членов сообщества по сравнению с другой позицией здравого смысла, поддерживающей «проверенные и зарекомендовавшие себя в прошлом методы», технологии и т.п.

С точки зрения терминологии субъекты сопротивления и противодействия называются «организационными антителами». В современной инновационной теории в качестве стратегии для топ-менеджмента рекомендуется практика нейтрализации сопротивления таких антител. С этой точки зрения управление процессами оптимизации организационной жизни, в частности, путем институционально-формального внедрения разнообразных форм морально-психологического воздействия выглядит как сомнительная социотехника, как целенаправленная «интервенция в подкорку», как манипулирование сознанием сотрудников. И здесь естественно возникает вопрос о том, «имеет ли право руководство компании на такую практику в отношении к подчиненным?», который актуализирует еще один моральный аспект инновационной практики.

Практика социально-экономического развития двадцать первого века и активно развивающийся научный дискурс в этой сфере постепенно преодолевают границы традиционных контекстов в исследовании инновационной проблематики. Современное понимание инновации неотделимо от социального контекста. Так, например, утверждают большинство участников дискуссии, публикуемой в *Harvard Business Review Russia*, в том числе С.Палмизано, генеральный директор IBM, который полагает, что инновация

– это социальный, а не технологический феномен, который возникает на пересечении изобретательства и бизнеса. Глобализация в современном мире реализуется как инновационный процесс, а инновации рассматриваются как особый социальный признак определенного этапа общественно-исторического процесса. В связи с этим представляется, что более корректно (в предметном смысле) исследования инновационных процессов реализуются в рамках современной парадигмы хозяйственной деятельности – философии хозяйства – диверсифицирующей предметное поле теоретического поиска и расширяющей горизонты изучаемой реальности. В свою очередь, «инновация» реализуется как философская категория, которая в наиболее общем виде отражает универсальные аспекты регулярных и долговременных социальных практик по целенаправленному преобразованию действительности.

УДК 378

**Фролов С.Ю.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

#### О НЕКОТОРЫХ МОДЕЛЯХ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВУЗА

**Аннотация.** Приводится аналитический обзор и характеристики систем менеджмента и оценки качества вузовского образования. Сделан вывод о том, что типовая модель системы качества образовательной организации позволяет создать эффективную систему обеспечения как внешних, так и внутренних гарантий качества образования.

**Ключевые слова:** Глобализация, качество образования, менеджмент качества, модель системы качества образования

На сегодняшний день проблема качества образования в условиях глобализации приобрела международное значение, в настоящее время ключевыми ресурсами, определяющими эффективное развитие экономики и общества, являются знания, информация и система образования. Именно интенсивное развитие этих факторов определяет качество и уровень жизни населения, позиции и конкурентоспособность стран на мировых технологических рынках. Если прежде основную роль в развитии государств и наций играли природные ресурсы и финансы, то теперь на первый план выходит человеческий капитал. Определяющими для развития экономики стали «черное золото» и «серое вещество». Именно знание становится источником богатства, а мировой рынок труда требует высококвалифицированной рабочей силы, имеющей международно признанную квалификацию.

Термин «глобализация» первоначально был введен для анализа межнациональных проблем мировой экономики. В самом общем смысле с позиции теории международных отношений глобализация представляет процесс открытия государственных границ и ряда процессов, которые в свою

очередь ведут к формированию единого, универсального социума. Глобализация проявляется через мировые потоки трудовых ресурсов и капиталовложений, через формирование единой информационной цивилизации с новой системой ценностей.

В области образования под глобализацией понимается процесс создания всемирной единой унифицированной системы образования, при которой стираются различия между входящими в нее образовательными системами [1]. Также под глобализацией в образовании понимается предоставление всем государствам равных прав на пользование образовательными услугами.

Образовательная услуга может рассматриваться как процесс, целью которого является формирование у обучающегося определенного комплекса знаний; навыков и личностных качеств, позволяющего осуществлять производственную деятельность в выбранной сфере. В соответствии с рекомендациями Всемирной торговой организации (ВТО) образование отнесено к сфере услуг.

Поэтому понятие качества образовательного процесса также является существенным, и его необходимо рассматривать дифференцированно, применительно к конкретному образовательному учреждению. Это понятие также является комплексным, его характеризуют оценки качества следующих шести компонентов:

- профессорско-преподавательский состав;
- образовательные программы;
- методы и технологии образовательного процесса;
- материально-техническая и научная база;
- информационное обеспечение;
- состав студентов и воспитательная работа.

Иными словами, понятие «качество образования», включающее в себя помимо познавательных, социальных и культурных характеристики, представляет собой интегральную характеристику образовательной деятельности, как процесса, и ее результатов.

Система качества образовательной организации распространяется на: образовательную деятельность; научную деятельность; иные виды деятельности, определяемые Уставом вуза.

В настоящее время в вузах России применяются различные модели управления качеством подготовки специалистов, основанные на следующих методах и подходах.

**Модель системы менеджмента качества ISO 9001:2008** представляет систему менеджмента для руководства и управления организацией применительно к качеству, когда основным инструментом менеджмента становится документированная система управления, ориентированная на качество. Данный стандарт определяет 8 основных принципов системы менеджмента качества, на которых она базируется:

- ориентация на потребителя;
- лидерство руководства;

- вовлечение работников;
- процессный подход;
- системный подход к менеджменту;
- постоянное улучшение деятельности;
- принятие решений, основанное на фактах;
- взаимовыгодные отношения с поставщиками

Необходимо отметить, что данная модель системы менеджмента качества направлена не только на обеспечение соответствия качества продукции или услуги, но также и на повышение степени удовлетворенности потребителей, в частности, за счет улучшения качества выпускаемой продукции и производимых услуг.

Одним из основополагающих принципов модели является процессный подход, под которым понимается систематическая идентификация и менеджмент применяемых организацией процессов, обеспечение их взаимодействия. Под процессом при этом понимается совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, преобразующих «входы» в «выходы» [2].

Суть внедрения процессного подхода заключается в том, что организация, в данном случае образовательная, рассматривается как совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих процессов, а управление ОУ осуществляется посредством управления этими процессами.

Цели и преимущества процессного подхода:

- усиление ориентации работы на запросы и интересы внутренних и внешних потребителей.
- обеспечение прозрачности протекания процессов;
- каждый сотрудник понимает, какую роль он играет в общих процессах организации;
- позволяет понять, где и когда создаются конкретные продукты и услуги;
- систематизирует деятельность по улучшению;

Состав процессов системы качества на текущий период определяется на основании:

- текущих измерений требований потребителей;
- стратегии и политики в области качества, вытекающих из требований потребителей;
- целей, определенных по направлениям стратегии и политики в области качества.

При развертывании стратегии, определении целей в области качества и процессов для их реализации, используются соответствующие инструменты стратегического менеджмента и менеджмента качеством.

Таким образом, образовательная организация должна разработать, задокументировать, внедрить и поддерживать в рабочем состоянии систему качества, постоянно улучшать ее результативность и эффективность.

Иными словами, главным преимуществом процессного подхода является организация непрерывности управления. Наиболее важным дости-

жением является при этом обеспечение непрерывности на стыках отдельных процессов, в частности, при их комбинации и взаимодействии в результате объединения всех процессов организации в единую систему. К основным достоинствам процессного подхода можно отнести:

- описание деятельности организации в виде серии взаимосвязанных «входов» и «выходов», что обеспечивает прозрачность протекания процессов;
- снижение затрат и сокращение временного цикла за счет эффективного использования ресурсов;
- управление качеством продукции переходит от управления результатами процесса к управлению самим процессом;
- усиление ориентации работы на запросы и интересы потребителей;
- каждый сотрудник видит свою роль в общих процессах организации;
- обеспечиваются четко сориентированные и выстроенные по приоритетам возможности для улучшения.

**Европейская сеть организаций гарантии качества (ENQA)** в сфере высшего образования была создана для координации разработки европейских стандартов качества и решения проблем сертификации и аккредитации образовательных программ и образовательных организаций. В соответствии с решением Берлинской декларации ENQA разработала «Стандарты и директивы для гарантии качества высшего образования в европейском регионе» (далее — «Стандарты и директивы ENQA»). Этот документ является основой для построения систем внутренней и внешней оценки и гарантии качества образования и аккредитации европейских агентств по оценке качества образования.

В основу документа «Стандарты и директивы ENQA» положены следующие основные принципы внешней и внутренней гарантии качества высшего образования на территории Европы:

- заинтересованность студентов, сотрудников и общества в целом в хорошем качестве высшего образования;
- важность организационной автономности, с осознанием, что независимость подразумевает большую ответственность;
- поставщики высшего образования несут основную ответственность за гарантию его качества;
- интересы общества, касающиеся качества и стандартов высшего образования, должны быть защищены;
- качество академических программ для студентов и остальных бенефициариев должно улучшаться и развиваться;
- должны существовать действенные и эффективные организационные структуры, предоставляющие и поддерживающие академические программы;
- очень важна прозрачность в использовании внешней экспертизы процессов гарантии качества;
- необходимость соответствия внешней оценки качества своим целям.

Для достижения этих целей внешняя оценка качества должна накладывать только соответствующую и необходимую нагрузку (не более того) на образовательные организации:

- должно поощряться развитие культуры качества в вузах;
- должны разрабатываться процессы, с помощью которых вузы смогли бы продемонстрировать свою отчетность, включая отчетность за общественные и частные материальные инвестиции;
- гарантия качества с целью отчетности полностью равна по значимости гарантии качества с целью совершенствования учебного процесса;
- образовательные организации должны демонстрировать свое качество как внутри страны, так и на международной арене;
- используемые процессы гарантии качества не должны подавлять многообразие и новаторство.

**Типовая модель системы качества высшего и дополнительного профессионального образования** - упорядоченная совокупность рекомендаций, которые могут применяться для общего руководства образовательной организацией с целью гарантии качества и его улучшения в высшем образовании [3].

В структуре типовой модели учитывается положительный опыт моделей систем качества, определяемых международным стандартом ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества».

В основе типовой модели лежат требования:

1. Стандарты и Директивы гарантии качества высшего образования на территории Европы, разработанные Европейской ассоциацией гарантии качества в высшем образовании (European Network of Quality Assurance – ENQA);
2. Международный стандарт ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества. Требования».

Вуз реализует эту модель в виде системы качества своего учреждения. Реализованная модель документируется и начинает носить характер внутренних требований, гарантирующих качество результатов образовательной, научной и иных видов деятельности.

В части обеспечения внутренних и внешних гарантий качества образования типовая модель основана на принципах, декларируемых в документе, разработанном Европейской сетью гарантии качества (ENQA) в сфере высшего образования «Стандарты и Директивы для гарантии качества высшего образования на территории Европы». Вуз должен разработать и внедрить соответствующие процедуры и механизмы обеспечения гарантий качества.

Для обеспечения внутренних гарантий качества вуз должен иметь политику в области качества и соответствующие ей процедуры гарантии качества, а также стандарты своих образовательных программ. Для достижения этого учебные заведения должны разрабатывать и применять стратегию постоянного улучшения качества, которая основана на следующих принципах:

- вуз должен иметь официальные механизмы утверждения, периодических проверок и мониторинга своих образовательных программ, а студенты должны оцениваться с помощью опубликованных критериев, положений и процедур, применяемых согласованно;
- вузу необходимо разработать методы для определения достаточной компетенции и квалификации работников, вовлеченных в учебный процесс;
- вуз должен гарантировать, что ресурсы, доступные для обучения, являются адекватными и достаточными по каждой предлагаемой программе;
- в вузе должен быть обеспечен сбор, анализ и использование информации, необходимой для эффективного управления программами обучения и другой деятельностью;
- вузом регулярно публикуется свежая, беспристрастная и объективная информация о предлагаемых образовательных программах.

Стандарты и директивы ENQA, рекомендации типовой модели не предполагают строгого их исполнения и не должны интерпретироваться как предписания, не подлежащие изменениям по форме или составу.

В случае, когда положения типовой модели затрагивают области, которые регламентируются требованиями федеральных государственных стандартов, органов лицензирования и аккредитации, образовательная организация должна гарантировать, что надлежащие механизмы гарантии качества разработаны и внедрены. Это обеспечивается в РФ мониторинговым контролем всех процессов за соблюдением внутренних и внешних нормативных актов, законодательства в области образования, требований работодателей.

Принципы, на которых построены вышеперечисленные модели, имеют множество пересечений (табл. 1), охватывая такие области как: лидерство руководства, ориентация на потребителей, необходимость учета ситуации на рынке образовательных услуг, вовлечение ППС и сотрудников в деятельность вуза, обоснованное принятие управленческих решений, постоянное улучшение деятельности образовательной организации.

Таблица 1

Сравнительный анализ основных моделей качества

Характеристики модели	ISO	ENQA
Направленность модели	Регламентация процессов, процедур; концентрирование на управлении и документации; обеспечение стабильности в области качества	Возможность в выявлении проблемного поля образовательной организации, творческий подход к принятию управленческих решений, ориентация на результаты
Характер модели	Формирование четких понятий производственных процессов, производственной и трудовой дисциплины	Отражает готовность организации адаптироваться к национальным и общеевропейским условиям развития высшего образования
Результат применения модели	Применение стандартов дает возможность образовательной организации контролировать процессы управления и качество предоставляемых услуг	Внедрение модели создает условия для доверия к деятельности организации
Результат сертификации / аккредитации	Процесс сертификации показывает соответствие организации определенной позиции в определенный период времени	Аккредитация «демонстрирует» состояние образовательной организации, зрелость системы

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что именно типовая модель системы качества образовательной организации позволяет создать эффективную систему обеспечения как внешних, так и внутренних гарантий качества образования.

Сегодня Россия решает амбициозные задачи по возвращению утраченных позиций в образовании, науке, технологиях. Реформа системы высшего образования предполагает ускоренное развитие нескольких десятков российских университетов – национальных, федеральных, исследовательских, конкурентоспособных на мировом рынке образовательных услуг, исследований и разработок. Для российских университетов предоставление качественного образования, соответствующего федеральным образовательным стандартам и потребностям рынка труда, является сегодня основной задачей.

В России в отличие от ряда развитых стран образование и наука до сих пор административно разделены, поэтому использование существующих глобальных рейтингов для оценки конкурентоспособности образования, предоставляемого российскими университетами, может лишь косвенным образом решить поставленную задачу.

#### Литература

1. [http://elibrary.fines.ru/materials\\_files/377897739.pdf](http://elibrary.fines.ru/materials_files/377897739.pdf)
2. Старкова Г.П. Инфраструктура и механизмы функционирования научно-производственной сферы инновационного университета: из опыта работы Владивостокского гос. ун-та экономики и сервиса // Университетское управление: практика и анализ. – 2008. – № 2. – С. 88-95.
3. Старкова Г.П. Инфраструктура и механизмы функционирования научно-производственной сферы инновационного университета: из опыта работы Владивостокского гос. ун-та экономики и сервиса // Университетское управление: практика и анализ. – 2008. – № 2. – С. 88-95.

УДК 314

**Хайруллина Н.Г.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Россия, Тюмень

**Khairullina N.G.**, Tyumen State Oil and Gas University, Russia, Tyumen

ВХОЖДЕНИЕ КРЫМА В СОСТАВ РОССИИ: ЗА И ПРОТИВ

ENTRY IN THE CRIMEA RUSSIA: QUALITY ASSESSMENT  
TYUMENTSEV

**Аннотация.** Автором предпринята первая попытка анализа позитивных и негативных тенденций в процессе вхождения Крыма в состав Российской Федерации. Анализ проводился через эссе 196 студентов Тюмен-

ского государственного нефтегазового университета. Анализ подтвердил, что большинство жителей региона позитивно оценили процесс вхождения Крыма в состав России.

**Abstract.** The author made the first attempt to analyze the positive and negative trends in the process of accession to the Crimea in the Russian Federation. The analysis was conducted through an essay 196 students Tyumen State Oil and Gas University. Analysis confirmed that the majority of people in the region positively assessed the process of entering the Crimea to Russia.

**Ключевые слова:** Крым, вхождение в состав России, трудовая миграция, межэтнические отношения.

**Keywords:** Crimea, joining Russia, labor migration, ethnic relations.

4 февраля 2014 года по решению Президиума Верховного Совета Крыма был проведен общекрымский опрос жителей о статусе полуострова в связи с приходом к власти групп национал-фашистского толка, а 16 марта в Крыму состоялся референдум, в ходе которого 96,6% жителей Крыма проголосовали за вхождение в состав России. 17 марта Верховный совет Крыма принял постановление о независимости республики, 18 марта был подписан межгосударственный договор о принятии Крыма и Севастополя в состав России, а 21 марта был образован Крымский федеральный округ (КФО).

За присоединение Крыма к России выступили почти 92% россиян. Как отнеслись к вхождению Крыма в состав Российской Федерации жители Тюменской области? [1].

Исследование отношения жителей Тюменской области к вхождению Крыма в состав Российской Федерации осуществлялось автором с использованием качественной методологии. Опыт таких исследований накоплен автором в течение последних двадцати лет [2, 3]. В апреле текущего года автор проанализировал эссе 196 студентов заочной формы обучения Тюменского государственного нефтегазового университета, получающих высшее профессиональное образование. В их числе 128 мужчин, 96 – женщин. В исследовании приняли участие 89 студентов, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, 70 – в Ямало-Ненецком автономном округе и 45 – в городе Тюмени и на юге Тюменской области. В зависимости от возраста респонденты распределились следующим образом: от 20 до 30 лет – 35%, от 31 до 40 лет – 55%, от 41 и старше – 10% респондентов. Эссе писали студенты различных национальностей: русские, татары, украинцы, казахи, башкиры, чувашаи, представители кавказских диаспор и др.

Большинство респондентов (93,8%) положительно оценили присоединение Крыма к России, противоположную точку зрения («отрицательно») высказали 2,0% участников исследования, 2,4% ответили, что это им безразлично, а 1,8% затруднились ответить на поставленный вопрос. Как видим, данные, полученные в ходе анализа творческих работ не противопо-

речат данным, полученным после референдума в ходе опроса россиян. По данным социологов, почти 92% россиян выступили за присоединение Крыма к России [1].

Проиллюстрируем позитивные фрагменты творческих работ. Первый затрагивает территориальные аспекты присоединения. «Территория России стала еще больше, у нас появились собственные дополнительные базы базирования кораблей и подводных лодок (ядерных), наши ракеты стали еще ближе к Европе и Америке» (Николай Я., чуваш, 30 лет); «теперь не придется платить громадные суммы за нахождение нашего флота на территории Украины» (Евгений К., русский, 28 лет).

Другой аспект оценок затрагивает властные отношения: «Присоединение Крыма к России значительно усилило российскую власть в международной сфере и внутри самой страны» (Амир С., башкир, 27 лет); «Власть стала сильнее, это плюс и для России и для Крыма» (Махмуд А., ингуш, 28 лет), Эльдар Н. (татарин, 25 лет) заострил внимание на экономической выгоде для России присоединения Крыма, так как «Крым имеет площадь 27 тыс. кв. м территории, около 10 курортных городов (*26 городов – прим. автора*), два города-героя, 17 нефтегазовых месторождений, 5 морских портов и около 600 промышленных предприятий».

Следующий позитивный фактор выявлен в большинстве творческих работ. Он касается открывающихся перед россиянами возможностей отдыха в Крыму: «Будут обустраиваться места отдыха для туристов, детские лагеря, вновь россияне смогут отдыхать на Крымском побережье (Татьяна Л., русская, 26 лет)».

Многие авторы отметили, у крымской молодежи появляется возможность получать качественное образование в российских вузах, например, Дарья Р. (украинка, 27 лет) пишет, что «школьники, выпускники будут стремиться приехать в большие российские города в поисках образования», а Ирина Л. (русская, 24 года) пишет, что студенты будут поступать в вузы и другие российские учебные заведения потому, что перед ними открыты новые границы».

Рассмотрим некоторые негативные последствия. Первое, это неизбежное ожидание «ухудшения отношений с Западными государствами и США, угроза экономической блокады и новой «холодной» войны» (Денис М., русский, 24 года). Далее, что также часто отмечается во многих эссе, указывается на увеличение затрат на развитие Крыма, что очень серьезно повлияет на бюджет России: «из нашего бюджета в Крым будут уходить огромные суммы денег, т.к. в Крыму и Севастополе очень слабая экономика. Нужно поднимать на достойный уровень школы, больницы, спорткомплексы и пр.» (Наиля И., татарка, 27 лет), что «приведет к повышению цен в российских регионах» (Андрей Ш., русский, 44 года).

Большинство тюменцев обеспокоены возможной трудовой миграцией с полуострова Крым. Владимир Б. (немец, 44 года) считает, что «трудо-

вая миграция со стороны жителей Республики Крым в современных условиях неизбежна, но вряд ли будет носить массовый характер и коснется, в первую очередь, развитых российских регионов с повышенным спросом на рабочую силу. Учитывая, что все население РК 2% от общего населения РФ то трудовая миграция не окажет существенного влияния на рынок труда России». Ксения П.Д. (русская, 28 лет) прогнозирует, что «15% крымчан поедут в наши города, в которых живут родственники, 15% молодежи поедут получать достойное образование и разъедутся после по всем регионам, а также определенная часть поедут, чтобы попасть под программы поддержки семей».

Другие считают, что большинство крымчан не поедут в поисках лучшей работы и жизни. «Народу не зачем ехать на заработки в РФ. России вложит огромные средства в улучшение социального климата (пенсий, ЖКХ, зарплаты, аграрный сектор, частный бизнес, инфраструктура (дороги, жилье). Просто мы скоро начнем туда ездить отдыхать и работать» (Михаил В., русский, 36 лет). «В Крыму следует развивать производства, давать работу там, чтобы крымчане работали на своей земле, на которой они выросли, а не ехать куда-то в поисках заработка» (Владимир Д.А., русский 23 года). Сергей Д. (русский, 42 года) полагает, что «не стоит опасаться массового переезда людей вглубь России, так как после входа в состав России на полуострове будет интенсивно развиваться промышленность, увеличатся свои рабочие места, повысится уровень жизни».

Отмечу, что некоторые авторы предполагают, что миграция крымчан в российские города обострит межэтнические отношения. Денис К. (русский, 27 лет) пишет, что «В России очень большая безработица, россияне не могут устроиться на работу на те должности, на которых работают люди из других стран. Если наше правительство начнет устраивать мигрантов с Крыма, возникнут проблемы с русскими гражданами, так как для того, чтобы трудоустроить такое количество людей нужно будет увольнять с работы русских рабочих, а это повлияет и на других мигрантов, которые уже устроились в нашей стране». Такие опасения были зафиксированы автором во время проведения анкетного опроса среди жителей Тюменской области в 2013 г. [4].

Другую точку зрения высказал Александр К. (русский, 39 лет). Он считает, что «Работы в России много и всем хватит места. Если крымчане вытеснят таджиков, узбеков или киргизов, то местное население не расстроится. Россия уже давно привыкла быть многонациональной. Нет плохих народов, есть не достойные своей нации».

В данной статье автором предпринята первая попытка оценить позитивные и негативные причины вхождения Крыма в состав Российской Федерации через незначительную часть сюжетов из творческих работ. Автор сконцентрировал свое внимание на качественном анализе различных характеристик, каждая из которых описывает определенную сторону сло-

жившейся в результате присоединения Крыма к России ситуации. Среди этих характеристик, наряду с национальной принадлежностью, анализировались и другие (пол, возраст).

#### Литература

1. <http://newsland.com/news/detail/id/1341742/>
2. Хайруллина Н.Г. Качественные и безанкетные методы исследования социальных проблем [Текст] / Исламшина Т.Г., Комлев Ю.Ю., Хайруллина Н.Г., Хамзина Г.Р., Максимова О.А., Гарипова Л.Г., Комлева М.Н., Муртазина Л.Р., Холжаева Е.А., Шоетова Н.С. - Казань: Изд-во Казан. гос. техн. ун-та, 2012. – 239 с.
3. Хайруллина Н.Г. Грани этической идентификации // Социологические исследования. - 2002. - № 5. С. 49-52.
4. Хайруллина Н.Г., Воробьев Е.М. Межэтнические отношения в Тюменской области: динамика и тенденции. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 196 с.

УДК 346.5

**Хайруллина Н.Г.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Конева С.Е.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Цыкина Я.И.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Hairullina N.G.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koneva S.E.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Tsykina Y.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### СМЕНА СОБСТВЕННИКА: ПРОБЛЕМЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

#### CHANGE OF OWNER: PROBLEMS AND CONSEQUENCES

**Аннотация.** Рассмотрены проблемы и последствия для работников предприятия при смене его собственника. Выявлено, что правовое регулирование трудовых отношений при смене собственника имущества организации позволяет сочетать интересы, как работодателя, так и работника.

**Abstract.** The problems and consequences were considered for employees in the case when there is a change of the owner. Revealed that the legal regulation of labor relations in a change of property owner organization allows to combine the interests of both: the employer and the employee.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, условия труда, собственник смена собственника.

**Keywords:** employee, employer, conditions of employment, owner, change of owner.

В настоящее время достаточно часто происходит смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, а так же реорганизация предприятия, в результате слияния, разделения, присоединения, выделения или его преобразования. Процесс смены собственника имущества организации практически всегда влечет за собой существенные изменения для работников данной организации. Рассмотрим, какие правовые трудности и последствия возможны для работников организации, в которой произошла смена собственника имущества.

Самое первое, что может волновать персонал это – возможная реструктуризация компании, а так же сокращение штата сотрудников.

В ТК РФ не уточняется, в какой форме работник извещается о смене собственника имущества организации, следовательно, это может быть как письменная, так и устная форма, к примеру, объявление на общем собрании (конференции) работников.

При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (но не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности). Следует отметить, что в соответствии со статьей 181 ТК РФ, работодатель обязан выплатить увольняемым работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника, если больший размер не предусмотрен трудовым договором. Таким образом, смена собственника имущества организации не является основанием для прекращения трудовых договоров с другими работниками по инициативе работодателя [2].

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в этом случае возможно только при сокращении численности и штата работников. По мнению Н.Г. Хайруллиной, в настоящее время большинство компании ориентированы на привлечение сотрудников, у которых снижены требования по заработной плате и компенсационному пакету, но есть желание работать в стабильной компании с прозрачной финансовой схемой. Требования к кандидатам становятся зачастую более жесткими – работодатель хочет видеть у себя в штате только профессионалов высокого уровня [5].

Прекращение трудового договора возможно и по инициативе работника при отказе от продолжения трудовых отношений с новым работодателем. В ТК РФ не указано, в какой форме допускается отказ от продолжения работы, поэтому одинаково значимо будет и письменное заявление работника об отказе, и волеизъявление, выраженное в форме невыхода на работу, сопровождающееся устным заявлением об отказе продолжить трудовые отношения.

При сохранении трудовых отношений необходимо указать в трудовых книжках работников наименование работодателя, поскольку может измениться как организационно-правовая форма юридического лица, так и его название.

Следующее, что волнует персонал, это – изменятся ли условия труда и его оплата.

Новый собственник может решить изменить условия заключенных с сотрудниками трудовых договоров. Например, осуществить переводы, изменить размер заработной платы, режим рабочего времени [1]. Для этого случая никаких особых правил в законодательстве РФ не предусмотрено. Все изменения должны происходить в обычном порядке. То есть, с согласия работника на продолжение работы в новых условиях или посредством предупреждения его за два месяца в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При согласии работника оформляется перевод (с внесением соответствующей записи в трудовую книжку). Если подобная работа отсутствует или работник отказывается от перевода, работодатель может уволить работника по п. 7 ст. 77 ТК РФ, указав в качестве основания прекращения трудового договора «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора».

При смене собственника имущества организации ранее заключенный коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет [3]. Новый собственник по прошествии трех месяцев освобождается от обязанностей по договору, заключенному без его участия, т.е. он может пересмотреть обязательства работодателя, исходя из экономических и финансовых условий, и заключить новый коллективный договор.

По мнению С.Ю. Головиной, работодателю предоставлена свобода усмотрения при определении кандидатур высших менеджеров, но в том же время он ограничен в возможности действовать произвольно в отношении большинства работников организации, которых можно уволить лишь по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ. Но, с другой стороны, новый собственник в лице своего представителя может пересмотреть условия трудовых и коллективных договоров, приведя их в соответствие со своими интересами. Такой баланс интересов есть компромисс между защитой трудовых прав работников и потребностями экономического развития рынка труда [4].

Таким образом, на наш взгляд, необходимо совершенствование нормативной базы регулирования трудовых отношений при смене собственника имущества организации в уточнении правил проведения некоторых проце-

дур. Но, несмотря на это, правовое регулирование трудовых отношений при смене собственника имущества организации позволяет сочетать интересы обеих сторон трудовых правоотношений – и работников, и работодателей.

#### Литература

1. Глазырин В. Правовые последствия для работников при смене собственника и реорганизации предприятия // Справочник кадровика. – М.: ЦФЭР, 2005. - №6.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2013. –304 с.
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».
4. Головина С.Ю. Прекращение и изменение трудовых договоров при смене собственника имущества организации // Бизнес, менеджмент и право. 2005. № 3
5. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – 313с.

УДК 519.866: 330.332.2

**Чернятьева Р.Р.**, к.ф.-м.н., доцент, Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

**Чернятьев К.А.**, к.т.н., Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

**Хайруллин Е.Р.**, студент, Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

**Абдуллина Л.Р.**, студент, Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

**Chernyatieva R.R.**, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Bashkortostan Republic, the Russian Federation

**Chernyatiev K.A.**, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Bashkortostan Republic, the Russian Federation

**Hairullin E.R.**, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Bashkortostan Republic, the Russian Federation

**Adullina L.R.**, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Bashkortostan Republic, the Russian Federation

#### МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАЗЛИЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

**Аннотация.** Для обеспечения долговременной финансовой стабильности и устойчивости предприятий руководители нуждаются в стратегическом подходе при решении финансовых задач, в эффективных способах

инвестирования и создании моделей инвестиционного анализа и прогнозирования. Предлагаемая математическая модель позволяет обеспечить оптимизацию решений в стратегическом управлении инвестициями. Описана методика использования нескольких источников финансирования в составе инвестиционного портфеля. Рассмотрены различные комбинации источников финансирования на разные сроки кредитования.

**Ключевые слова:** математическая модель, источники инвестиций, капитальные вложения, целевая функция, уравнение времени окупаемости, матричный способ, срок окупаемости.

Для функционирования предприятию необходимы финансовые вложения. Рассмотрим вложения денежных средств из трех источников финансирования: банковский кредит, самофинансирование и государственное субсидирование.

Введем обозначения:

$Z$  — сумма, которую необходимо вложить в предприятие;

$S$  — ежегодный планируемый доход;

$x_1$  — сумма банковского кредита;

$x_2$  — сумма самофинансирования;

$x_3$  — сумма государственного субсидирования;

$\alpha$  — коэффициент доли (вес) банковского кредита;

$\beta$  — коэффициент доли (вес) самофинансирования;

$\gamma$  — коэффициент доли (вес) государственного субсидирования;

$T_1$  — время, за которое окупятся вложенные средства  $x_1$  (банковский кредит);

$T_2$  — время, за которое окупятся вложенные средства  $x_2$  (самофинансирование);

$T_3$  — время, за которое окупятся вложенные средства  $x_3$  (государственное субсидирование).

Составим целевую функцию  $Z$  (суммы вложений):

$$Z = \alpha x_1 + \beta x_2 + \gamma x_3 \quad (1)$$

Введем ограничения на коэффициенты использования по правилам экономической теории:

$$\left\{ \begin{array}{l} \alpha \leq \beta - \text{заемные средства должны быть не больше средств, в собственности} \\ \gamma \leq \beta - \text{государственные субсидии должны быть не больше средств,} \\ \quad \text{имеющихся в собственности;} \\ \alpha + \beta + \gamma = 1 - \text{сумма весов должна быть равна единице;} \\ \alpha \geq 0 - \text{вес кредита не меньше нуля } (\alpha=0 - \text{отсутствует}); \\ \beta \geq 0 - \text{вес банковского кредита } (\beta=0 - \text{отсутствует}); \\ \gamma \geq 0 - \text{вес государственного субсидирования не меньше нуля } (\gamma=0 - \text{отсутствует}). \end{array} \right. \quad (2)$$

Составим уравнение времени окупаемости вложений с использованием банковского кредита:

$$T_1 = \alpha x_1 + \beta x_2 + \gamma x_3 S \quad (3)$$

Составим уравнение времени окупаемости вложений с использованием самофинансирования:

$$T_2 = \frac{\alpha x_1 + \beta x_2}{S} \quad (4)$$

Составим уравнение времени окупаемости вложений с использованием государственного субсидирования:

$$T_3 = \frac{\beta x_2 + \gamma x_3}{S} \quad (5)$$

Из уравнений (3), (4) и (5) составим систему (6):

$$\begin{cases} T_1 = \left(\frac{\alpha}{S}\right) x_1 + \left(\frac{\beta}{S}\right) x_2 + \left(\frac{\gamma}{S}\right) x_3 \\ T_2 = \left(\frac{\alpha}{S}\right) x_1 + \left(\frac{\beta}{S}\right) x_2 \\ T_3 = \left(\frac{\beta}{S}\right) x_2 + \left(\frac{\gamma}{S}\right) x_3 \end{cases} \quad (6)$$

Решим систему (6) матричным способом и найдем коэффициент использования банковского кредита ( $\alpha$ ), коэффициент использования самофинансирования ( $\beta$ ) и коэффициент использования государственного субсидирования ( $\gamma$ ):

$$\begin{bmatrix} \frac{\alpha}{S} & \frac{\beta}{S} & \frac{\gamma}{S} & |T_1 \\ \frac{\alpha}{S} & \frac{\beta}{S} & 0 & |T_2 \\ 0 & \frac{\beta}{S} & \frac{\gamma}{S} & |T_3 \end{bmatrix} \quad (7)$$

Получим:

$$\begin{cases} \alpha = S(T_1 - T_3)/x_1 \\ \beta = S(T_2 + T_3 - T_1)/x_2 \\ \gamma = S(T_1 - T_2)/x_3 \end{cases}$$

Так как весовые коэффициенты неотрицательные введем систему ограничений на время  $T_1$ ;  $T_2$ ;  $T_3$ :

$$\begin{cases} T_1 \geq T_3 \\ T_2 + T_3 \geq T_1 \\ T_1 \geq T_2 \\ T_2 \geq 0 \\ T_1 \geq 0 \\ T_3 \geq 0 \end{cases} \quad (8)$$

Исходя из объективных данных банковской практики, кредиты в настоящее время выдаются на срок от 3 до 7 лет. Решим поставленную задачу методом перебора. Исследуем коэффициент использования банковского кредита ( $\alpha$ ), коэффициент использования самофинансирования ( $\beta$ ) и коэффициент использования государственного субсидирования ( $\gamma$ ) при заданных  $T_1$  (время, за которое окупятся вложенные средства  $x_1$  (банковский кредит)) и  $T_3$  (время, за которое окупятся вложенные средства  $x_3$  (государственное субсидирование)). Найдем  $T_2$  (время, за которое окупятся вложенные средства  $x_2$  (самофинансирование)) поставив  $T_1$  и  $T_3$  в систему (8), и затем подставим  $T_1$ ,  $T_2$  и  $T_3$  в систему (7).

1) Решим систему (8) при  $T_1 = 3$  и  $T_3 = 1$ :

$$\begin{cases} 3 \geq 1 \\ T_2 + 1 \geq 3 \\ 3 \geq T_2 \end{cases}$$

Получим два значения  $T_2 = 2$  и  $T_2 = 3$ .

Подставим  $T_1 = 3$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 2$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(3 - 1)}{x_1} = \frac{2S}{x_1} \\ \beta = \frac{S(2 + 1 - 3)}{x_2} = 0 \\ \gamma = \frac{S(3 - 2)}{x_3} = \frac{S}{x_3} \end{cases}$$

$T_1 = 3$ ,  $T_2 = 2$  и  $T_3 = 1$  не подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  не удовлетворяют в системе ограничений (2) неравенству  $\alpha \leq \beta$  и  $\gamma \leq \beta$ .

Подставим  $T_1 = 3$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),

$T_2 = 3$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(3 - 1)}{x_1} = \frac{2S}{x_1} \\ \beta = \frac{S(3 + 1 - 3)}{x_2} = \frac{S}{x_2} \\ \gamma = \frac{S(3 - 3)}{x_3} = 0 \end{cases}$$

$T_1 = 3$ ,  $T_2 = 3$  и  $T_3 = 1$  не подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  не удовлетворяют в системе ограничений (2) неравенству  $\alpha \leq \beta$

2) Решим систему (8) при  $T_1 = 5$  и  $T_3 = 1$ :

$$\begin{cases} 5 \geq 1 \\ T_2 + 1 \geq 3 \\ 5 \geq T_2 \end{cases}$$

Получим два значения  $T_2 = 4$  и  $T_2 = 5$

Подставим  $T_1 = 5$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 4$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(5 - 1)}{x_1} = \frac{4S}{x_1} \\ \beta = \frac{S(4 + 1 - 5)}{x_2} = 0 \\ \gamma = \frac{S(5 - 4)}{x_3} = \frac{S}{x_3} \end{cases}$$

$T_1 = 5$ ,  $T_2 = 4$  и  $T_3 = 1$  не подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  не удовлетворяют в системе ограничений (2) неравенству  $\alpha \leq \beta$  и  $\gamma \leq \beta$

Подставим  $T_1 = 5$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 5$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(5 - 1)}{x_1} = \frac{2S}{x_1} \\ \beta = \frac{S(5 + 1 - 5)}{x_2} = \frac{S}{x_2} \\ \gamma = \frac{S(5 - 5)}{x_3} = 0 \end{cases}$$

$T_1 = 5$ ,  $T_2 = 5$  и  $T_3 = 1$  не подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  не удовлетворяют в системе ограничений (2) неравенству  $\alpha \leq \beta$

3) Решим систему (8) при  $T_1 = 7$  и  $T_3 = 1$  :

$$\begin{cases} 7 \geq 1 \\ T_2 + 1 \geq 7 \\ 7 \geq T_2 \end{cases}$$

Получим два значения  $T_2 = 6$  и  $T_2 = 7$

Подставим  $T_1 = 7$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 6$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(7 - 1)}{x_1} = \frac{6S}{x_1} \\ \beta = \frac{S(6 + 1 - 7)}{x_2} = 0 \\ \gamma = \frac{S(7 - 6)}{x_3} = \frac{S}{x_3} \end{cases}$$

$T_1 = 7$ ,  $T_2 = 6$  и  $T_3 = 1$  не подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  не удовлетворяют в системе ограничений (2) неравенству  $\alpha \leq \beta$  и  $\gamma \leq \beta$

Подставим  $T_1 = 7$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 7$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\beta = \begin{cases} \alpha = \frac{S(7 - 1)}{x_1} = \frac{6S}{x_1} \\ \frac{S(7 + 1 - 7)}{x_2} = \frac{S}{x_2} \\ \gamma = \frac{S(7 - 7)}{x_3} = 0 \end{cases}$$

$T_1 = 7$ ,  $T_2 = 7$  и  $T_3 = 1$  не подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  не удовлетворяют в системе ограничений (2) неравенству  $\alpha \leq \beta$

Анализируя полученные решения математической модели, имеем: с увеличением  $T_1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)) увеличивается коэффициент использования банковского кредита  $\alpha$  и при постоянном значении коэффициента использования самофинансиро-

вания  $\beta$  при увеличении  $T_2$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)), поэтому исследуем модель по краткосрочным кредитам на 1-2 года:

4) Решим систему (8) при  $T_1 = 1$  и  $T_3 = 1$  :

$$\begin{cases} 1 \geq 1 \\ T_2 + 1 \geq 1 \\ 1 \geq T_2 \end{cases}$$

Получим два значения  $T_2 = 1$

2) Подставим  $T_1 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(1 - 1)}{x_1} = 0 \\ \beta = \frac{S(1 + 1 - 1)}{x_2} = \frac{S}{x_2} \\ \gamma = \frac{S(1 - 1)}{x_3} = 0 \end{cases}$$

$T_1 = 1$ ,  $T_2 = 1$  и  $T_3 = 1$  подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  удовлетворяют системе ограничений (2)

5) Решим систему (8) при  $T_1 = 2$  и  $T_3 = 1$  :

$$\begin{cases} 2 \geq 1 \\ T_2 + 1 \geq 2 \\ 2 \geq T_2 \end{cases}$$

Получим два значения  $T_2 = 1$  и  $T_2 = 2$ .

Подставим  $T_1 = 2$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(2 - 1)}{x_1} = \frac{S}{x_1} \\ \beta = \frac{S(1 + 1 - 2)}{x_2} = 0 \\ \gamma = \frac{S(2 - 1)}{x_3} = \frac{S}{x_3} \end{cases}$$

$T_1 = 2$ ,  $T_2 = 1$  и  $T_3 = 1$  не подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  не удовлетворяют в системе ограничений (2) неравенству  $\alpha \leq \beta$  и  $\gamma \leq \beta$

Подставим  $T_1 = 2$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_1$  (банковский кредит)),  $T_2 = 2$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_2$  (самофинансирование)) и  $T_3 = 1$  (срок окупаемости вложенных средств  $x_3$  (государственное субсидирование)) и найдем  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$ :

$$\begin{cases} \alpha = \frac{S(2 - 1)}{x_1} = \frac{S}{x_1} \\ \beta = \frac{S(2 + 1 - 2)}{x_2} = \frac{S}{x_2} \\ \gamma = \frac{S(2 - 2)}{x_3} = 0 \end{cases}$$

$T_1 = 2$ ,  $T_2 = 2$  и  $T_3 = 1$  подходят, т.к. полученные  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  удовлетворяют системе ограничений (2).

Таким образом, оптимальными решениями данной математической модели будут:

1) коэффициенты использования самофинансирования  $\beta = \frac{S}{x_2}$ , где  $S$  — ежегодный доход, а  $x_2$  — сумма самофинансирования при отсутствии займов, который достигается при значении временных параметров  $T_1 = 1$ ,  $T_2 = 1$  и  $T_3 = 1$ . При этом целевая функция будет иметь значение равное  $S$ .

2) при использовании банковского кредита необходимо, чтобы коэффициент использования банковского кредита  $\alpha = \frac{S}{x_1}$ , где  $S$  — ежегодный доход, а  $x_1$  — сумма банковского кредита и коэффициенте использования самофинансирования  $\beta = \frac{S}{x_2}$ , где  $S$  — ежегодный доход, а  $x_2$  — сумма самофинансирования, которые достигается при значении временных параметров  $T_1 = 1$ ,  $T_2 = 1$  и  $T_3 = 1$ . При этом целевая функция будет иметь значение равное  $2S$ .

УДК 332.14

**Чижевская Е.Л.**, к.э.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень, Россия

**Федорова О.Б.**, к.э.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень, Россия

**Chizhevskaya E.L.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Fedorova O.B.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА АВТОНОМНОГО ОКРУГА (НА ПРИМЕРЕ ЯНАО)

**Аннотация.** Развитие малого и среднего бизнеса требует разработки нормативно-правовой базы, учитывающей специфику предприниматель-

ской деятельности. Опыт ЯНАО представляется ярким примером разработки и реализации системы нормативно-правового регулирования в данной сфере. Представлен обзор инициатив органов государственной и местной власти во взаимодействии с бизнес-структурами, направленных на поддержку и развитие малого и среднего бизнеса.

**Ключевые слова:** государственное регулирование предпринимательской деятельности, поддержка развития малого и среднего бизнеса.

Развитие малого и среднего бизнеса в современных условиях выступает важнейшим направлением динамики региональной экономики РФ. Выбор форм поддержки предпринимательских инициатив, обоснование комфортной налоговой ситуации, выстраивание рациональных отношений предпринимательского и государственного секторов – это лишь неполный перечень мероприятий, предпринимаемых для развития малого и среднего бизнеса.

Для северных территорий развитие предпринимательства происходит по особенному сценарию, учитывающему наличие крупных градообразующих компаний, которые являются с одной стороны основными работодателями, а с другой – потребителями услуг, предлагаемых малым и средним бизнесом. В этой связи в рамках ЯНАО долгое время ведется активная работа, направленная на поддержку развития малого и среднего бизнеса ввиду высокой востребованности именно этой формы бизнеса в условиях высокой потребности в диверсификации окружной экономики.

Разработанная окружная целевая программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в ЯНАО» предусматривает комплекс мер по совершенствованию нормативной правовой базы в сфере развития малого и среднего предпринимательства.

В рамках реализации данного направления запланировано:

- разработка проектов законов автономного округа, направленных на поддержку и развитие малого и среднего предпринимательства;
- разработка проектов и совершенствование действующих подзаконных нормативных правовых актов автономного округа, направленных на поддержку и развитие малого и среднего предпринимательства;
- разработка рекомендаций для органов местного самоуправления по вопросам правовой поддержки и развития малого и среднего предпринимательства;
- мониторинг региональных и муниципальных нормативных правовых актов Ямало-Ненецкого автономного округа на предмет обоснованности и законности содержащихся в них норм регулирования предпринимательской деятельности.

Комплекс мероприятий призван усовершенствовать имеющуюся и разработать новую нормативную правовую базу автономного округа.

Формы и виды поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства и организаций, образующих инфраструктуру поддержки, осу-

ществляются исполнительными органами государственной власти автономного округа в соответствии с полномочиями, предусмотренными Федеральным законом от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», Законом автономного округа от 25 декабря 2008 года № 128-ЗАО «О развитии малого и среднего предпринимательства в Ямало-Ненецком автономном округе», порядком и условиями, предусмотренными программой развития малого и среднего предпринимательства, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

В целях эффективного внедрения всех запланированных мер и достижения значимых результатов в отношении поддержки малого бизнеса, необходимо комплексное участие в реализации мероприятий органов государственной власти, органов местного самоуправления и некоммерческих организаций, выражающих интересы малого бизнеса (рис. 1).



Рис.1. Участники реализации поддержки малого бизнеса

Перед органами государственной власти и местного самоуправления стоят следующие задачи:

1. Обеспечение снижения налоговой нагрузки и других обязательных выплат для субъектов малого и среднего предпринимательства, в том числе ставки налога, уплачиваемого в связи с применением упрощенной системы налогообложения (в пределах имеющихся полномочий), корректирующего коэффициента базовой доходности, применяемого для корректировки базовой доходности при применении налогоплательщиками специального налогового режима в виде налога на вмененный доход, арендной платы за использование земельными участками, муниципальным имуществом.

2. Активизация работы по разработке и принятию нормативных правовых актов, регламентирующих порядок формирования и опубликования перечней муниципального имущества, предназначенного для передачи в пользование на срок не менее 5-ти лет субъектам малого и среднего предпринимательства и инфраструктуре, осуществляющей поддержку их развития, а также формулировка и опубликование этого перечня.

3. Организация «горячих линий» и информирование субъектов малого и среднего предпринимательства и их работников о возможности сообщить по каналам «горячих линий» информацию о высвобождении наемных работников, сокращении продолжительности их рабочего времени, задержек выплаты заработной платы, и других проблем, связанных с влиянием финансового кризиса.

4. Работа по устранению административных ограничений при ведении предпринимательской деятельности, в том числе в направлении совершенствования и разработки нормативных правовых актов автономного округа и муниципальных правовых актов по вопросам предоставления земельных участков, проведения контрольно-надзорных мероприятий, предоставления различного рода разрешений, перевода жилых помещений в нежилые и т.д.

5. Размещение заказов у субъектов малого предпринимательства в размере не менее, чем десять и не более, чем двадцать процентов общего годового объема поставок товаров, выполнения работ, оказания услуг в соответствии с перечнем товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд, размещение заказов на которые осуществляется у субъектов малого предпринимательства утвержденным постановлением Правительства РФ от 4 ноября 2006 г. № 642.

6. Принятие дополнительных мер по формированию инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства, в том числе создание бизнес-инкубаторов на основе площадей муниципального недвижимого имущества.

На сегодняшний день в округе сформирована нормативная правовая база, регулирующая условия деятельности малого и среднего бизнеса в регионе и создающая условия для активного развития малого и среднего предпринимательства в регионе. Только за период 2008-2009гг. принято 60 нормативных правовых акта автономного округа, направленных на развитие и поддержку деятельности малого и среднего предпринимательства, 10 из них – законы Ямало-Ненецкого автономного округа. Основные среди них:

- Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2008 года №128-ЗАО «О развитии малого и среднего предпринимательства в Ямало-Ненецком автономном округе»;

- Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 18 декабря 2008 года №112-ЗАО «О налоговой ставке для налогоплательщиков применяющих упрощенную систему налогообложения и выбравших в качестве объекта налогообложения доходы, уменьшенные на величину расходов», согласно которому ставка налога для всех налогоплательщиков применяющих упрощенную систему налогообложения и выбравших в качестве объекта налогообложения доходы, уменьшенные на величину расходов с 1 января 2009 года снижена в 3 раза (с 15 до 5%);

- Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 18 декабря 2008 года №113-ЗАО «О применении индивидуальными предпринимателями упрощенной системы налогообложения на основе патента на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»;

- Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 30 октября 2008 г. № 84-ЗАО «О внесении изменений в Закон Ямало-Ненецкого автономного округа «О приватизации государственного имущества Ямало-Ненецкого автономного округа», предусматривающий установление предельной площади недвижимого имущества Ямало-Ненецкого автономного округа, подлежащего приватизации субъектами малого предпринимательства (500 кв.м.) и предельный срок рассрочки платежа за приобретение этого имущества (5 лет);

- Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2008 г. № 131-ЗАО «Об отдельных условиях реализации субъектами малого и среднего предпринимательства преимущественного права на приобретение арендуемого недвижимого имущества, находящегося в собственности муниципальных образований в Ямало-Ненецком автономном округе». Законом предусматривается преимущественное право приватизации объектов муниципальной собственности площадью до 1800 кв.м. со сроком рассрочки платежа до 5 лет.

Таким образом, малый бизнес в автономном округе получил более льготные условия (табл. 1) по приватизации государственного и муниципального имущества, чем предложено федеральными нормами.

Таблица 1

Условия приватизации недвижимого имущества

Наименование показателя	Ед. изм.	РФ	ЯНАО
Предельная площадь льготной приватизации имущества	кв.м.	1000	1800
Предельный срок рассрочки платежей за имущество	лет	3	5

Автономный округ был заявлен на конкурс «Лучший регион (субъект) Российской Федерации по развитию малого и среднего предпринимательства и созданию наиболее благоприятных условий для его развития в инновационной сфере» в рамках федеральной выставки «Дни малого и среднего бизнеса России». По результатам конкурса Ямал награжден дипломом «За создание региональной законодательной базы для эффективного развития малого и среднего предпринимательства».

В целях привлечения субъектов малого и среднего предпринимательства к выработке и реализации государственной политики автономного округа в области развития малого и среднего предпринимательства постановлением Губернатора автономного округа создан Совет по развитию малого и среднего предпринимательства Ямало-Ненецкого автономного округа, в который вошли представители всех муниципальных образований,

общественных организаций, представители средств массовой информации. Более 65% членов Совета – представители малого и среднего бизнеса, общественных организаций и организаций, образующих инфраструктуру поддержки малого и среднего предпринимательства. Для поддержки предпринимательства Советом рассмотрены и одобрены два проекта закона автономного округа, впоследствии приняты Государственной Думой:

- О развитии малого и среднего предпринимательства в Ямало-Ненецком автономном округе;
- О применении индивидуальными предпринимателями упрощенной системы налогообложения на основе патента на территории Ямало-Ненецкого автономного округа.

В целях ликвидации административных ограничений при осуществлении предпринимательской деятельности при комиссии по административной реформе была создана рабочая группа по ликвидации административных ограничений при осуществлении предпринимательской деятельности и избыточного контроля (надзора) за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства.

Её первоочередной задачей стало проведение экспертизы нормативных правовых актов автономного округа и муниципальных правовых актов на предмет наличия в их нормах административных ограничений и выработка предложений по их ликвидации во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 15 мая 2008 года №797 «О неотложных мерах по ликвидации административных ограничений при осуществлении предпринимательской деятельности». В общей сложности рабочей группой проведен детальный анализ 286 нормативно-правовых актов, из них: 82 - Ямало-Ненецкого автономного округа и 204 муниципальных. По итогам экспертизы все акты противоречащие нормам действующего законодательства отменены, нормы 44 актов оптимизированы.

Кроме того рабочей группой осуществлен комплексный анализ контрольных мероприятий, осуществляемых исполнительными органами государственной власти автономного округа и органами местного самоуправления. Был проанализирован объем контрольной нагрузки на хозяйствующих субъектов в автономном округе, частота контрольных мероприятий. По результатам работы органам всех уровней власти, осуществляющим контроль деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства, было рекомендовано оптимизировать контрольную деятельность посредством проведения комплексных контрольных мероприятий.

Таким образом представленный комплекс мер по оптимизации государственного регулирования предпринимательской деятельности в автономном округе путем совершенствования нормативно-правового пространства позволит обеспечить необходимые условия для дальнейшего развития малого и среднего бизнеса и повышения эффективности экономики региона в целом.

**Чупашева Е.В.**, к. с. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Tchupasheva E. V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА

**Аннотация.** Рассматриваются лидерские компетенции. Дан обзор современных моделей лидерства. Предлагаются оптимальные варианты их применения для формирования кадрового резерва организаций.

**Ключевые слова:** компетенции, менеджмент, модели лидерства, харизматическое и экспертное лидерство.

Изменение систем менеджмента, новые методы и формы хозяйствования, освоения хозяйствующими субъектами инновационных подходов к управлению персоналом ставят новые задачи в вопросе личной эффективности руководителей в условиях глобализации.

Интеграционные процессы, ставка на инновационное развитие, изменение характера коммуникаций, современные глобальные угрозы предъявляют новые требования к знаниям, навыкам, деловым и личным качествам управленцев. В современных условиях наличие соответствующего образования и опыта работы в определенной сфере уже недостаточно, именно качества лидера становятся важнейшим фактором, определяющим устойчивость и конкурентоспособность организации, ее возможности адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды.

Когда дают определение термина компетентность менеджера всегда включают наличие у менеджеров знаний, умений и навыков управленческой работы. В свою очередь среди этих навыков управленческой работы всегда выделяется умение быть лидером.

Анализ уровней профессиональных (специальных), личностных, управленческих и социальных, а так же культурных компетенций позволяет для каждого менеджера определить совокупный уровень его общей компетентности. При размещении компетенций по уровням высший уровень определяется как лидерский уровень.

Л.М. Спенсер-мл. и С.М. Спенсер выделили пять положений, отвечающих за формирование как отдельных компетенций, так и компетентности специалиста в целом. Их рассмотрение заслуживает внимания, поскольку помогает осмыслить диалектику становления компетентного менеджера.

В положении: Я – концепция. Установки, ценности отмечается, что человек, который ценит лидерство, имеет большую вероятность проявить лидерство в поведении [1].

В американской традиции модель компетенций лидера состоит из трех уровней:

1 уровень – общеорганизационный (стратегическое мышление; стратегическое управление);

2 уровень – уровень процессов (планирование процессов; управление процессами);

3 уровень – индивидуальный (оценка работника; эффективность работника).

Примером «действующего» типа лидера является Джек Уэлч – бывший президент и исполнительный директор американской корпорации «Дженерал Электрик». Он способен обучаться и обучать. Это руководитель с четко выраженными вербальными и контрольными функциями, с планируемыми и организационными рабочими элементами. Личность Джека Уэлча как руководителя, всегда была ориентирована на будущее. Именно Джек Уэлч ввел понятие «Бизнес Лидера», то есть руководителя, который настроен одновременно и на гибкое командное руководство (власть слова (убеждения) и дела, а не просто власть статуса (должности)), и в то же время готов единолично принимать решения, если оно может привести к прогрессу его компании. Он был первым в компании, кто ввел командный (не в смысле директивы, а в смысле коллектива управленцев) подход «руководитель и управляющая команда» в систему руководства. Партнерство, личное общение, участие в процессе, одобрение, сотрудничество - вот его подход к управлению.

Европейская модель, в прошлом уделявшая мало внимания важности личного мастерства и такой характеристике как «коллективное лидерство», в настоящее время испытывает острую потребность именно в данных качествах топ-менеджера компаний.

Российская деловая культура в настоящее время построена на признании авторитарной модели лидерства, но характеристики, свойственные лидеру 21 века признаются российскими менеджерами как необходимые качества уже сегодня.

Можно с уверенностью утверждать, что настоящее время требует модели лидерства, построенной на принципе командного, а не единоличного лидерства. Необходим постепенный отказ от авторитарной модели лидерства и замены ее моделью солидерства. Интенсивность слияний и поглощений отдельных компаний, характерных для процесса глобализации, неизбежно ставит вопрос о необходимости сознательного отказа топ-менеджеров от части своей власти и полномочий.

Результативная работа команды может подтолкнуть топ-менеджера к стилю руководства, ориентированному на сотрудников, в связи с хорошими трудовыми показателями группы он может перейти от тотального контроля к более доверительной форме руководства.

Новые экономические и политические задачи, ставшие приоритетными на рубеже веков, не могут быть реализованы в настоящее время с опорой лишь на традиционные модели лидерства.

Любой профиль, или модель компетенций, определяется исходя из ответа на два вопроса: какое поведение должен демонстрировать человек и какими компетенциями он должен обладать, чтобы это поведение успешно демонстрировать. В список оптимальных лидерских компетенций можно отнести: готовность взять на себя ответственность за коллектив; готовность отвечать за коллективный результат даже в случае провала; предпочтение общего результата личному; позитивное отношение к людям; обучаемость, стремление развиваться; умение и готовность вдохновлять; умение слышать других; готовность и способность учить других; собственная точка зрения; готовность к непопулярным решениям; стрессоустойчивость; отсутствие стремления самоутверждаться за счет других. Это универсальные компетенции, которые нужны лидерам и кадровому резерву абсолютно в любых компаниях, но на модель лидерства влияют и культура компании, и специфика отрасли.

Существуют две основные модели лидерства: харизматическое и экспертное.

Харизматическое лидерство – это лидерство, в основе которого энергетика, обаяние, умение вдохновлять и вести за собой людей. Во многих случаях формальный лидер, обладающий харизмой, одновременно является и неформальным: он пользуется уважением и симпатией не только как руководитель, но и как человек. А его личность является действительно сильным мотивирующим фактором для подчиненных. Харизматичный лидер легко и быстро сплачивает людей и создает стабильные команды. Поэтому во многих подчиненные демонстрируют высокий уровень лояльности и приверженности.

Существует два типа харизматичного лидерства – с мягкой и жесткой харизмой.

Лидера с мягкой харизмой любят, уважают, однако не боятся. Такой лидер скорее склонен мотивировать и убеждать, нежели запугивать и наказывать. Как правило, с ним советуются в сложных ситуациях, обсуждают ошибки и промахи, к нему чаще обращаются за поддержкой. Мягкий стиль может иметь минусы: снижение субординации больше, чем это возможно, ослабление дисциплины, появление некоторых элементов вседозволенности.

Жесткая харизма – это одновременно обаяние и пугающая сила. Такой лидер, безусловно, привлекает к себе, но при этом внушает определенный страх практически всем подчиненным. Плюсы и минусы такого стиля лидерства диаметрально противоположны предыдущему варианту.

Экспертное лидерство – лидерство, основанное в первую очередь на глубоких знаниях и опыте, когда менеджером становится лучший специалист – аналитик, эксперт, способный решить практически любую нетривиальную проблему. Эксперт в данном случае – это профессионал, не умеющий руководить, а хороший специалист в своей области и одновременно администратор, который может помочь решить любую задачу. Возможен и идеальный вариант, когда менеджер в равной степени может следовать

обеим моделям, чередуя их в зависимости от сложившихся обстоятельств. Однако, на практике такое возможно не всегда. В таких условиях желательно определять приоритеты, которые могут зависеть от специфики и особенностей деятельности, этапа жизненного цикла компании или корпоративной культуры.

Харизматическая модель нужна во всех сферах, для которых коммуникативная компетентность: умение располагать к себе людей, влиять, создавать позитивную атмосферу вокруг себя наиболее значимы.

Экспертная модель оптимально работает там, где профессионализм не предполагает высокого уровня эмоциональной компетентности, а успех определяется скорее специфическими навыками и знаниями, нежели умением взаимодействовать с сотрудниками, клиентами и коллегами.

Следует отметить, что оптимальный вариант – сочетание этих двух моделей лидерства, умение чередовать их в зависимости от обстоятельств, типа, задачи сотрудника. Умение эффективно сочетать эти две модели позволяет тренинг – современный метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков.

Личные качества эффективного лидера должны выразиться не только высокой квалификацией, достаточной компетенцией, готовностью разделить опасность и дискомфорт, идти на риск, предпринимать действия и принимать самостоятельные решения, иметь «вес» у вышестоящего начальства, заботиться о людях, но и совмещать в себе формальные и неформальные признаки лидера. При этом, чем интенсивнее и продолжительнее действия экстремальных факторов в работе, тем больше требований к лидеру со стороны группы, но тем больше доверия к нему, если он оправдывает ожидания группы.

Сегодня и в будущем топ-менеджер в большей степени должен стремиться к более мягкому влиянию, основанному на способности интегрировать общекорпоративные интересы, и убедительно транслировать их другим лидерам и подчиненным, используя для этого широкий спектр технологий коммуникаций. Это требует от новых лидеров высокого уровня самокритичности, технологической компетенции, большого внутреннего динамизма и восприимчивости с учетом разнородности этнических и возрастных культур, представленных в корпорациях, а так же личного мастерства, стремления к самосовершенствованию.

В условиях глобализации и мирового экономического кризиса требуются новые подходы, содержащие в себе не только стратегии, обеспечивающие эффективность деятельности компании, но и стратегии, позволяющие развивать творческие, парадоксальные и рискованные подходы к деятельности компании как новый ресурс для ее развития.

#### Литература

1. Спенсер-мл., Л.М. Компетенции на работе: пер. с англ. [Текст] / Л.М. Спенсер-мл., С.М. Спенсер. – М. : НИРРО, 2005. – 384 с.

**Шевелёва Н.П.**, к. т. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Зонова Н.В.**, к. т. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Sheveleva N.P.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Zonova N.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ДИСКОНТИРОВАНИЯ К ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО МОДИФИКАЦИИ АЦЕТАТОВ ЦЕЛЛЮЛОЗЫ

**Аннотация.** Рассмотрены экономические перспективы модификации химических волокон. Произведен расчет экономической эффективности на примере модификации ацетатов целлюлозы полифункциональными модификаторами. Дана оценка применимости метода дисконтирования к задачам данного вида.

**Ключевые слова:** метод дисконтирования, ацетаты целлюлозы, экономическая эффективность, модификация химических волокон, текстильная промышленность.

Появление принципиально новых волокнообразующих полимеров – процесс длительный (10-50 лет) и дорогостоящий. Это связано как с ограниченностью сырьевой базы, так и с затратностью фундаментальных и прикладных исследований в этой области. Однако, химическая технология производства волокон, пленок и пластмасс не стоит на месте. Расширение ассортимента химических волокон и нитей идёт главным образом за счёт их химической и физико-химической модификации.

Как любые инновации, разработки в сфере модификации полимеров нуждаются в экономическом обосновании. Модификация химических волокон и пленок повышает качество полимерных материалов, придает им новые свойства, продлевает срок службы. При этом затраты на улучшение свойств модифицируемых материалов должны быть соизмеримы с получаемой экономической выгодой. Нарушение этого условия делает нецелесообразным широкое промышленное производство усовершенствованных материалов.

Ранее (до 1992 года) для данного вида исследований оценивался косвенный экономический эффект для народного хозяйства через ряд коэффициентов, но в современных условиях данная методика неинформативна, а следовательно и нежизнеспособна.

Процесс модификации полимерных материалов зачастую сопряжен с повышением затрат на их производство, так как предусматривает введение в полимерную композицию дорогостоящих модифицирующих компо-

нентов, поэтому уместно говорить о косвенном влиянии модификации на снижение себестоимости продукции, производимой с использованием вышеуказанных материалов.

Следовательно, при использовании изделий на основе модифицированных материалов, имеющих улучшенные свойства и более длительный срок службы, снижается количество потребляемых материалов и затраты на их приобретение; соответственно снижается и себестоимость производимых предприятием товаров.

Модифицированные ацетатцеллюлозные (МАЦ) волокна могут применяться как в чистом виде, так и в смеси с другими химическими и натуральными волокнами для изготовления платьевых и подкладочных тканей, пижам, мужских сорочек, купальных костюмов, детской одежды, декоративных тканей, галстуков [1]. МАЦ волокна в процессе производства подвергаются высокотемпературному воздействию, а также перечисленные изделия при эксплуатации, как правило, подвергаются действию факторов естественной инсоляции (облучению солнечными лучами и т.п.), что вызывает деструкцию материала, ускоряет процессы его старения, обуславливающие снижение физико-механических и эксплуатационных свойств изделий.

Введение соединений, рассматриваемых в работах [1, 2, 3], в состав ацетатцеллюлозных (АЦ) волокон замедляет процессы фото- и термостарения полимеров, тем самым увеличивая срок службы изделий на основе таких модифицированных волокон. Кроме того модифицирующие соединения сообщают материалам ряд дополнительных ценных свойств: биологическая активность, улучшение механических и прочностных характеристик, электрических и электрокинетических свойств, сообщение устойчивой окраски [1].

Увеличение срока службы изделий из полимерных материалов в 2-2,5 раза является одним из основных показателей, по которому может быть оценен в данном случае экономический эффект от модификации свойств ацетатцеллюлозных волокон. При обосновании экономической эффективности был применён широко известный метод дисконтирования (рис. 1), согласно данным проведенного нами анализа ранее неиспользовавшийся для решения аналогичных задач [1].



Рис. 1. Динамика накопленного потока денежной наличности (НПДН) и чистого дисконтированного дохода (ЧДД) от производства модифицированных волокон по годам

Индекс доходности затрат (*Benefit/cost ratio, BCR* соотношение вы-год и затрат, коэффициент эффективности, индекс прибыльности) рассчитанный как соотношение суммарных дисконтированных выгод и суммарных дисконтированных затрат составил  $BCR = 23,686 \text{ млн. руб.} / 18,386 \text{ млн. руб.} = 1,28 > 1$ , следовательно, проект является экономически эффективным [1]. Полученный экономический эффект свидетельствует о целесообразности промышленного производства рассматриваемых в работе модифицированных ацетатцеллюлозных волокон и об адекватности применения метода дисконтирования для обоснования инновационных проектов рассмотренного типа.

#### Литература

1. Полищук Б.О., Шевелева Н.П., Зонова Н.В., Мезина Т.В. Модификация ацетатов целлюлозы: монография. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014.
2. Кинетика фотодеструкции биополимерных материалов (нитей) Полищук Б.О., Шевелева Н.П., Мезина Т.В. Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. - 2007. - № 5. - С. 105-110.
3. Полищук Б.О., Зонова Н.В., Полищук Л.Б. Поведение модифицированного триацетата целлюлозы при высоких температурах // Известия вузов. Нефть и газ. – 2005. - № 2. - С. 96-100.

УДК 316.004.9

**Шумский К.В.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Тюменская область, Россия

**Shumskiy K.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

**Аннотация.** Рассмотрены особенности использования информационных технологий в социальном управлении. Обоснована необходимость использования информационных технологий, исследованы механизмы внедрения информационных технологий в социальное управление.

**Ключевые слова:** социальное управление, автоматизация механизмов управления, информационные технологии.

Постановка проблемы и ее актуальность. Современные информационные технологии, которые базируются на профессиональном использовании информационного ресурса, дают возможность менеджерам эффективно управлять, быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, минимизируя риск. Вопросы разработки информационных технологий в социальном управлении исследовались многими учеными. Среди них можно отме-

тить научные труды С.Д. Бушуева, И.В. Кононенко, Ю.М. Плотники, Б. Коско, Е.К. Корноушенко, В.И. Прангишвили, В.И.Максимова, А.А. Кулинича, Г. Аксельрода, В.Б. Силовая, а также А. Кофмана, Т. Саати, Л.А.Заде, Г. Свами, К. Тхуласираман, О.Г. Тиминского и др. Понятие «социального управления» имеет несколько толкований. В широком смысле - это управление, осуществляемое в человеческом обществе, людьми в отношении людей. И субъект, и объект управления представлены здесь человеком. Итак, в управленческих системах, которые функционируют в социальной среде, главным является человеческий фактор [3].

Формулировка цели статьи. Целью является исследование эффективности информационных технологий в социальном управлении. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: провести анализ особенностей социального управления; исследовать теоретические аспекты эффективности информационных технологий в социальном управлении; выявить факторы эффективности информационных технологий в социальном управлении.

Изложение основного материала. В последнее время обсуждается вопрос о разработке общей теории эффективности социального управления, его интенсификации с целью максимального использования возможностей и преимуществ информационных технологий. Такая теория предпринимает лишь свои первые шаги, и потому вопросы методологии использования информационных технологий в социальном управлении имеют большое значение.

Для многих исследователей [3] очевидно, что такая теория не может быть создана на базе кибернетических подходов к решению проблемы социального управления. И это невзирая на то, что кибернетика «стремится» выделить наиболее общие черты и закономерности любых процессов социального управления и в том или другом плане связывает их с кибернетическим пониманием эффективности. Именно избыточная общность, абстрактность кибернетического подхода вынуждает исследователей отказаться от общего методологического фундамента, что, однако, не исключает определенного использования кибернетических средств для понимания механизма эффективности управления в обществе [3].

Социальное управление представляет собой свойство, присущее для общества на любой стадии его развития, которое выплывает из системной природы общества, коллективного характера труда людей, необходимости их общения, обмена результатами своей материальной и духовной деятельности. Если появление жизни связано вообще с возникновением управления (а точнее самоуправление), то генезис социальной формы движения является неотъемлемым от формирования особенного, высшего вида управления, который получил название социального.

Социальное управление невозможно было бы без возникновения сознания, и само социальное управление — это, в первую очередь, созна-

тельная деятельность человека, который преследует свои цели. Но это не просто сознательная деятельность, а та особенная ее разновидность, которая связана с выработкой решений, организацией, которая направлена на воплощение решений в жизнь, с регуляцией системы в соответствии с заданной целью, подведением результатов деятельности, систематическим получением, переработкой и использованием разнообразных видов социальной информации. Следовательно, под социальным управлением понимают влияние на общество в целом или на его отдельные звенья (производство, социально-политическая и духовная жизнь, отрасли экономики и т.п.) с той целью, чтобы обеспечить хранение их качественной специфики, их нормальное функционирование, совершенствование и развитие, эффективную реализацию цели, которая была поставлена в начале управленческого цикла. Любой вид социального управления тем и отличается от управления в технических и биологических системах, что влияние субъекта управления на объект управления происходит путем определения цели деятельности. Формирование целей и заданий социального управления выходит из глубокого и всестороннего анализа развития общества, то есть анализа разнообразной информации. Социальное управление воплощается в систему целей: перспективных и текущих; организационно технических и социально-экономических; общесистемных, отраслевых, региональных и тому подобное. При этом оно призвано планировать, организовывать, координировать, стимулировать, контролировать потоки информации, деятельность коллективов и отдельных людей, которая направлена на достижение поставленных целей [2].

Любая управленческая деятельность в обществе, как и деятельность вообще, имеют свои компоненты, которые образуют целостную систему. Для глубокого анализа этих компонентов необходимо иметь в своем распоряжении исчерпывающую, достоверную информацию.

Объектом управления является не любой существующий объект, а лишь тот, который включен в управленческую деятельность и поддается соответствующим влияниям, то есть получает определенную информацию. Подобно тому, как ни всякий объект в обществе — объект управления, так и не всякий субъект (человек, организация, коллектив) — субъект управления. Последним выступает специфический субъект, что выполняет соответствующие управленческие функции, тот, кто принимает решение на основании предоставленной информации, организует их реализацию, осуществляет контроль за их выполнением, то есть контролирует качество и своевременность полученной информации. Все общество, как известно, распределяется на субъекты и объекты управления, причем часть индивидов может в одном отношении быть субъектом управления, а в другом — его объектом. В этом и заключается одна из особенностей диалектики реально существующих управленческих отношений между людьми.

Каждому объекту управления отвечает и субъект, а между ними устанавливается разветвленная сеть прямых и обратных связей, формируется прямой и обратный информационные потоки. Уже в самой этой связи, то есть в информационном обмене, заложено отношение эффективности — все параметры субъекта управления (информация о нем) формируются таким образом, чтобы обеспечить эффективное влияние на объект, удовлетворение определенной социальной потребности и идеальной цели, что ее отображает. Для социальных систем управления в отличие от технических, где имеет место четкое разграничение управляющих и управляемых подсистем, характерно органическое единство субъектов и объектов управления, их переплетение, относительность, обмен ролями, интенсивные информационные процессы.

Следует иметь в виду, что хотя субъект и объект управления выступают как бы элементарными клетками любого процесса управления, в том числе и в обществе, однако, исходным пунктом любого вида деятельности служит потребность, которая является якобы пусковым механизмом любой человеческой активности. При этом потребности людей в тех или других, в том числе и специфически управленческих действиях, как и вообще управленческие отношения в обществе (то есть вообще процессы управления), порождены теми потребностями, которые характерны в отношении общества в целом.

Управление может оказаться эффективным в том случае, если потребность не просто чувствуется и так или иначе удовлетворяется, а осознается адекватно в социальных целях, которые есть, с одной стороны, отпечатком потребностей, а с другой — предсказанием в идеальной форме будущих результатов управленческой деятельности.

Наличие информации о цели, целенаправленность информации — важнейшая характерная черта управления, без которой оно в принципе невозможно. Однако, информация о цели играет важную роль своеобразного диалектического звена, которое интегрирует в единое системное целое много компонентов, если не все, социально-управленческой деятельности. Она связывает не только информацию о потребностях и информации о результате, но и информацию о средствах, потому что последние должны отвечать определенным целям.

Тихомиров Ю. О. справедливо отмечает, что определение целей управления – это сложный информационный процесс, который нуждается не только в адекватном информационном отображении объективной действительности, но и учете информации о потребностях и приоритетах целей [2]. Выявление и определение информации о главных целях тем более тяжелое, так как в современных условиях изменяется и сам характер управленческих целей: большие, генеральные цели становятся комплексными, многоцелевыми. Каждая такая цель, скажем, интенсификация, разделяется за глубиной информации, и в результате формируется иерархическая информационная лестница целей.

Организационной формой, что позволяет ориентировать систему на главную цель, есть комплексные целевые программы, программное целевое управление и планирование [1].

Современные управленческие информационные технологии в обществе характеризуются тем, что они используют созданные во время научно-технической революции новейшие средства и методы: системный подход и анализ, математические методы, моделирования, прогнозирования, новейшие информационные технологии, компьютерную и оргтехнику. С помощью последних происходит процесс автоматизации управленческих процессов. Невзирая на существующие трудности, которые соединены с разработкой и внедрением новых информационных технологий в процессы социального управления, приходится признать, что одно из направлений повышения эффективности социального управления связано с компьютеризацией управленческого труда, с широким внедрением автоматизированных рабочих мест, информационных сетей. Вместе с внедрением средств автоматизации необходимо: иметь средства, которые отображают содержательную сторону информационных процессов, протекающие при управлении, и, в первую очередь, социальные средства и организационные формы управления; использовать адекватные наборы операций информационных управленческих трудов, в частности алгоритмов, эвристических моделей, совершенных средств и операций кодировки и декодирования информации, ее эффективно превращения и обработки.

Результат управленческой деятельности должен реализовывать поставленную цель и, если последняя адекватно отображает потребность, удовлетворять ее. Степень реализации цели и удовлетворение потребности находит выражение в понятии конечного результата, который состоит из информации о ряде промежуточных результатов, и в итоге должен реализовать поставленную в начале управленческого цикла цель. Информационная направленность на конечные результаты является характерной чертой научного управления обществом, потому что только удовлетворение насущных социальных потребностей делает эффективной любую управленческую деятельность. Считаем, что информацией о конечном результате стоит рассматривать не только информацию о реализации поставленной управленческой цели, но, главное, информацию об удовлетворении социальной потребности, которая вызывала постановку данной цели [2].

И, наконец, управление осуществляется в определенных социальных условиях. Да, в условиях демократического, правового, социального общества особенное место принадлежит оптимальному взаимодействию разных типов социальных механизмов, применению демократических социальных технологий (выборы, переговоры, референдумы, изучения общественного мнения), реализации принципов социального партнерства и солидарной ответственности. Это создает новые возможности для соединения информации о достижении научного управления обществом с преимуществами

демократического, социального, правового государства. Система управления таким обществом беспрестанно совершенствуется, и главные направления ее развития — последующее развертывание демократии, укрепления правовой основы государственной и общественной жизни. При этом главным требованием является то, что социальное управление должно быть ориентировано на человека, на всестороннее развитие его способностей.

Рассмотренные выше компоненты управленческой деятельности образуют определенную систему, которая в случае правильной организации и информационного обмена должна сделать определенный социальный эффект, удовлетворять те потребности, информация о которых вызывала появление и развитие тех или других информационных процессов управления. Отдача управленческой деятельности, ее информационный «ответ» на информационные запросы, которые вызываются социальной практикой, определяет активность, эффективность социального управления [3].

Особое значение приобретают проблемы эффективности и ее повышения для усовершенствования управления социальными процессами, максимального использования достижений научно-технической революции и возможностей правового, демократического общества. Проблема эффективности превращается в комплексную, фундаментальную отрасль социального знания, которое нуждается в интеграции и концентрации усилий философской науки, отраслей социального знания, других наук.

Что касается эффективности социального управления, то она вообще вряд ли может быть связана лишь с экономической эффективностью. Вполне очевидно, что снижение расходов на управленческий аппарат и управленческую технику имеет существенное значение, но измерять ими эффективность социального управления было бы, по мнению многих исследователей, проявлением вульгарного экономического подхода. Простое перенесение критериев и идей экономической эффективности в среду управления противоречило бы сущности управления вообще. Кибернетический закон необходимой разнообразности нуждается в определенной минимальной (необходимой) организации, внутренней разнообразности системы управления, которую дальше нельзя упростить без риска того, что она вообще перестанет выполнять свои функции, окажется ненадежной. Поэтому чисто экономический подход к определению эффективности социального управления имеет очень ограниченное значение, лишь в пределах сравнения вариантов систем управления, которые в состоянии одинаково успешно (надежно) выполнять свои управленческие задания. Экономическая эффективность социального управления может выступить как некоторый элемент, но никоим образом не определяющим членом в «векторе эффективности» управления обществом. Более важным здесь, как уже отмечалось, есть эффективность целевая и потребностная, то есть эффективность социальна, которой подчинены экономические факторы эффективности управления. Стоит заметить, что само социальное управление

может преследовать цель повышения экономической эффективности общественного производства. Это связано с тем, что, как справедливо подчеркивали В.М. Глушков и Ю.М. Канигин, «расходы энергии и вещества (физической работы) в системе на выработку данного количества информации явно меньше той экономии материально энергетических ресурсов, что достигается в системе данным количеством информации за счет уменьшения неопределенности и выбора лучших путей ее развития» [4]. Степень соответствия управленческих решений (и следующих действий относительно их реализации) интересам человека, коллектива, общества может рассматриваться как главный критерий их эффективности. Не уменьшая значения экономической эффективности для социального управления, необходимо подчеркнуть, что всестороннее и гармоничное развитие личности вообще не может быть результатом лишь роста производства материальных благ, без учета других сфер социальной деятельности, и «согласования» их в умную систему — одно из важных заданий управления обществом.

Человек является и субъектом, и объектом управления, и управляющим, и управляемым. Естественно, что эффективность управления зависит в конечном счете от того, насколько качественно работает управляющий, насколько обоснованы принятые им решения, насколько выдающиеся его организаторские способности, насколько эффективный его контроль за выполнением решений. Но это только одна сторона дела. Другая же заключается в том, что эффективность управления не в меньшей мере зависит и от управляемого, от того, насколько близки и понятны ему управленческие решения, формы стимулирования, организации и контроля, насколько ответственно он относится к делу, которое ему поручено. То есть здесь важно принимать во внимание как субъект, так и объект управления, их отношения в управленческом процессе, степень налаженности информационных связей, взаимодействия управляющих и управляемых. Понятно, эффективность управления зависит от средств управления и его «технологии», от научной и технической оснастки его органов и информационных процессов, которые становятся все более совершенными. То есть эффективность социального управления в той или иной мере определяется всеми компонентами человеческой деятельности в этой сфере и качеством их организации в единой системе [3].

Использование информационных технологий социального управления нужно начинать из складывания плана их внедрения, которое содержит перечень задач, от формализации процедур сбора, сохранения информации к осуществлению изменений в организационной структуре предприятия. От успеха внедрения зависит деятельность организации в целом или отдельных ее подразделений. Поэтому особое значение приобретает планирование и контроль за техническими, человеческими аспектами внедрения технологии. Достижению целей проекта в полном объеме могут помешать часовые

ограничения, непоследовательность действий руководства и др. В таком случае следует четко зафиксировать ожидаемые результаты внедрения. Чтобы предотвратить негативные последствия и уменьшить стресс от новой технологии, нужно спланировать последовательно внедрение функций управления. Рекомендуется начинать внедрение с планирования и контроля часовых параметров, потом овладеть ресурсным планированием и завершить планированием и контролем расходов [2].

Выводы. Внедряя информационные системы социального управления, следует помнить, что использование информационных систем требует определенных изменений процессов управления.

Реализация разных функций информационной системы социального управления может влиять на работу разных подразделений организации. Поэтому подключение предприятия к новой информационной системе социального управления стоит осуществлять структурно последовательно. А сам процесс внедрения требует системного подхода, который предусматривает планирование комплекса работ и контроль за их осуществлением. То есть использование информационных технологий социального управления требует проведения предыдущих теоретических исследований механизмов внедрения информационных технологий с целью автоматизации процессов эффективного социального управления.

#### Литература

1. Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С. Социальный менеджмент. М. : МГУ, 2004.
2. Кузьмин, С.А. Менеджмент. - М. : Наука, 2007. – 367 с.
3. Ларионов И.К. Стратегия социального управления. - М. : Дашков и Ко, 2009. - 496 с.
4. Попов С.Г. Социальный менеджмент. Учебное пособие. М. : Ось-89. - 2009.

# СТУДЕНЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 338.22.021.4

**Акаев К. Б.**, студент, Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет, г. Тюмень, Россия

**Дебердиева Е. М.**, к.э.н., доцент, Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет, г. Тюмень, Россия

**Akaev K. B.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Deberdieva E. M.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ПРЕИМУЩЕСТВА КОНТРОЛЛИНГА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** Рассмотрена роль контроллинга в управлении предприятием, отражены его особенности, показана возможность и предпочтительность применения для целей управления затратами.

**Ключевые слова:** контроллинг, затраты, управление, предприятие.

В настоящее время на развитие и совершенствование системы контроллинга на предприятии направлено немало усилий зарубежных и отечественных специалистов. Контроллинг становится чрезвычайно востребованным со стороны собственников и менеджеров предприятий, ориентированных на долгосрочный успех, поскольку оказывает информационную и аналитическую поддержку управления в условиях турбулентного состояния экономической среды [1]. В процессе своего развития контроллинг эволюционировал в метасистему и на данный момент охватывает все более широкие сферы управления – от учета затрат, планирования, контроля, координации, информационного обеспечения и интеграции до рефлексии управленческих решений. Контроллинг выступает как система информационно-аналитической и методической поддержки обоснования и реализации управленческих решений на всех уровнях организации и ведения бизнеса – от головного офиса до дочерних компаний. По сути, контроллинг призван обеспечивать согласованность и единство стратегических и оперативных целей и действий компании по всем направлениям деятельности, прогнозировать грядущие изменения во внутренних и внешних процессах и подготовить компанию к вероятным последствиям.

Зачастую термину «контроллинг» ставят в синонимы понятие «управленческий учет» и созвучное слово «контроль». Однако контроль ориентирован, прежде всего, на прошлое – выявление ошибок и отклонений от плана. Контроллинг, в свою очередь, предполагает управление в целях обеспечения стабильного и длительного функционирования и развития предприятия, а также текущими процессами для предупреждения и просчетов не только в настоящем, но и в будущем. Что касается управлен-

ческого учета, то существует множество точек зрения относительно его взаимосвязи с контроллингом: часть специалистов ставят знак равенства между ними, другие предполагают, что контроллинг – часть управленческого учета или наоборот. Несмотря на существующий ряд достаточно отличающихся друг от друга определений управленческого учета, все авторы воспринимают его как учет, необходимый для поддержки основных функций управления, а также для обеспечения менеджмента достоверной информационной базой, которая с помощью инструментов системы контроллинга становится основой для формирования и принятия управленческих решений. К тому же в рамках концепции контроллинга, ориентированной на систему учета, существенным является применение финансовых данных в анализе будущего организации (рис. 1) [2].

Для эффективного функционирования предприятию необходимы комплексный подход к стратегическому и оперативному управлению, постановка управленческого учета и отчетности с оптимальной структурой затрат. Данным требованиям отвечает контроллинг затрат, опирающийся на данные управленческого учета.



Рис. 1. Управленческий учет как информационная основа контроллинга

Совокупность последних образует подсистему управления на предприятии, которая предназначена для сбора и агрегирования учетных данных и направлена на решение конкретной управленческой задачи: обработка финансовой информации о протекающих на предприятии бизнес-процессах, преобразование ее к виду, удобному для оперативного принятия управленческих решений, и представление подготовленной таким образом информации менеджерам предприятия [3].

Постоянно расширяется диапазон производственных, технических и организационно-экономических вопросов, решение которых следует искать в сфере управления затратами, являющейся неотъемлемой частью контроллинговой процедуры. Контроллинг как система управления затратами направлена на решение следующих управленческих задач:

- разработка модели управления, при которой основа стратегических решений - это выбор поведения предприятия в текущий момент времени (подразумевает единство процессов координации, контроля и регулирования);
- контроль за координацией и интеграцией планирования головной компании и ее подразделений;
- учет и контроль затрат и результатов (показателей);
- мониторинг и проектирование целей, функций, задач и соответствующих подсистем управления под влиянием происходящих во внутренней и внешней среде предприятия изменений.

К особенностям «контроллинга затрат» в отличие от целостной системы «контроллинга» относится, по нашему мнению то, что контроллинг в общем понимании как система управления специализируется на управлении финансовыми результатами, а контроллинг затрат – в части издержек производства и реализации продукции (работ, услуг). Кроме того, если сравнение стратегического контроллинга и контроллинга затрат не актуально в силу отсутствия между ними тесной взаимосвязи, то в отношении оперативного контроллинга и контроллинга затрат имеются некоторые отличия (табл. 1) [7].

Таблица 1

Отличительные особенности контроллинга затрат и оперативного контроллинга

<b>Характеристики</b>	<b>Оперативный контроллинг</b>	<b>Контроллинг затрат</b>
Цель	Максимизация прибыли	Минимизация / повышение «прозрачности» затрат
Объекты	Доходы, расходы, налогообложения, прибыль	Расходы (затраты, издержки)
Полномочия	Центры инвестиций и прибыли	Центры затрат
Функции управления	Планирование, учет, контроль, анализ	Планирование, учет, контроль, анализ, выработка и реализация управляющих воздействий
Информация	Интегрированная	Первичная агрегированная
Задачи	Обеспечение руководства необходимой информацией	Оперативное принятие решений по минимизации затрат
Прообраз	Системы управления прибылью	Методы нормативного учета затрат, система «стандарт-кост»

В результате рассмотрения особенностей системы контроллинга затрат, изучения вопросов о правомерности выделения подсистемы контроллинга затрат и выявление комплексного, системного характера данной философии управления позволили сформулировать ее основные положения, которые представлены на рис. 2.

Контроллинг является одной из самых дискуссионных категорий, поскольку система не относится к областям, регламентируемым государством, не существует единого подхода к рассмотрению сущности данной системы. В ходе интеграции России в мировую экономику и притока иностранного капитала встал остро вопрос о необходимости правового обеспечения контроллинга. Нормативно-правовая база контроллинга в процессе своего становления прошла несколько этапов, в ходе которых были разработаны основные нормативные документы, регулирующие контроллинговую деятельность (рис. 3) [6].

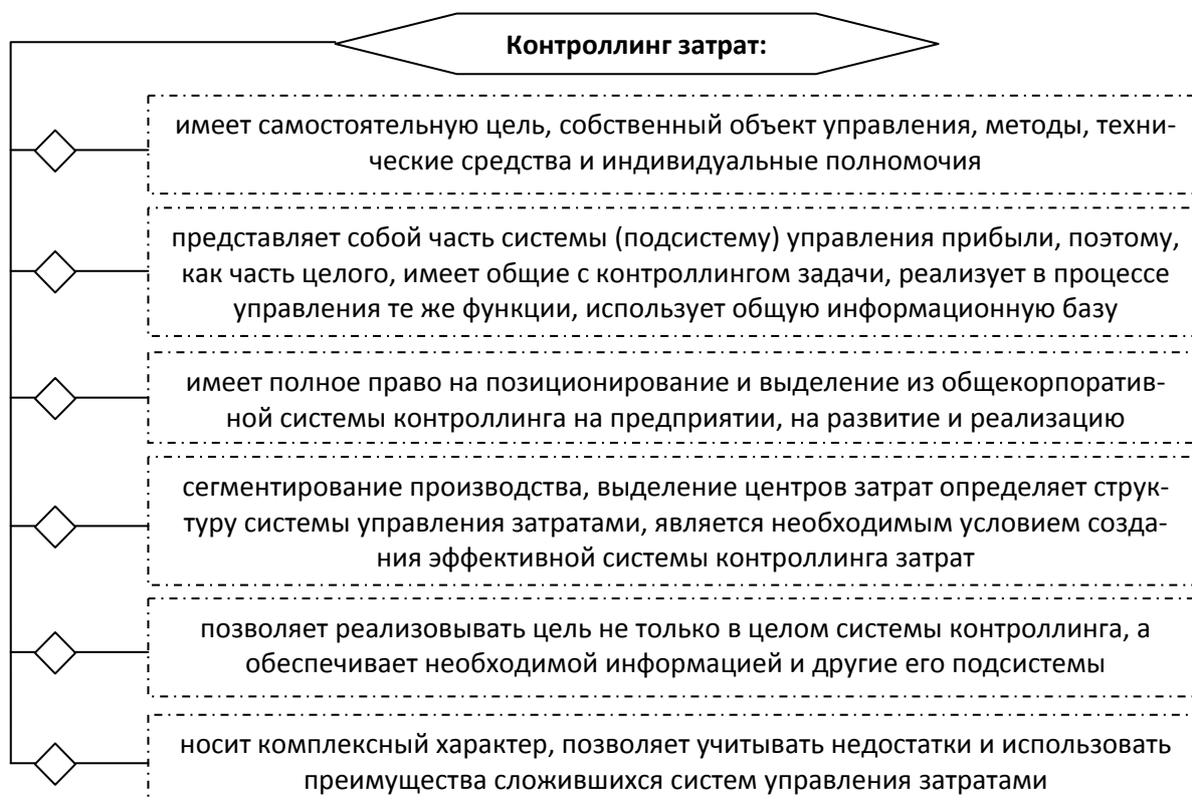


Рис. 2. Ключевые особенности и основные положения системы контроллинга затрат

Что касается перспективы развития системы контроллинга затрат на отдельном предприятии, то рассматривая процесс реализации данного управленческого нововведения можно увидеть и выделить следующие процессные изменения:

- в планировании: рост количества и качества учитываемых прогнозных изменений и факторов, влияющих на экономическую ситуацию;
- в учете: разработка системы управленческого учета, принятие во внимание неявных факторов и причин изменения экономической ситуации;

- в анализе: раскрытие причин отклонений и влияния на экономическую ситуацию различных факторов, большая возможность оценок степени рисков, резервов, анализ перспективного состояния;
- в контроле: больше возможностей в сравнении показателей по различным факторам;
- в мониторинге: расширение возможностей отслеживания информационно-материальных потоков на предприятии;
- в интеграционных процессах: формирование единого информационного пространства на предприятии и последующее на основе этого совершенствование взаимодействия подразделений;
- в координации действий: повышение взаимозависимости и согласованности действий на предприятии между подразделениями в ходе реализации управленческих решений.



Рис. 3. Нормативно-правовая база системы контроллинга на промышленных предприятиях

Несомненно, что процессные изменения потребуют дополнительных затрат времени изучение контроллерами большего числа факторов, влияющих на экономическую ситуацию, финансовых средств на приобретение оборудования и обслуживание системы, а также привлечение высококвалифицированных специалистов, затрат по упорядочиванию внутреннего документооборота и др. Ожидаемый результат от таких нововведений прогнозируется в виде: реального отражения будущего состояния рыночной ситуации; уменьшения отклонений от плана; предотвращения вероятных убытков, а также дефицита средств в следующих периодах; повышения платежной дисциплины; сокращения кредитной задолженности и увеличения оборачиваемости средств; получения выгоды от высвободившихся финансовых ресурсов; получения дополнительной прибыли; снижения риска наступления негативных последствий и т.д. Таким образом, предприятие, которое приняло решение о внедрении контроллинга, вынуждено применить немало усилий для подбора, адаптации и практической реализации инструментов, отвечающих условиям его функционирования. При оптимальном выборе инструментов предприятия получают значительный экономический эффект за счет усовершенствования процедур планирования, оперативного принятия решений и получения реальной своевременной информации о собственной деятельности. Однако в случае соответствующих усилий будет получен целостный взаимодополняющий комплекс инструментов контроллинга затрат, который позволяет избежать искажение себестоимости продукции, предоставляет более надежную и полную информацию для управления затратами, способствует повышению конкурентного положения организации, а также обеспечивает повышение эффективности функционирования предприятия.

Таким образом, основная цель контроллинга заключается в поддержке и улучшении процессов, направленных на достижение целей предприятия. Поэтому ему необходим инструментарий, который позволял бы избегать случайности, своевременно и быстро реагировать на негативные изменения, лучше использовать возможности для позитивных преобразований. При отсутствии такого инструментария предприятие перестает активно работать и начинает неадекватно реагировать на происходящие события. Управленческий учёт с входящими в него системами управления затратами, показателей и отчётов представляет собой не только основу инструментария, сколько саму суть контроллинга. Именно управленческий учёт, его грамотная постановка и владение им позволяют компаниям принимать решения по достижению поставленных целей.

#### Литература:

1. Бердников, В.В. Контроллинг бизнес-систем: проблемы, модели, развитие и опыт [Текст] / В.В. Бердников // Аудит и финансовый анализ. – 2012. - № 3. – С. 304-313.
2. Гуляева, Е.Л. Теория и практика контроллинга [Текст] / Т.Т. Шешукова, Е. Л. Гуляева. – М. : Финансы и статистика, 2008 – 176 с.

3. Концепция контроллинга: Управленческий учет. Система отчетности. Бюджетирование / Horvath&Partners; Пер. с нем. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 269 с.

4. Кот, А.Д. Сущность контроллинга и особенности его применения на предприятиях магистрального транспорта газа [Текст] / А.Д. Кот, К.Б. Акаев, Е.В. Сидоренко // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014.– выпуск 1 (<http://naukovedenie.ru/PDF/08EVN114.pdf>).

5. Кравец, Т. Д. Подходы к трактовке категории «контроллинг» / Т. Д. Кравец // Сибирская финансовая школа. – 2012. - № 3. – с. 147-149.

6. Круглов, Д. В. Нормативно-правовая база системы контроллинга промышленных предприятий [Текст] / Д.В. Круглов // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2011. - № 3. – С. 38-40.

7. Сидоренко, Е.В. Методический инструментарий контроллинга затрат [Текст] / Е.В. Сидоренко, О.В. Ленкова, К.Б. Акаев, Н.А. Горячкина // Современные проблемы науки и образования. – 2014.– № 2 (<http://www.science-education.ru/116-12404>).

УДК. 316.4

**Алексанина В.О.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Манзурова Т.В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Колтунова Ю.И.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Aleksanina V.O.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Manzurova T.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koltunova Y.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### ЛИЧНОСТНЫЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ КАК ОДИН ИЗ КРИТЕРИЕВ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

**Аннотация.** Дан обзор некоторых актуальных проблем трудоустройства выпускников ВУЗов в современной России. Для изучения указанных проблем и нахождения путей их решения предлагается использовать методы социологического исследования, в частности, анкетный опрос.

**Ключевые слова:** мотивация, потребности, кадровое планирование, государственное управление, кадровый резерв, муниципальные служащие, государственные гарантии.

Современная государственная служба является кадровым стержнем государственного управления, гарантирующим стабильность и адаптацию к изменениям в стране. Способность аппарата государственной службы

решать непростые социальные и экономические задачи в государстве, находящемся в состоянии демократического транзита, напрямую зависит от качества и мотивационных характеристик чиновников, их профессионализма, морально-этических и трудовых ценностей.

Государство в своей деятельности опирается на государственных и муниципальных служащих, а для этого необходимо создать определённые гарантии их эффективной работы. Общими кадровыми проблемами практически для всех систем государственной службы в мире являются низкая продуктивность труда, невысокое желание работать, стремление к продвижению по службе не в результате выполненной работы, а на основе личных взаимоотношений с начальством. Кадровая проблема проявляется в раздутых штатах, низком уровне инвестиций в развитие персонала, в отсутствии продуманного кадрового планирования, которое к тому же находится в руках ограниченного количества людей. Таким образом, ситуация в государственном секторе выявляет острую необходимость внесения изменений в кадровую работу на новом стратегическом уровне, а также обуславливает осознание того, что люди являются ключевым ресурсом государственной службы.

В Российской Федерации в прошлом не существовало единой и независимой государственной службы в современном понимании, соответственно, не существовала единая система приема на государственную службу, продвижения и аттестации, была малоэффективной система обучения, переподготовки и повышения квалификации госслужащих. В настоящее время в Российской Федерации созданы многие необходимые условия для оптимизации системы госслужбы, реорганизованы центральные органы государственного управления, приняты основные нормативные правовые акты, регулирующие организацию и прохождение государственной службы, а также повышения профессионализма госслужащих. Между тем, состояние современного аппарата российской государственной службы можно охарактеризовать скорее как неудовлетворительное: в результате подрыва престижа государственной службы в процессе частых реорганизаций, борьбы с «бюрократией» и «номенклатурой», произошло снижение мотивации государственных служащих, а также обострились проблемы коррупционного поведения.

В данной статье основное внимание уделяется управлению развитием личностного и профессионального роста как основы мотивации труда государственных служащих. Под мотивацией в данной работе понимаются «установленные законом и этическими нормами формы и методы реализации потребностей». Потребности бывают различными, прежде всего это биологические (физиологические) потребности человека, в частности государственного служащего. И если общество бедное, то данные потребности выходят на первое место среди иерархии ценностей. Поэтому проблема материального вознаграждения весьма важна и актуальна для российских государ-

ственных служащих – данные потребности должны реализовываться на государственной службе путем установление адекватных (а иногда и высоких) окладов, которые позволили бы госслужащим безбедно жить [1].

Одним из путей приближения государственной службы к мировым стандартам может служить системная работа с кадрами на стратегическом уровне. Стратегический уровень работы подразумевает тесную взаимосвязь системы кадрового планирования, приема на работу, обучения, продвижения по служебной лестнице, оплаты труда, аттестации, администрирования и контроля затрат на персонал, создание единой информационной базы данных. Кроме того, данный процесс подразумевает кропотливую работу над корпоративной культурой государственной организации, системой ценностей, норм поведения и мотивацией к труду государственных служащих и руководящих кадров. Также важно разработать комплекс мероприятий, которые бы стимулировали потребность государственных служащих в постоянном самообучении и совершенствовании профессиональных навыков. Особенно важно такое обучение для госслужащих, работающих на своих должностях первый год. В этой связи внедрение современных технологий работы с персоналом, усовершенствованных как в частном, так и в государственном секторе в различных странах, может быть полезным для решения многих насущных проблем, стоящих перед системой государственной службы Российской Федерации.

Важным фактором мотивации труда госслужащих является безопасность и защищенность, а также гарантии социального характера (отпуск, поддержка при болезни) – только 57% государственных и муниципальных служащих.

Если коллектив госслужащих является командой единомышленников и профессионалов, и если в данном коллективе сложился или создан благоприятный психологический климат, то социальный фактор (70% ответили, что многолетняя привычка работать и возможность свободного и дружеского общения с коллегами по работе) служит сильнейшей мотивацией к труду.

В мотивации служебного поведения государственных служащих весьма заметную роль играют карьерные притязания. Особого внимания заслуживают ответы респондентов на вопрос: «Какие карьерные мотивы побуждают Вас к трудовой деятельности?» Утвердительно ответили на него девяносто процентов опрошенных. При этом каждый второй заявил, что мог бы значительно прибавить в работе. О неформальности ответов свидетельствует то, что три четверти опрошенных без каких-либо подсказок интервьюеров сопроводили выраженное ими мнение различными предложениями по совершенствованию практики функционирования аппаратов органов власти.

Согласно проведенному нами опросу, были выявлены и материальные мотивы к побуждению трудовой деятельности. Все респонденты ответили, что им необходима потребность постоянного получения заработной

платы. С другой стороны можно выделить те мотивы, которые не затронули государственных служащих, они со временем утратили свою силу, хотя раньше в той же мере, что и получение заработной платы, стояло наряду с ненадежными вознаграждениями (путевки и т.д.), сейчас для чиновников это не главное.

Так как в опросе участвовали не только работники бюджетной и частной сфер, но и студенты управленческих специальностей, было выявлено, что заработок для учащихся ВУЗов, это всего лишь та заработная плата, которая будет гарантирована и не велика. Сейчас это является частым случаем, так как для студента главное для начала, найти себя в определенной сфере, а через время, на устоявшемся месте работы, на наш взгляд, это мнение будет изменено.

Из этого можно сделать вывод, что профессиональный рост для государственных служащих играет наиболее важную роль, чем личностный.

#### Литература

1. Психологические аспекты профессионального развития государственных служащих. [Текст] / Е.Ю. Акимова. - Рыбинск: филиал РАНХ и ГС, 2011. – 75 с.

УДК 655.1

**Арбабаева А. М.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Корякина Е. А.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Arbabaeva A.M.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

**Koryakina E.A.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

### ФОРМИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** Поиск возможностей расширения ассортиментной линейки малого предприятия, дебиторская задолженность, барьеры развития отрасли.

**Ключевые слова:** полиграфические услуги, программа развития, конкурентоспособность.

Полиграфическая промышленность Тюменской области развивается стремительными темпами. Рынок полиграфии насыщен. В г. Тюмени насчитывается около 65 предприятий, оказывающих полиграфические услуги. В целом за период с 2010 - 2012 гг. произошло увеличение потребления полиграфической продукции на 16,4 % по сравнению с уровнем 2010 г. (табл. 1).

Таблица 1

Динамика потребления печатной продукции  
на территории Тюменской области, млн. руб.

№	Вид печатной продукции	2010	2011	2012
1	Газеты и журналы	133,79	160,40	173,50
2	Книги	90,12	103,11	100,24
3	Упаковка	75,02	82,34	82,63
4	Рекламная продукция	59,91	65,7	75,36
5	Этикеточная продукция	49,59	56,34	57,93
6	Бланочная продукция	16,31	21,21	18,95
7	Прочие	19,54	21,29	21,65
	Всего:	455,70	514,60	530,26

Такой рост, по мнению экспертов, стал возможен благодаря увеличению потребления отдельных видов полиграфической продукции, вопреки периодическим спадам потребления других видов. Отраслевая структура предприятий-потребителей полиграфии г. Тюмени в 2012 г. представлена на рис. 1.

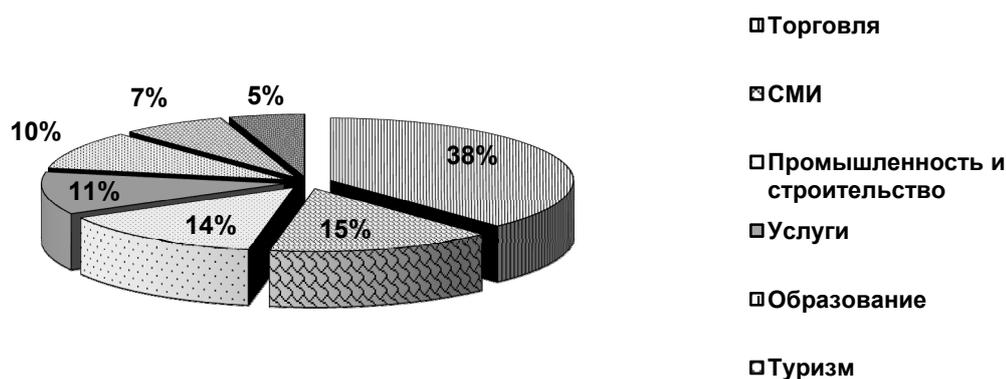


Рис. 1. Отраслевая структура предприятий-потребителей полиграфии г. Тюмени 2012 г.

По данным агентства «РОСПЕЧАТЬ» на конец 2012 г. был сформирован перечень предприятий г. Тюмени, лидирующих по объему продаж полиграфической продукции и услуг. Результаты оценки конкурентов ООО «Офсет-Медиа» на рынке полиграфии представлены в табл. 2.

Согласно этим данным компания ОАО «Тюменский дом печати» является одним из ведущих предприятий на рынке рассматриваемых услуг и уверенно удерживает свои лидирующие позиции. Исследуемое предприятие ООО «Офсет-Медиа» занимает наименьшую долю (1,43 %) в общей сумме объема продаж полиграфической продукции г. Тюмени.

Таблица 2

Структура полиграфического рынка г. Тюмени в 2012 г.

№ п/п	Наименование предприятий	Объем продаж за 2012 год, тыс. руб.	Удельный вес предприятия на рынке, %
1	ОАО «Тюменский дом печати»	30000	8,57
2	ООО «Сити Пресс»	19000	5,43
3	ООО «АРТ-Тюмень»	17000	4,86
4	ООО «Астория»	14000	4,00
5	ООО ВиК"	12000	3,43
6	ООО «Офсет-Медиа»	5000	1,43
7	Прочие (59 компаний)	253000	72,29
	Всего:	350000	100

Для развития полиграфической отрасли в настоящее время существуют несколько ключевых барьеров (рис. 2).

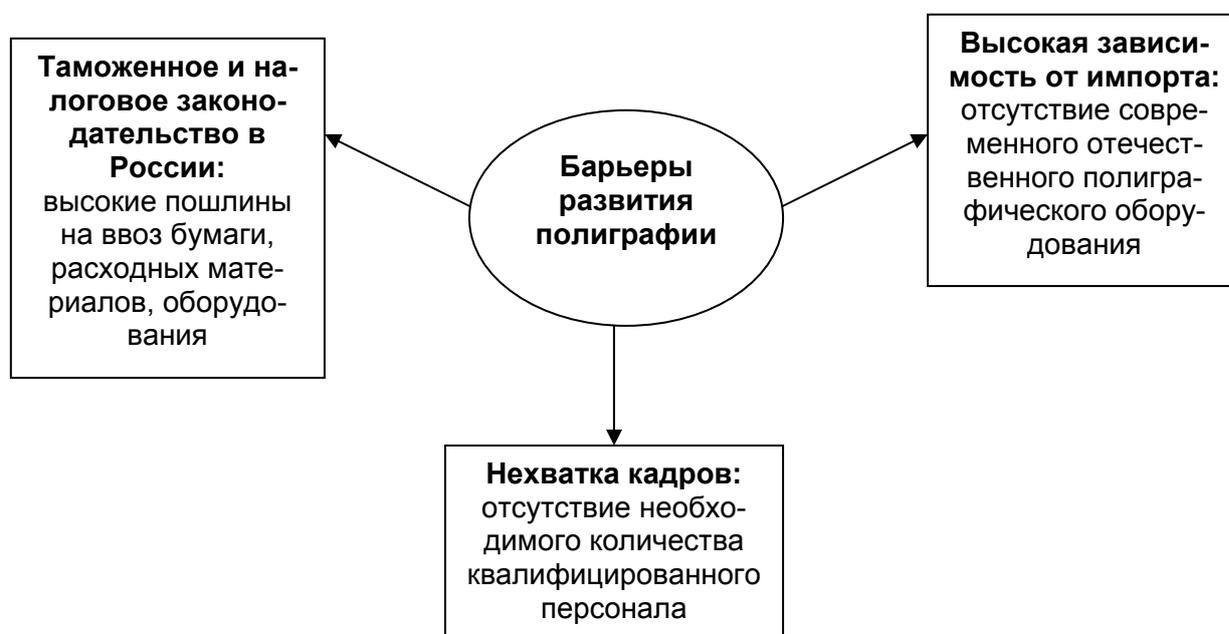


Рис. 2. Факторы, влияющие на развитие полиграфии

Предприятие выпускает следующие виды полиграфической продукции: газеты; журналы; брошюры; буклеты; флаеры; плакаты; открытки; календари; рекламные баннеры; этикеточную продукцию (рис. 3).

Еще одним направлением деятельности предприятия является оказание услуг в области полиграфии: сканирование; лакирование; ламинирование; тиснение фольгой; мягкий и твердый переплеты; бесшвейное скрепление переплета; цветное копирование (рис. 4).

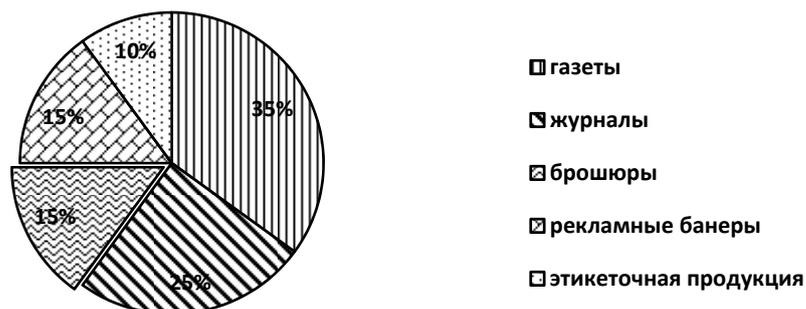


Рис. 3. Структура выпускаемой предприятием продукции, %

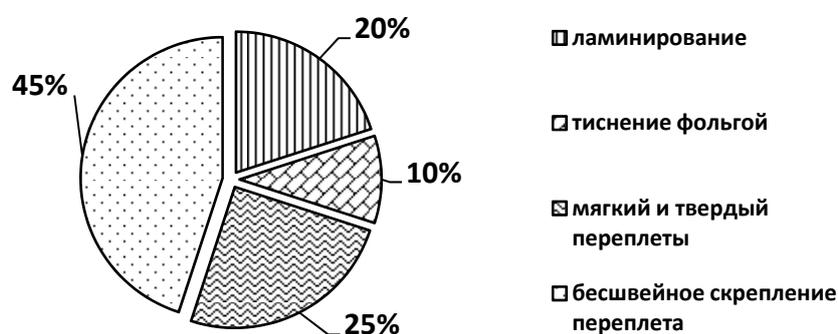


Рис. 4. Структура оказанных предприятию услуг, %

Бесшовное скрепление переплета занимает наибольший удельный вес (45 %) в структуре оказанных предприятием услуг, мягкий и твёрдый переплеты составляют 25 % объема оказанных услуг, ламинирование – 20% от объема всех услуг.

Весь технологический процесс по изготовлению печатной продукции осуществляется в трех основных цехах:

- цех подготовки печатных форм;
- печатный цех;
- брошюровочно-переплетный цех.

Основные финансовые показатели деятельности предприятия представлены в табл. 3.

По данным Тюменского агентства «РОСПЕЧАТЬ» наибольшая доля в объемах потребления полиграфической продукции в Тюменской области принадлежит газетам и журналам – 33 % по состоянию на конец 2012 года. Несколько меньшая доля приходится на книжную продукцию – 19 %. Доля упаковки в общем объеме потребления составила 16 %, 14 % – доля рекламной продукции. Этикетка занимает 11 %, на бланочную продукцию приходится 4 %, на прочие виды – 4 % (рис. 5).

Таблица 3

## Основные финансовые показатели деятельности предприятия

№ п/п	Показатели	2012 г.	2013 г.	Отклонение (+,-)	
				тыс. руб.	%
1	Выручка от реализации в сопоставимых ценах, тыс.руб.	5138	5620	+482	+9
2	Себестоимость продаж, тыс. руб.	4600	4987	+387	+8
3	Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	538	633	+95	+18
4	Чистая прибыль, тыс. руб.	251	331	+80	+32
5	Затраты на 1 руб. реализованной продукции, руб.	0,9	0,89	-0,01	-1
6	Рентабельность продаж, %	10,47	11,26	-	+0,8

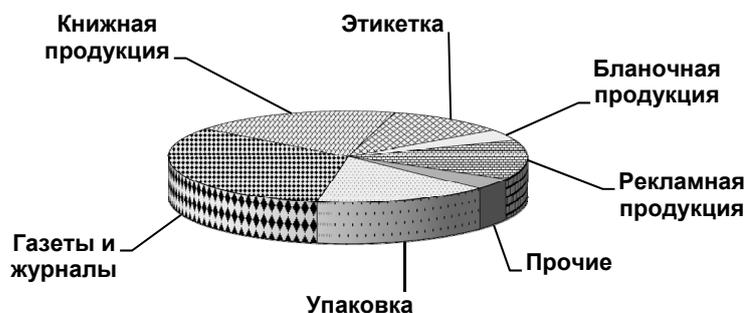


Рис. 5. Разновидность продукции рынка полиграфии Тюменской области в 2013 г.

В результате изучения рынка полиграфических услуг г. Тюмени и юга Тюменской области предлагается следующая программа развития предприятия (табл.4).

Первым предложенным направлением является расширение деятельности предприятия за счет проникновения на новые географические сегменты рынка. Изучив конъюнктуру рынка городов юга Тюменской области, выбор открытия обособленного подразделения остановился на г. Ишиме.

Обособленное подразделение ООО «Офсет-Медиа» в г. Ишиме будет представлять собой отдел предприятия, деятельностью которого является осуществление оптовой торговли полиграфической продукцией, при этом производство данной продукции будет осуществляться в головном предприятии ООО «Офсет-Медиа» г. Тюмени.

## Программа развития предприятия ООО «Офсет-Медиа»

№	Задача предприятия	Стратегия развития предприятия	Мероприятие по реализации стратегии (направления)
1	Увеличение рентабельности продаж	Стратегия развития рынка	Открытие обособленного подразделения в г. Ишиме
2	Расширение ассортимента продукции	Стратегия развития продукта	Включение в перечень услуг предприятия брендиование транспорта
3	Сокращение дебиторской задолженности	Контроль дебиторской задолженности	Указание размера неустойки в пункте договора об оплате товара
4	Расширение клиентской базы	Стратегия усиления позиции на рынке	Заключение договоров поставки с крупными заказчиками полиграфической продукции г. Тюмени
5	Сокращение издержек на предприятии	Стратегия сокращения расходов	Переход с общей системы налогообложения на упрощенную

Следующим направлением в программе развития предприятия является стратегия развития продукта. Данная стратегия позволит предприятию расширить ассортимент продукции, быть конкурентоспособным на рынке полиграфии г. Тюмени и увеличить выручку.

Предприятию ООО «Офсет-Медиа» предлагается включить в перечень услуг относительно новый вид рекламы на автомобильном транспорте – брендиование. Реклама на транспорте будет размещаться посредством нанесения специальных наклеек на автомобиль, разработанных дизайнерами предприятия. Работа по брендиованию будет осуществляться на различных видах транспорта: легковых автомобилях (личный автомобиль, такси, авто для тест-драйвов); грузовых машинах; спецтехнике. Расчет стоимости каждого проекта по брендингу будет производиться индивидуально, на основе разработанного макета, который в обязательном порядке утверждается заказчиком. Основными заказчиками услуги брендиования автомобиля являются рекламные агентства.

На предприятии ООО «Офсет-Медиа» прослеживается тенденция увеличения дебиторской задолженности, поэтому также важным мероприятием в программе развития предприятия является контроль дебиторской задолженности, включающий указание размера неустойки в пункте договора об оплате товара.

Зачастую возникают случаи задержки оплаты товара покупателем. На данный момент на предприятии ведется инвентаризация дебиторской задолженности 1 раз в квартал, т.е. специалисты отдела бухгалтерии формируют акт сверки и выявляют должников. Далее происходит процедура обзвона недобросовестных клиентов.

Как показывает практика, недостаточно только напоминания по телефонному звонку о задолженности заказчика. Чтобы не нести убытки, предприятию следует прописать в договоре поставки пункт о неустойке, предусматривающий начисления пени в виде определенного процента за каждый просроченный день оплаты товара. Например, с первого дня, следующего за допустимым по договору крайним сроком, будет начисляться пеня в размере 0,1 % от суммы неоплаченного долга в течение двух недель, далее размер пени повысится до 0,5% за каждый день просроченной оплаты.

Следующее мероприятие в программе развития предприятия предполагает увеличение рентабельности производства полиграфической продукции ООО «Офсет-Медиа» за счет заключения договоров поставки с крупными фирмами-покупателями: ИД «Мегаполис», ООО «Арт-Бомонд», ОАО «Сбербанк России».

В целях сокращения накладных расходов предприятию ООО «Офсет-Медиа» предлагается мероприятие по снижению налоговой загрузки с помощью перехода с общей системы налогообложения на упрощенную.

Чтобы перейти на упрощенную систему налогообложения, необходимо соблюдать некоторые условия согласно статье 346.12 НК РФ:

1) По итогам 9 месяцев, предшествующих переходу на УСН, выручка предприятия должна составлять не более 45 млн. руб.

2) Средняя численность сотрудников организации за отчетный период не должна превышать 100 человек.

3) Остаточная стоимость основных средств на конец отчетного периода не должна превышать 100 млн. руб.

4) Доля участия других юридических лиц не превышает 25 %.

5) Не должно быть наличие филиалов и представительств, отраженных в учредительных документах.

В результате анализа финансово-хозяйственных показателей предприятие ООО «Офсет-Медиа» подходит под все критерии перехода с общей системы налогообложения на упрощенную.

При оформлении документов, связанных с образованием обособленного подразделения в г. Ишиме, во избежание споров с налоговыми органами необходимо иметь в виду следующее:

1. не следует вносить сведения о создании обособленного подразделения в учредительные документы организации;

2. в названии структурных подразделений не должно быть слов «филиал» и «представительство». Подразделение может быть отделением, пунктом, центром и т. п.;

3. создание стационарных рабочих мест вне места нахождения организации можно оформить приказом руководителя, не разрабатывая положение о структурном подразделении;

4. в приказе о создании обособленного подразделения рекомендуется указать, что его руководство осуществляет единоличный исполнительный орган ООО (директор).

Наличие у организации налогоплательщика обособленного подразделения, не являющегося филиалом или представительством и соответствующего указанным выше требованиям, не препятствует применению УСН при условии соблюдения иных ограничений, установленных гл. 26.2 НК РФ.

В качестве объекта налогообложения ООО «Офсет-Медиа» может выбрать любой вид, но наиболее оптимальный вариант для организации, если объектом налогообложения будут являться доходы, уменьшенные на величину расходов, потому что при осуществлении своей деятельности она терпит большие расходы на материальные ресурсы, зарплату и т.д.

Эффективность всех предложенных мероприятий и совокупный экономический эффект представлены в табл. 5.

Таблица 5

Эффективность мероприятий, предусмотренных программой развития предприятия

№ п/п	Показатель	До внедрения мероприятия	После внедрения мероприятия	Абсолютное изменение
Открытие обособленного подразделения в г. Ишиме				
1	Единовременные затраты, руб.	-	36900	36900
2	Текущие затраты, руб.	-	2165794	883584
3	Прибыль, руб.	-	424757	424757
4	Рентабельность, %	-	19,28	19,28
Покупка оборудования для услуги брендинга автотранспорта				
1	Единовременные затраты, руб.	-	163000	163000
2	Текущие затраты	-	2202694	2202694
3	Прибыль, руб.	-	271978	271978
4	Рентабельность, %	-	11,5	11,5
Указание размера неустойки в пункте договора об оплате товара				
1	Дебиторская задолженность, руб.	357000	-	-357000
2	Дополнительный доход от неустойки (прибыль), руб.	-	68688	68688
Заключение договоров поставки с крупными заказчиками полиграфической продукции г. Тюмени				
1	Текущие затраты	-	207150	207150
2	Прибыль, руб.	-	50406	50406
3	Рентабельность, %	-	24,33	24,33
Переход с общей системы налогообложения на упрощенную				
1	Сумма налога, руб.	82800	62100	-20700
2	Прибыль, руб.	331200	351900	20700

Предложенные мероприятия приносят дополнительную прибыль предприятию в первый год их реализации, т.е. срок окупаемости направлений меньше года. Самое эффективное мероприятие в программе развития ООО «Офсет-Медиа» – открытие обособленного подразделения в г. Ишиме. В первый год реализации данного направления планируем

тая прибыль предприятия составит 424757 руб. Контроль дебиторской задолженности приведет к увеличению оборотных средств предприятия на 357000 руб. Переход на упрощенную систему налогообложения позволит ООО «Офсет-Медиа» сэкономить денежные средства на сумме налога, подлежащего уплате в бюджет.

УДК 316.4

**Аскерова Л. В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Суппес Л. А.**, преподаватель, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Колтунова Ю. И.**, к. т. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Askerova L. V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Suppes L.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koltunova Y. I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ИНДИКАТОРОВ МОТИВАЦИИ В ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»

**Аннотация.** Разработан теоретико-методологический инструментарий культуры мотивации и организационной приверженности работников к компании. Развитие организационной приверженности позволяет совершенствовать механизм реализации стратегии предприятия, усиливать позитивное влияние на предпринимательскую деятельность.

**Ключевые слова:** мотивация, адаптация, социальные программы, инновация, инновационный процесс, организационная приверженность.

Официальная оценка запасов нефти в России международного сообщества - 9,5 млрд. тонн. Причем, основные запасы сосредоточены в Западной Сибири. Среди крупнейших нефтяных компаний по запасам является «Роснефть» - свыше 2,2 млрд. т.

Нефть и продукты ее переработки - базовый сектор российской экономики. Нефтяники в 2013 году обеспечили примерно одну треть дохода федерального бюджета. Нефть же является и одним из основных экспортируемых из России товаров - около 85% (порядка 250 млн. т. ежегодно) поставляется в дальнее зарубежье. Основные регионы добычи - открытые еще в 1960-е и 1970-е годы западносибирские месторождения, на долю которых приходится больше половины добычи нашей страны совокупной годовой добычи. Лидером по добыче в 2013 г. стала «Роснефть», она же первой в России добыла 100 млн. т. нефти.

Поэтому авторы рассмотрели дополнительные возможности для профессионального развития молодых сотрудников и студентов на практике и их дальнейшего продвижения и получения разностороннего опыта в ОАО «НК Роснефть».

Индикатором трудовой мотивации является уровень организационной приверженности работников.

Под организационной приверженностью в компании ОАО «НК Роснефть» понимается эмоционально положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять ее цели и ценности, а также напряженно трудиться в ее интересах.

В организационной приверженности менеджеры компании выделяют три основных компонента (табл. 1).

Таблица 1

Организационная приверженность работников ОАО «НК Роснефть»

<i>Идентификация</i> - осознание организационных ценностей как собственных	<i>Вовлеченность</i> - желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад для достижения целей организации;	<i>Лояльность</i> - эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться членом ее команды/ее работником
информированы о положении дел в организации, перспективах решения значимых для них проблем;	готовность, если этого требуют интересы организации, к дополнительным усилиям, даже за рамками должностных обязанностей;	удовлетворенность содержанием выполняемой работы;
гордятся самим фактом работы в данной организации;	чувство самоуважения, основанное на удовлетворенности своими профессиональными достижениями и своей работой;	ощущение внимания и заботы со стороны организации;
считают оценку их добросовестного труда со стороны Компании справедливой.	заинтересованность в достижении значимых для организации рабочих результатов;	удовлетворенность своей карьерой в организации;
	ответственность за результаты своей работы.	уверенность в целесообразности длительной работы в данной организации; доверие к руководству.

Компания ОАО «НК Роснефть» может получить значительную выгоду, обеспечивая высокую степень организационной приверженности персонала. Авторы делают из этого вывод, что работники, приверженные своей организации, в большей степени склонны к проявлению творчества, к поддержке инноваций, что часто имеет решающее значение для сохранения конкурентоспособности организации.

Авторы исследуют бизнес-ситуации, когда такое качество персонала как его приверженность особенно важно для организации. Авторами анализируются факторы, способствующие оттоку наиболее ценных работников:

- ✓ появление / наличие на рынке труда работодателя, способного предложить более выгодные условия для работников;
- ✓ наличие в организации работников (обладающих редкими компетенциями, владеющих важной информацией и т.п.), уход которых может катастрофически сказаться на всей организации;

- ✓ наличие высокой вероятности возникновения перебоев с платежами персоналу;
- ✓ пассивное отношение сотрудников к возникающим затруднениям, низкая инициативность, отказ от содействия соседним подразделениям, игнорирование их проблем;
- ✓ рост текучести персонала.

Независимо от того, где находится основной источник приверженности - в самом человеке, в его индивидуальных особенностях, или это результат целенаправленного воздействия на него со стороны организации авторы предлагают распознать заинтересованного, лояльного работника, разделяющего цели организации по тому, что он:

- в работе уделяет внимание деталям;
- доводит порученное задание до конца, не бросает его на полдороги;
- заботится о качестве;
- рачительно относится к ресурсам организации;
- готов принимать на себя дополнительную ответственность;
- делится знаниями и информацией с другими работниками, готов помогать им;
- готов вкладывать дополнительные усилия и свое личное время ради достижения целей организации;
- хорошо работает в отсутствие контроля со стороны руководителя;
- вносит предложения по улучшению работы;
- внутренне дисциплинирован, не тратит рабочее время впустую;
- заинтересованно и с энтузиазмом относится к своей работе.

А низкий уровень организационной приверженности авторы отмечают в следующих негативных для организации последствиях:

- снижение производительности и качества труда;
- падение трудовой и исполнительской дисциплины;
- безразличие к делам организации, групповой эгоизм;
- появление слухов и сплетен среди работников организации;
- снижение уровня доверия к решениям руководства;
- пассивность, отсутствие инициативы и творчества, выжидательная позиция или сопротивление нововведениям;
- нежелание работать в команде;
- снижение эффективности взаимодействия между работниками разных подразделений;
- избегание ответственности и риска;
- снижение способности организации быстро реагировать на внутренние и внешние изменения.

Таким образом, на основании исследования и анализа трех основных компонентов приверженности работника к организации, авторы разрабатывают систему факторов, разрушающих организационную приверженность (табл. 2).

Для определения в какой мере факторы, разрушающие организационную приверженность, присутствуют на предприятиях компании ОАО «НК Роснефть», авторы предлагают использовать анкетирование. Тест «Оценка факторов, разрушающих организационную приверженность (определение необходимости организационного развития)» содержит 21 вопрос, для каждого из которых имеется четыре варианта ответа: «нет», «скорее нет», «скорее да», «да». Перечень вопросов, описывающих управленческие ситуации, таков:

1. В случае срывов, неудач, брака, нарушений в ходе производства всегда ведется активный поиск виновных.

2. Многие работники на отдельных участках работы стремятся к тому, чтобы обезопасить себя с помощью докладных записок и прочих бумаг.

3. Доступ к информации определяется уровнем положения работника, а не его функциями.

Таблица 2

Факторы, разрушающие организационную приверженность

<b>Составляющая приверженности</b>	<b>Что снижает данный показатель</b>
Идентификация собственных целей с целями организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Несправедливая, с точки зрения работника, оплата труда</li> <li>○ Неуверенность в завтрашнем дне</li> <li>○ Плохая информированность</li> <li>○ Ограничение возможности высказать свое мнение или участвовать в разработке управленческих решений</li> <li>○ Недоверие руководству и принимаемым им решениям</li> </ul>
Вовлеченность в работу	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ограничение самостоятельности в работе, жесткий, мелочный контроль со стороны руководства</li> <li>○ Отсутствие права на ошибку</li> <li>○ Неоправданное использование авторитарного стиля, излишнее давление со стороны руководства</li> <li>○ Отсутствие четкой связи поощрения с результатами труда</li> <li>○ Недостаток информации о целях и стратегии компании</li> <li>○ Отсутствие профессиональной перспективы</li> <li>○ Несоответствие квалификации работника сложности работы</li> <li>○ Плохая организация работы, длительное решение проблем</li> <li>○ Недостаточное внимание к проблемам подчиненных</li> </ul>
Лояльность	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Деление работников организации на «первый и второй сорт»</li> <li>○ Несправедливое распределение социальных благ</li> <li>○ Невыполнение обязательств руководством (расхождение между словом и делом у высшего руководства)</li> <li>○ Низкая престижность работы в данной организации</li> <li>○ Недостаточное внимание (доброжелательность) к сотрудникам со стороны руководства</li> <li>○ Плохой психологический климат в организации и ее подразделениях</li> </ul>

4. Нет ясности, какие цели ставит перед собой предприятие (отдел, подразделение). Многим цели неизвестны.

5. Если допущена ошибка, об этом узнает не допустивший ее работник, а его начальник или коллега.

6. Господствует групповой («отдельский») эгоизм.

7. Работники редко отождествляют себя с принятыми решениями. Скорее всего они воспринимают эти решения не как «свои», а как направленные против них.

8. Спокойно и планомерно заняться собственной работой удается только после рабочего дня. До этого всегда есть что-то более важное.

9. Большинство руководителей не стремятся к тому, чтобы управление строилось на коллективной основе. Прямо или косвенно они дают понять, что предпочитают «ясную» систему «приказ-подчинение».

10. Когда речь заходит о руководстве предприятия или штатных руководителях, обычным является высказывание: «Эти там, наверху».

11. Конфликты возникают чаще всего из-за мелочей.

12. Совещания длятся слишком долго и завершаются чаще всего безрезультатно. Речь идет не о существовании вопроса, а о борьбе самолюбий.

13. Насколько хорошо работник справляется со своими обязанностями, он узнает крайне редко. Он даже не знает, на основе каких критериев оценивается его труд.

14. Трудно и почти бесперспективно выдвигать и «пробивать» новые идеи и предложения по совершенствованию производственных и бизнес-процессов.

15. Энтузиазм в работе – редкость.

16. В принципе есть два вида работников: «старики», которые уже были на предприятии, когда оно только создавалось, и новички.

17. Многие работники «окапываются», используя коллективный договор, режим рабочего времени и должностные инструкции. Они бдительны относительно своих прав.

18. Когда оценивается работа, то чаще всего это происходит на основе эмоций или более или менее поверхностных наблюдений.

19. Многие работники мучаются вопросом, зачем они так долго учились тому, чего не могут применить.

20. Сознание того, что трата времени и некачественная работа угрожают интересам предприятия и в конечном счете самим рабочим местам, не часто находит проявление.

21. Работники в общем-то не хотят коллективного управления. Они хотят четко знать, куда направляется развитие, получать поручения и не переживать, если эти решения остались неверными.

Обработка результатов анкетирования производится путем простого подсчета количества отметок в каждом из столбцов. Чем выше получится сумма в первом столбце, тем лучше результат, т.е. тем выше степень зре-

лости (организационного развития) и соответственно ниже риск снижения организационной приверженности и трудовой мотивации. И наоборот, чем выше показатель, набранный в последующих столбцах, тем в большей степени предприятие нуждается в организационном развитии.

В существующей системе нематериальной мотивации ОАО «НК Роснефть» работники имеют право:

- знать объем работы и специфику требований к своей работе.
- вести открытое и конструктивное обсуждение качества и эффективности своей работы с руководством.
- получать содействие во всестороннем развитии своих профессиональных навыков и способностей и в профессиональном росте внутри компании.
- получать признание и достойную оценку своих заслуг перед компанией.
- быть выслушанным руководством.

Проанализировав факторы, которые разрушают организационную приверженность, авторы предлагают добавить следующие положения в систему нематериальной мотивации:

- вносить предложения, направленные на повышение эффективности работы коллектива.
- рассчитывать на внимание Компании к своим личным обстоятельствам при выполнении служебных обязанностей.

Кроме того, можно сделать вывод, что руководитель не должен делать четыре «НЕ»:

- 1) не относитесь к подчиненным как к своим рабам или бездушным роботам;
- 2) ваши слова не должны расходиться с делом. если вы хотите создать у своих подчиненных прочную мотивацию к труду, сделайте все возможное, чтобы выполнить данное им обещание;
- 3) избегайте мелочной опеки подчиненных, но не воспринимайте их как «пустое место», отказывая им даже в минимальной поддержке. предоставьте своим подчиненным все, что им необходимо, и когда им это будет необходимо;
- 4) не давайте работникам повода подозревать, что вы поступаете несправедливо по отношению к ним. постарайтесь сделать так, чтобы никто даже не мог предположить, что у вас могут быть любимчики.

Для того чтобы организационная приверженность у молодых специалистов и студентов на производственной практике сохранялась, топ-менеджеры компании создают основные обучающие программы, а также программы, направленные на развитие руководящего потенциала сотрудников по всем уровням компании ОАО «НК Роснефть», например:

- «Три горизонта» - программа профессионального совершенствования, позволившая 550 молодым специалистам повысить свои технические и деловые навыки.

- «Перспектива» - учебный курс, направленный на развитие навыков коллективного руководства у супервайзеров и руководящего состава производственного объекта. ASSET - программа, разработанная для ОАО «НК Роснефть» для повышения навыков управленческой работы у сотрудников компании (рис. 1).

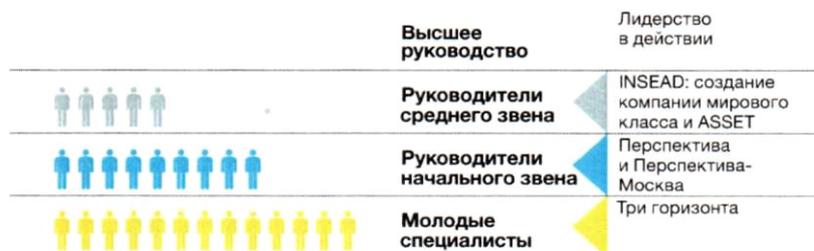


Рис. 1. Организационные программы развития

С момента запуска этой программы в 2005 году через нее прошли почти 400 руководителей начального и среднего звена. «Создание компании мирового класса» - разработана специально для ОАО «НК Роснефть» международной школой бизнеса INSEAD. Обучение по этой программе прошли 250 менеджеров компании, обладающих потенциалом продвижения на высшие руководящие должности.

- «Лидерство в действии» - программа, ориентированная на руководящий состав среднего и высшего звена, разработанная для ряда бизнес-подразделений в соответствии с их конкретными потребностями. В 2012 году сотрудники компании получили около 200 профессиональных наград от Министерства энергетики - рекордно высокое число с момента образования ОАО «НК Роснефть».

Авторами изучены факторы, способствующие оттоку ценных работников, а также проанализирован низкий уровень организационной приверженности работника. Авторами выявлена система факторов, разрушающих организационную приверженность. В целом, в существующую систему мотивации ОАО «НК Роснефть», авторы предлагают добавить следующие положения:

- ✓ вносить предложения, направленные на повышение эффективности работы коллектива;
- ✓ письмо, сопровождающее премию за особые достижения;
- ✓ включение в производственный контракт руководителя количественных показателей по созданию инициатив;
- ✓ разработка индивидуальных целей для небольших групп рабочих;
- ✓ создание сайтов «ящик идей», «Появилась идея - запиши ее!»;
- ✓ демонстрация руководителем открытости для диалога, интереса к предложениям инициативы работников;

- ✓ создание в организации общественного фонда солидарности для оказания помощи лицам, попавшим под сокращение штатов ОАО «НК Роснефть»;
- ✓ поручительство организации за своих работников при использовании ими ипотечного кредитования.

#### Литература

1. Крамар О.В. Разработка модели компетенций для ключевых должностных позиций в дочернем обществе как основа для организации подбора и отбора персонала // Материалы семинара - совещания ОАО Газпром «Политика управления человеческими ресурсами». - Новый Уренгой: ООО Ямбурггаздобыча, 2007. - С. 20-23.

2. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 544 с.

3. Глазов М. и др. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента. - СПб.: Андреевский издательский дом, 2007. - 252 с.

4. Егоршин А.П., Филимонова С.Г. Карьера одаренного менеджера. - М.: Университетская книга: Логос, 2007. - 408 с.

5. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала. - М.: ИКУ «Март», 2003. - 224 с.

6. Эффективное мотивирование. Тренинг. ЭКОПСИ. Консалтинг. 2010 г.

УДК 331.109

**Бирюкова А.В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Позигун В.А.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Койше К.К.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Biryukova A.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Pozigun V.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koyshe K.K.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

#### PROBLEMS OF PROTECTION OF THE LABOUR LAW OF WORKERS

**Аннотация.** Исследуются проблемы защиты трудовых прав работников. Выявляются основные причины нарушения трудовых прав. Предлагаются меры по совершенствованию механизмов защиты трудовых прав.

**Abstract.** Problems of protection of the labor law of workers are investigated. The main reasons for violation of the labor law are established. The measures for improvement of mechanisms of protection of the labor law are offered.

**Ключевые слова:** Работник, работодатель, трудовые права работника, защита трудовых прав, профсоюзы, трудовые споры.

**Keywords:** worker, employer, labor law of the worker, protection of the labor law, trade unions, labor disputes.

Современное общество подвержено изменениям, вместе с этим развивается и меняется социально-экономическое устройство страны. В связи с этим приобретает актуальность защита трудовых прав работников.

В России этот вопрос стоит наиболее остро, поскольку реформы, проводимые в стране при вхождении в рыночную экономику, показывают, что Россия осваивает опыт международных торгово-экономических отношений на уровне отрасли, предприятий и организаций и имеет менеджеров, способных управлять бизнесом на уровне мировых требований современного менеджмента [5]. Но при этом уровень защищенности лиц наемного труда существенно снизился. В наибольшей степени это коснулось работников, состоящих в трудовых отношениях с организациями частной формы собственности.

Практически каждый работодатель в нарушение требований законов навязывает свою волю работникам, злоупотребляет своим положением и разными способами может ущемлять трудовые права своих сотрудников. Со стороны работодателей такими нарушениями могут стать уменьшение заработной платы, ненормированный или укороченный рабочий день, сокращение времени обеденного перерыва или отдыха, дисциплинарные взыскания, наложение штрафных санкций или выговоров, незаконные увольнения и другое.

Понятие защиты трудовых прав работников ученые рассматривают в узком и широком аспекте. Так, Шафиров В.М., Тарбагаев А.Н., Шишко И.В. отмечают, что защита трудовых прав работников в узком смысле слова — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита, сбережение их от нарушений, в том числе и их профилактика, реальное восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, т. е. за нарушение трудовых прав работников [6].

В широком же смысле под защитой трудовых прав работников указанные авторы понимают реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства [6].

Необходимость в защите трудовых прав граждан обусловлена тем, что работник относится к наиболее слабо защищенной стороне трудовых отношений. Поэтому данная проблема должна быть одной из приоритетных направлений правовой политики и государство обязано защищать работающих граждан от произвола со стороны работодателя.

Статья 45 Конституции РФ гарантирует государственную защиту прав и свобод человека и гражданина. При этом каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом [1].

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает способы защиты трудовых прав и свобод. Ст. 352 ТК РФ предусматривает четыре основных способа защиты трудовых прав и свобод [4]:

- 1) самозащита работниками трудовых прав;
- 2) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- 3) государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) судебная защита.

Третий и четвертый способы сориентированы на защиту, осуществляемую государством, второй – обществом в лице профсоюзов, а первый – самим работником [2].

Одним из самых популярных и действенных способов защиты является суд. Причем более 90 % рассматриваемых дел решается в пользу работника, как более слабой стороны. Вместе с тем количество обратившихся в суд работников ничтожно мало по сравнению с числом нарушенных прав. Это объясняется и российским менталитетом, и сложившимся отношением к судебной защите [7].

Исследования в сфере трудовых отношений, свидетельства профсоюзов показывают, что нарушения трудовых прав носят массовый характер. Однако те, кто обращаются в органы по контролю за соблюдением трудовых прав – это единицы из тысяч работников сталкивающихся с нарушениями. Работники отказываются от защиты своих прав из-за того, что процедура защиты для них - длительная, тяжелая и затратная [7].

Одной из причин, по которой работники отказываются от требований защищать свои права, является боязнь лишиться работы. Вследствие такого рода тенденции защищать свои права, как правило, решаются те, кто либо решил сменить место работы, либо уходит на пенсию. Желаящие сохранить работу обычно вынуждены мириться с нарушениями прав.

Российское законодательство предусматривает разнообразные механизмы обжалования незаконных действий работодателей по отношению к работникам [7]. К таким механизмам можно отнести обращение в государственную инспекцию труда (ГИТ), прокуратуру, комиссию по трудовым спорам, а также обращения для разрешения трудовых споров в судебном порядке. Государственное регулирование по защите трудовых прав работников предусматривает административную и уголовную ответственность за ряд нарушений в этой области. Однако в действующем законодательстве для работодателей есть «белые пятна», «лазейки», которые допускают нарушение трудовых прав работников, а также в нем отсутствуют четкие

механизмы, которые бы предотвращали повторные нарушения. Принцип неотвратимости ответственности (уголовной и административной) дает сбои, меры ответственности неоправданно мягки, отсутствуют существенные размеры компенсации морального вреда [7].

Важной функцией профсоюзов является обеспечение защиты прав и интересов работников, но в настоящее время они не могут осуществлять данную функцию полностью, так как их численность снижается. Законодательство, гарантирующее профсоюзам права в области представительства и защиты интересов работников, постепенно становится более жестким. Практически отсутствуют государственные механизмы, способные защитить эти права работников - на объединение в профсоюзы, осуществление профсоюзной деятельности, ведение коллективных переговоров, на забастовку [7]. Поэтому сегодня работники зачастую не решаются вступать в профсоюзы, все меньше верят в их действенность как в механизм защиты прав, и все больше рассчитывают либо на себя, либо просто прекращают бороться за отстаивание своих прав. Вследствие этого работники лишены мотивации вступать в профсоюзы, все меньше верят в них как в механизм защиты прав и все больше рассчитывают на борьбу за свои права в индивидуальном порядке.

Одним из важнейших видов защиты трудовых прав работников является коллективный договор, в котором закрепляются гарантии и компенсации работникам в области трудовых отношений, а также устанавливаются дополнительные гарантии и компенсации [3].

Обеспечение права работников на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров тесно связано с государственной защитой трудовых прав и свобод и фактически также является одним из ее элементов. Признавая право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, ТК РФ устанавливает законные способы их разрешения (гл. 60, 61 ТК РФ) [3].

Таким образом, можно констатировать, что трудовые права нарушаются в массовом порядке, при этом работники зачастую отказываются от защиты своих прав по ряду причин. Поэтому в настоящее время для обеспечения защиты прав работников необходимо усовершенствовать механизмы защиты, изменить систему мер ответственности за нарушение трудового законодательства, а также расширить возможности профсоюзов.

#### Литература

1. Конституция РФ: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>
2. Репринцев Д.Д. Самозащита работниками трудовых прав // «Трудовое право», 2009 г. № 3. <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1676>
3. Российская энциклопедия по охране труда: В 3 т. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во НИЦ ЭНАС, 2007.
4. Трудовой Кодекс РФ: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
5. Хайруллина Н.Г. Управление персоналом на предприятиях торговли. — Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2011. — 326 с.

6. Шафиров В.М., Тарбагаев А.Н., Шишко И.В. Правоведение. Учебник для вузов. М.: Издательство «Проспект», 2013. - 624 с.

7. Ярмизина Н.В. Проблемы обеспечения защиты трудовых прав работников. <http://www.uecs.ru/статьи-вак/law/>

УДК 331

**Борисенко А.В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Яворская В.И.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Сайфуллин Ф.Ф.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Borisenko A.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Yavorskaya V.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Saifullin F.F.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

### SOCIAL PROBLEMS OF UNEMPLOYMENT

**Аннотация.** Проблема безработицы рассмотрена как актуальная для развития и функционирования человеческого общества. Показано что, безработица способствует бедности населения, духовной, моральной, нравственной деградации личности. Сформулирован вывод, что решение проблемы занятости населения стоит в числе наиважнейших, первоочередных задач в любой цивилизованной стране.

**Abstract.** The problem of unemployment were considered as relevant to the development and functioning of human society. Shows that unemployment contributes to poverty, but also spiritual, moral, moral degradation of the people. A conclusion that the problem of employment stands among the most important, high priority in any civilized country.

**Ключевые слова:** безработица, социальные проблемы безработицы, социальные последствия безработицы, занятость, рынок труда.

**Keywords:** unemployment, social problems of unemployment, social consequences of unemployment, employment, unemployed, labor market.

С началом рыночных реформ в России появилась проблема безработицы. Родоначальник теории функционирования рынка труда, доктор А. Маршалл, оперирует рядом понятий и категорий. Среди них занятость населения, безусловно, определяющая [1].

Наиболее адекватно, на наш взгляд, понятие занятости раскрыто в законе «О занятости населения РФ». В ст. 1 указано: «Занятость – это дея-

тельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход». Безработными (ст. 3) признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина [5].

Результаты научных исследований, проведенных российскими учеными Беркович М.И., Папина А.Л., Сущикова С.Э., в последнее время документально подтверждают существование ряда эмоциональных, социальных, финансовых, семейных, медицинских и политических последствий безработицы. Но ученые продолжают дискутировать: безработица - это причина или повод возникновения отрицательных последствий? Различия в результатах можно объяснить влиянием многих факторов, в частности, уровнем безработицы на момент потери работы, поддержкой со стороны семьи и друзей, запасами, которые могут помочь безработному и его семье пережить трудный период, длительностью безработицы [2].

Среди эмоциональных последствий безработицы Бестужев-Лада И.В., называет низкую самооценку, депрессию, самоубийство и необходимость психиатрического лечения в стационаре. Среди медицинских проблем - нарушение здоровья, вызванное стрессами (в частности, болезни сердца и почек, алкоголизм и цирроз печени). По всей вероятности, безработица оказывает отрицательное воздействие на всех, кого она прямо или косвенно затрагивает [4].

Исходя из результатов исследований Беркович М.И., Папина А.Л., Сущикова С.Э., не изучен «порог терпимости», когда члены семьи безработного еще сохраняют способность заботиться друг о друге. Есть основания считать, что стресс, связанный с безработицей, снижает такую способность, в результате чего подростки чаще сбегают из дома, иждивенцев приходится помещать в учреждения системы социального обеспечения; семья отторгает тех, кого считает обременительными. Несмотря на усилия социальных работников привлечь внимание безработных к своему бедственному положению как к политической проблеме, многие безработные не склонны к политической активности. Причина кроется в боязни идти вразрез с общепринятыми нормами поведения, опасением поставить под угрозу свои шансы снова найти работу. Исследователи, к сожалению, еще не установили полный перечень трудностей, которые связаны с поиском работы, и тех сложностей получения новой работы, которые существуют в обществе, не обеспечивающим всеобщую занятость. В государственных службах трудоустройства официально регистрируется только 12% вакантных рабочих мест. Это усугубляет стресс, испытываемый человеком в процессе поиска работы, в частности, при получении отказа и из-за отсут-

ствия четкого представления о том, где и как искать работу. О рабочих местах, не заявленных на рынке труда, гораздо легче узнать тем, кто имеет работу, чем безработным. Информация о том, как искать работу, предоставляемая на курсах по обучению поиску работы, возможно, достигает цели, укрепляя у людей надежду на получение новой работы. Поэтому в последние годы создаются специальные курсы в помощь безработным. Однако курсы могут быть недостаточно эффективными, поскольку официальная политика государства заключается в сохранении некоторого избытка рабочей силы. Если обучавшиеся на подобных курсах или участвовавшие в программах стимулирования занятости в дальнейшем потерпят неудачу, это может парализовать их волю к действиям. В результате они становятся еще более уязвимыми перед отрицательным воздействием эффекта долгого отсутствия работы. Они могут вообще потерять шансы на получение работы, так как рискуют попасть в учреждения социального обеспечения на излечение [2].

Вместе с тем, растет численность незарегистрированных безработных, которые не считают необходимым обращаться в службу занятости и подчас находят альтернативные источники существования. Это свидетельствует о росте видов деятельности, не учитываемых государственной статистикой, и требует усиления контроля со стороны органов управления. Работники, избежавшие увольнения, также испытывают стресс, а чрезмерные психологические нагрузки, переживаемые ими, могут оказаться даже сильнее, чем испытываемые теми, кто ее потерял. Установлено, что безработица является фактором, понижающим заработную плату. Таким образом, отрицательные последствия безработицы не ограничиваются потерявшими работу. Она может ударить по целым трудовым коллективам, в том числе профсоюзам, помешав их попыткам улучшить качество рабочих мест, условий труда, ввести дополнительные блага и обеспечить другие права человека на рабочем месте [4].

По нашему мнению, социальные проблемы безработицы затрагивают и человека, и общество в целом. Безработица, как свидетельствуют многие социологические и социально-психологические исследования Берковича М.И., Папина А.Л., Сущикова С.Э., Бестужев-Лада И.В. и Маршалл А., имеет исключительно негативные социальные последствия для общества в целом, отдельных его групп и слоев, для семей, для каждого человека. Столкнувшись с этой проблемой, у большинства безработных появляется страх перед поиском работы, что приводит к затяжной депрессии.

Опираясь на мнения вышеуказанных авторов, можно предложить мероприятия по улучшению сложившейся ситуации: органам службы занятости всех уровней необходимо широкое развертывание профориентационной работы с молодежью для подготовки ее к трудовой деятельности в условиях развивающегося рынка труда. Необходимо расширять сеть учебных центров профессионального обучения, профессиональной подго-

товки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и безработных граждан. Активнее использовать проведение общественных работ для отдельных категорий населения (освобожденных из мест заключения, болезней и т.д.). Как правило, такие работы общедоступны и не требуют длительной специальной профессиональной подготовки. Это, например, выращивание овощей, помощь в обслуживании больных и престарелых.

Службы занятости были открыты в связи с появлением безработицы в период перехода страны к рыночным отношениям. Несмотря на относительно непродолжительный период своей деятельности, они становятся все более важным органом социальной защиты граждан, потерявших работу. Современный рынок труда не является абсолютно свободным, стихийным. Он регулируется с помощью различных инструментов, законодательства, государственных программ занятости населения, соглашений между работодателями и профсоюзом, государственных и частных институтов, занимающихся трудоустройством населения.

#### Литература

1. Алиев И.М. Экономика труда / М.: Наука, 2011. – 232с.
2. Беркович М.И. Папина А.Л., Сущикова С.Э. Безработица в современных условиях: региональные особенности и формы поддержки. / Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством», 2010, № 28. С. 107-111.
3. Безработица: определение, типология [Электронный ресурс] / <http://soc-work.ru/article/269>
4. Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы безработицы в России. - 2013.
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / <http://www.consultant.ru/popular/gkrfl>.

УДК 622.32

**Бузлакова А. Н.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Сайфуллин Ф.Ф.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Buzlakova A.N.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Saifullin F.F.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

**Аннотация.** Анализируются проблемы занятости населения Тюменской области, а также экономические и социальные факторы, влияющие на

занятость населения. Показано, что для большинства людей трудовая деятельность является основным источником доходов и главным условием личностной самореализации. Уровень и качество их жизни напрямую зависят от того, как организован и как функционирует рынок труда.

**Abstract.** This article analyzes the problems of employment of the population of the Tyumen region, as well as economic and social factors that affect employment. For millions of people work is a major source of income and the main field of personal self. The level and quality of life are directly dependent on the organization and functioning of the labour market.

**Ключевые слова:** занятость, занятость населения, постоянная занятость, временная занятость, безработные.

**Keywords:** employment, permanent employment, temporary employment, unemployed.

Актуальность темы исследования связана с возрастающими проблемами занятости населения в целом и в Тюмени, что негативно сказывается на россиянах и на экономике в частности государства. В связи со спадом производства, произошедшим вследствие кризиса, усилилось внимание к планированию персонала и расходам на кадровое планирование.

Цель такого планирования является, по мнению Андреева, не только наем соответствующей рабочей силы. Это также и реализация возможности эффективно использовать уже имеющийся потенциал сотрудников в соответствии с их квалификацией и способностями, социальными и демографическими параметрами [1;22].

Основные права граждан в сфере занятости и трудоустройства закреплены в Конституции РФ [2]. Так, в ст. 37 Конституции устанавливает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы. В свою очередь, государство обязуется гарантировать гражданам наиболее эффективное осуществление указанных прав, что, прежде всего, следует из конституционного положения, согласно которому Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [2].

В органы службы занятости населения Тюменской области за содействием в поиске работы обратились 16,8 тыс. человек. Численность зарегистрированных безработных в области по состоянию на 1 марта 2014 года составила 4,2 тыс. человек. Согласно отчету, для содействия занятости: 174 человека получили услуги психологической поддержке; 445 человек направлены на профессиональное обучение или переобучение, включая обучение в другой местности; 204 человека трудоустроены по программе организации оплачиваемых общественных работ; 114 выпускников колледжей и ПТУ в возрасте от 18 до 20 лет временно трудоустроены для по-

лучения опыта работы; 27 человек получили финансовую помощь в рамках программы содействия самозанятости безработных при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства; 622 несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, желающие работать в свободное от учебы время, были трудоустроены по программе временной занятости; 60 человек направлены на стажировки, среди них 23 женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, 10 пенсионеров и 27 выпускников образовательных заведений; 6 граждан трудоустроены после освобождения из исправительных учреждений системы УФСИН; 7 многодетных родителей направлены на профессиональное обучение и 1 родитель, воспитывающий ребенка-инвалида [4].

Кроме того, говорится в отчете, в 2014 году будет продолжена организация опережающего профессионального обучения работников, находящихся под угрозой увольнения в связи с высвобождением и работников организаций производственной сферы, планируемая численность — 70 человек. А также содействие будет оказано для трудоустройства 800 безработных инвалидов Тюменской области.

Хайруллина Н. Г. отмечает, что проблемой занятости являются серьезные административные барьеры на пути развития предпринимательства. В докладе Всемирного банка отмечается, что Россия занимает 120-е место в рейтинге из 181 страны с наиболее благоприятными условиями ведения бизнеса. Из 10-ти показателей (регистрация предприятия, оформление собственности и др.) Россия заняла 18-е место в категории «соблюдение условий договора», что свидетельствует о повышении юридической дисциплины российских предпринимателей [3;33].

Проблема занятости населения Тюменской области является одной из актуальных. Решение проблемы является приоритетным направлением государственной политики. В начале мая 2010 г. была принята программа «Программа по борьбе с бедностью», одним из основных направлений которой является обеспечение занятости и оплаты труда не менее прожиточного минимума. В данной программе будут задействованы фактически все министерства и ведомства [1]. При этом государственная политика в области управления трудовыми показателями кадров для малого предпринимательства должна быть ориентирована на региональный рынок и решение региональных проблем на основе привлечения и переобучения незанятого населения, как отмечает Хайруллина Н.Г [3;76].

В результате проведенного анализа можно сделать следующие выводы: решать данную проблему следует через социальное, экономическое и юридическое законодательство. Через постоянное взаимодействие необходимо разработать законы, указы и постановления. На государственном уровне стимулировать создание новых мест, в том числе для незащищенных слоев населения, которые будут пополняться из числа безработных.

Кроме того, разработать краткосрочные и долгосрочные программы по поддержке безработных, помощи в трудоустройстве, профессиональной ориентации, подготовке и переподготовке безработных граждан.

#### Литература

1. Андреева Л.А. Правовое регулирование обеспечения занятости в России. - М.: МГИУ, 2011. – 460 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
3. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма. – Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2013. – 33 с.
4. Электронный ресурс: <http://www.nachgorod.ru>

УДК 331.56

**Быкова Е.В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Ямова Ю.В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Сайфуллин Ф.Ф.**, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Bykova E. V.**, Tyumen State Oil and Gas University

**Yamova J.V.**, Tyumen State Oil and Gas University

**Saifullin F.F.**, Tyumen State Oil and Gas University

## СОВРЕМЕННАЯ БЕЗРАБОТИЦА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

### MODERN UNEMPLOYMENT: PROBLEMS AND SOLUTIONS

**Аннотация.** В данной статье рассмотрена одна из наиболее актуальных в настоящее время проблем - безработица в России. Авторами были рассмотрены основные последствия данного явления и предложены возможные пути решения проблемы.

**Abstract.** In this article one of the problems of unemployment most actual now in Russia is considered. Authors considered the main consequences of this phenomenon and possible solutions of unemployment are offered.

**Ключевые слова:** безработица, служба занятости, проблемы, пути решения, рынок труда, рабочее место, квалификация.

**Keywords:** unemployment, employment service, problems, solutions, labor market, workplace skills.

Существуют различные характеристики и трактовки безработицы. Прежде всего, необходимо руководствоваться научными понятиями безработицы, которые дают официальные документы трудового законодательства РФ. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» оп-

ределяет следующих граждан безработными: «Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней» [1].

Безработица оказывает существенное влияние не только на социально-экономическую, но и на политическую ситуацию в стране. Она тесно связана с происходящими структурными сдвигами в национальной экономике и мировом хозяйстве. Безработица как сложное и противоречивое макроэкономическое явление остается в России в центре внимания и населения, и научной общественности.

Одной из проблем возникновения безработицы является слишком высокая заработная плата. Если заработная плата поднимается выше того уровня, когда все, кто ищет работу, ее находят, то возникает избыток предложения на рынке труда, т.е. безработица. Если в результате превышения предложения труда над спросом возникает безработица, то она воздействует на цены в сторону их понижения, а следовательно, и снижение заработной платы, пока не устанавливается равновесие на рынке труда.

В условиях рыночной экономики рынок труда пребывает в постоянном движении: одни предприятия сокращают штаты, другие - увеличивают, люди уходят на пенсию или покидают работу и т.д. Наиболее угрозжающим фактором роста безработицы и массового высвобождения людей из производства является разгосударствление и свертывание производства на крупных и сверхкрупных предприятиях. Возникает специфический вид безработицы среди лиц высокой квалификации, профессионально непригодных к использованию в низовых хозяйственных звеньях производственной и непроизводственной сфер.

Движение рынка труда по-разному влияет на уровень безработицы. Даже в обычные времена есть люди без временного трудоустройства (потому что ушли с одной работы и занимаются поисками другой) или же впервые ищущие работу. В рыночных условиях, когда уровень зарплаты и льгот значительно зависит от предприятия, люди, подыскивая себе достойную работу, не всегда сразу соглашаются на первые предложения трудоустройства.

Данная ситуация тормозит развитие общества и производственные возможности организаций и государства в целом. Последствиями безработицы могут быть:

1. снижение доходов населения;
2. потеря квалификации работников, вследствие невозможности использования своих знаний, умений;
3. экономические последствия (потеря ВВП, рост инфляции, ослабление национальной валюты);
4. ухудшение криминальной ситуации;
5. ухудшение динамики роста интереса населения к труду.

Безработица не возникает внезапно и, уж конечно, не устраняется в одну секунду. Для разрешения данной проблемы необходимо учитывать специфику страны, региона, города. Именно в этом заключается сложность борьбы с безработицей. Естественно, что для разрешения этой проблемы России потребуется не один год, и когда-нибудь цель обязательно будет достигнута, если упорно стремиться к ней.

Если серьезно не решать данную проблему, то невозможно будет наладить эффективную деятельность не только экономики в целом, но и предприятий в отдельности. Однако, если безработица «подкралась» незаметно, то необходимо незамедлительно с ней бороться. Можно предложить следующие способы борьбы с безработицей.

1. Повышение квалификации и переподготовка работников. Поскольку в настоящее время технический прогресс не стоит на месте, а напротив, требует постоянных изменений, совершенствований, работникам следует постоянно адаптироваться к этим изменениям и требованиям, предъявляемым извне.

При этом «конкуренция на рынке труда не гарантирует поступление на работу только благодаря образованию, квалификации или опыту работы», для этого необходимы еще и опрятный вид, наглаженные вещи, начищенная обувь, уложенные волосы и т.д. [4].

2. Совершенствование старых и создание новых рабочих мест. Президент РФ В.В. Путин отметил: «Поставлена амбициозная задача ... - создание 25 миллионов новых рабочих мест. Я считаю, что это трудновыполнимая, но реализуемая задача». Причем он подчеркивает важность «не создания рабочих мест абсолютно заново, а трансформацию имеющихся в высокопродуктивные и современные и создание новых» [3].

3. Создание новых бирж труда и служб занятости. Это позволит быстрее определить безработных граждан, находящихся в поиске работы, что существенно понизит уровень безработицы в России;

4. Упрощение процедуры регистрации безработных в службах занятости. Далеко не всегда регистрация безработных проходит легко и своевременно. Следует собрать целую кипу информации, подтверждений, чтобы доказать, что человек является действительно безработным [2].

5. Совершенствование системы информационного обеспечения рынка труда. Государство должно предоставлять налоговые льготы предпринимателям, которые создают для персонала новые рабочие места.

6. Снижение пенсионного возраста. Снижая возраст выхода на пенсию, освобождаются рабочие места, которые могут занять студенты, закончившие ВУЗы, граждане, ранее не работавшие и т.д. [5].

7. Экономический рост производства. Восстановление законсервированных производственных мощностей может привести к увеличению реального объема производства и темпа роста числа занятых в экономике.

Подводя итог выше сказанному, можно сделать вывод, что безработица представляет собой сложное явление. Она охватывает все сферы деятельности человека: экономическую, политическую, социальную и даже духовную. Государству, службам занятости да и человечеству в целом необходимо делать все возможное, чтобы не допустить в стране такой ситуации, поэтому заранее следует разрабатывать и принимать меры по предотвращению безработицы.

#### Литература

1. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 02.07.2013) «О занятости населения в Российской Федерации» / <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.04.2014).

2. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

3. Финмаркет «Создать в России 25 млн. новых рабочих мест к 2020 году вполне реально – Путин». URL: <http://www.finmarket.ru/news/3373485> (Дата обращения 20.04.2014).

4. Хайруллина Н.Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма. – Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2013. – 285 с.

5. Хайруллина Н.Г. Экономические аспекты социального обеспечения граждан // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. - 2012. - № 3. - С. 53-58.

УДК 330.59

**Ваулина Е.А.**, студент, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г. Тюмень, Россия

**Осипова Л.Б.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г. Тюмень, Россия

**Vaulina E.A.**, Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia

**Osipova L.B.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## БЕДНОСТЬ КАК ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**Аннотация.** Преодоление проблемы бедности является одной из приоритетных задач экономического развития России, поскольку бедность является потенциальным источником социального напряжения, снижает эффективность экономики страны и уменьшает ее инвестиционную привлекательность. Дается сравнительная оценка уровня бедности посредством абсолютного и субъективного подходов.

**Ключевые слова:** бедность, преодоление бедности, черта бедности, причины бедности.

Бедность - явление, проявляющееся все больше не только как материальная, но и как духовная составляющая жизни индивида, его бытия [1]. Следует признать, что актуальность обозначенной темы позволяет рассматривать бедность как сложный социальный феномен, выступающий неизменным «спутником» цивилизационного развития. Феномен бедности нуждается не столько в фактической констатации, сколько в социально-философском исследовании его природы, сущности, содержания и форм как результата взаимодействия различных общественных явлений и процессов, проявляющихся в жизнедеятельности людей.

В современном мире бедность и отсталость характерны, прежде всего, для развивающихся стран, где проживает почти 2/3 населения Земли. Поэтому данную глобальную проблему часто называют проблемой преодоления отсталости развивающихся стран. Огромные масштабы бедности наводят на мысль о том, возможно ли вообще нормальное развитие и прогресс человеческого общества, когда большая часть жителей планеты оказывается за чертой достойного человеческого существования. Проблема усугубляется тем, что достижения мирового научно-технического прогресса «обходят стороной» многие развивающиеся страны, их колоссальные по численности трудовые ресурсы мало используются, а сами эти страны в своем большинстве недостаточно активно участвуют в мировой хозяйственной жизни [2].

Безработица, экономическая и социальная нестабильность, несбыточность надежд, крушение планов интенсифицируют процесс маргинализации населения [3, с. 95-100.]. Состояние бедности не позволяет социуму реализовать свои потенциальные возможности, а, следовательно, развиваться. Именно поэтому бедность связывают с регрессом в общественном развитии.

В настоящее время значительная часть населения России находится за чертой бедности. Это особенно заметно на фоне сильного расслоения, когда разница в доходах бедных и богатых составляет десятки, сотни и тысячи раз. Причем этот процесс имеет динамический характер: бедные становятся беднее, а богатые богаче. Несмотря на неуклонное сокращение численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в целом по России, в некоторых регионах этот показатель остается высоким (рис. 1, 2). В июле 2012 года описанную тенденцию прокомментировал В.Путин, отметив, что по сравнению с 2000 годом бедность сократилась почти в три раза, когда 30% россиян жили за чертой бедности. Сейчас показатель бедности сократился до 11,2%, но тем не менее это достаточно высокий уровень, так что проблема остается [4].

Официально установленная в России «черта бедности» примерно на четверть ниже массовых представлений о ней россиян. Это связано с тем, что бедность рассчитывается по абсолютному подходу, который признан не объективным (учитывая несоответствие потребительской корзины потребностям человека).

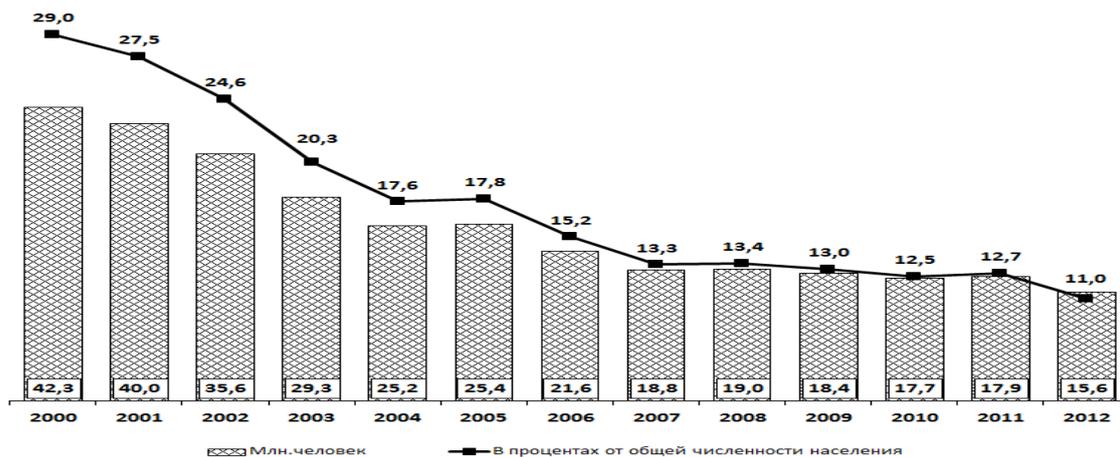
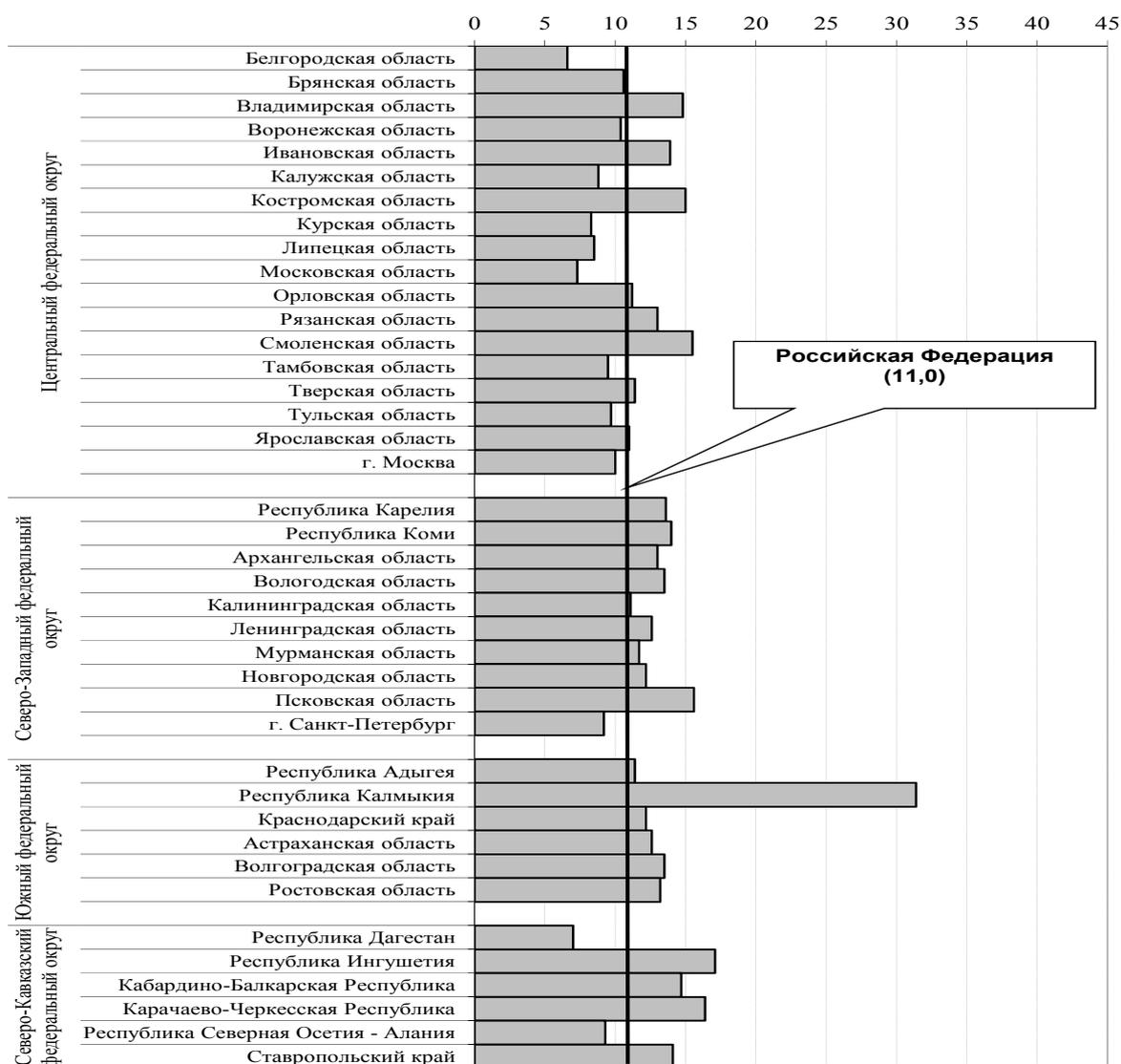


Рис. 1. Динамика численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума [5]



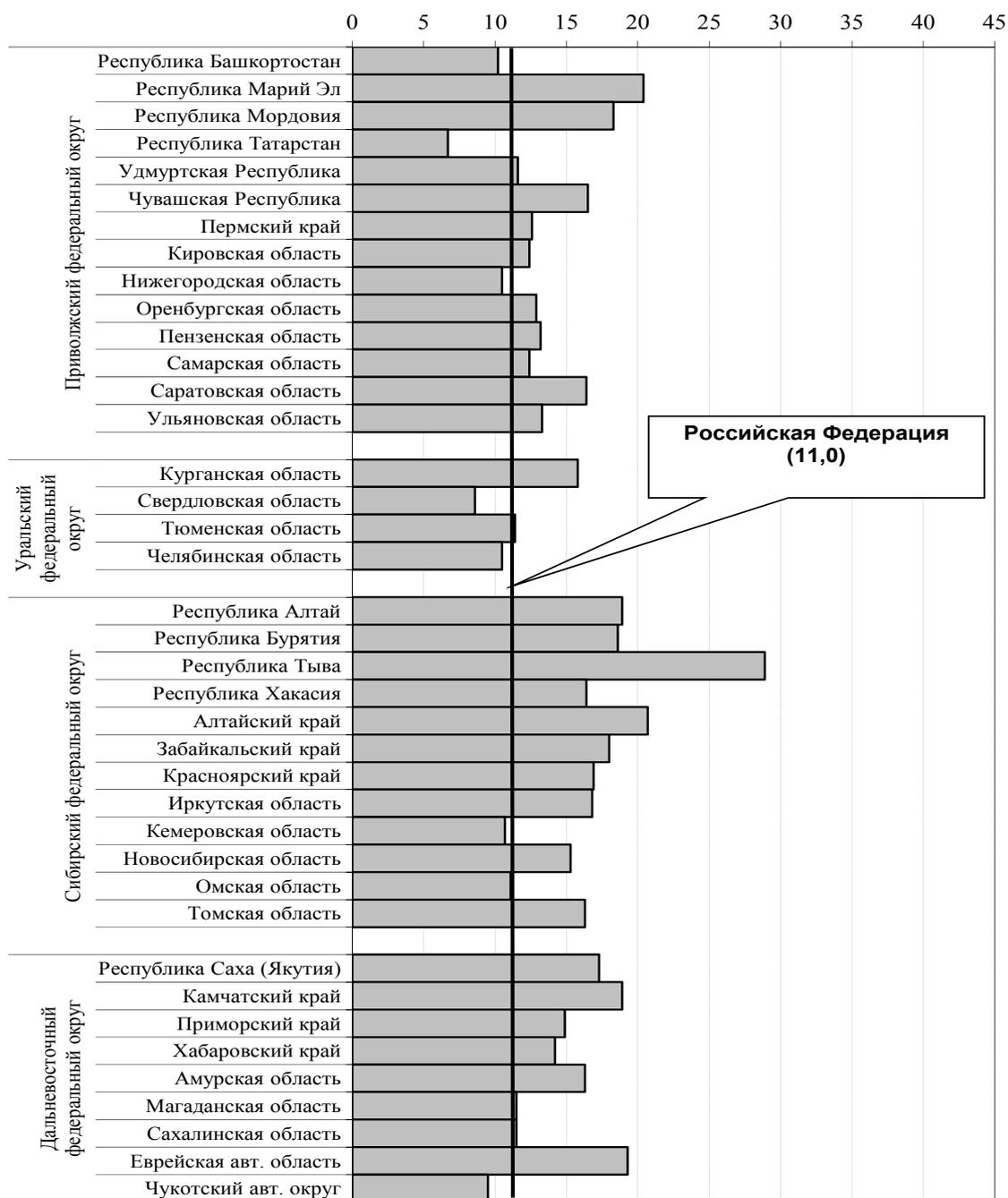


Рис. 2. Численность малоимущего населения по субъектам РФ в 2012 г, в % от общей численности населения субъекта [5]

Так, по данным Росстата, по состоянию на конец 2012 г. - начало 2013 г. прожиточный минимум составлял в среднем 6705 руб. в месяц, из которых 2412 руб. предусматривались на продукты питания, 1057 руб. – на непродовольственные товары (включая лекарства), 2754 руб. – на все услуги (включая услуги ЖКХ и транспорт), а остальные – на налоги и другие обязательные платежи и сборы [5]. Учитывая реальную стоимость одних только услуг ЖКХ, понятно, что такой уровень прожиточного минимума

является в современных условиях явно заниженным. Потребность же в систематическом использовании лекарств сразу ставит человека с доходами даже несколько превышающими официальный прожиточный минимум в тяжелейшее финансовое положение. Кроме того, в пределах России наблюдаются существенные поселенческие и региональные различия в стоимости жизни. Как справедливо отмечает Хайруллина Н.Г., «в этом состоит государственно-управленческий казус: поселенческие различия при установлении размера прожиточного минимума Росстатом не учитываются, а региональные различия ставятся во главу угла вплоть до того, что прожиточный минимум устанавливается в каждом регионе самостоятельно и по своему разумению [6]. Например, прожиточный минимум в Тюменской области в 3-ем квартале 2013 году составлял 7494 руб. (для трудоспособного населения – 7970 руб., для пенсионеров – 5630 руб., для детей - 7784 руб.), а в соседней Курганской области – 6864 (для трудоспособного населения – 7369 руб., для пенсионеров – 5690 руб., для детей - 7062 руб.). Вследствие этого, можно прийти к выводу, что прожиточный минимум в России для каждого региона рассчитывается отдельно, в зависимости от уровня его развития, индекса стоимости жизни, и т.д.

Применение субъективного подхода к измерению уровня бедности, основанного на субъективных суждениях людей о том, что представляет собой общественно приемлемый минимальный уровень жизни в том или ином конкретном обществе, позволяет оценить «реальные» масштабы обозначенной проблемы. Так, по данным Института социологии РАН, доля бедных составляет почти 40%. В наиболее сложном материальном положении находятся многодетные и неполные семьи. Среди них доля бедных составляет 60-80%. Именно, поэтому, как справедливо отмечает Добрынина Е., государством применяются «абсолютные» показатели бедности, когда официальные 11,2% выглядят более оптимистично [7].

Исследование общественного мнения, проведенного в 2013 году Институтом социологии РАН, показало, что россияне в качестве причин бедности выделяют как проблемы личностного характера (болезнь, лень и т.д.), так и проблемы, решение которых в большей степени зависит от государства (рис. 3). По результатам опроса ученые делают вывод, что «современная бедность» в восприятии населения связана не столько с общей экономической ситуацией в стране, сколько с образом жизни и с личностными качествами самих бедных или теми несчастьями, которые произошли в их семьях и не компенсируются должным образом мерами государственной социальной политики.

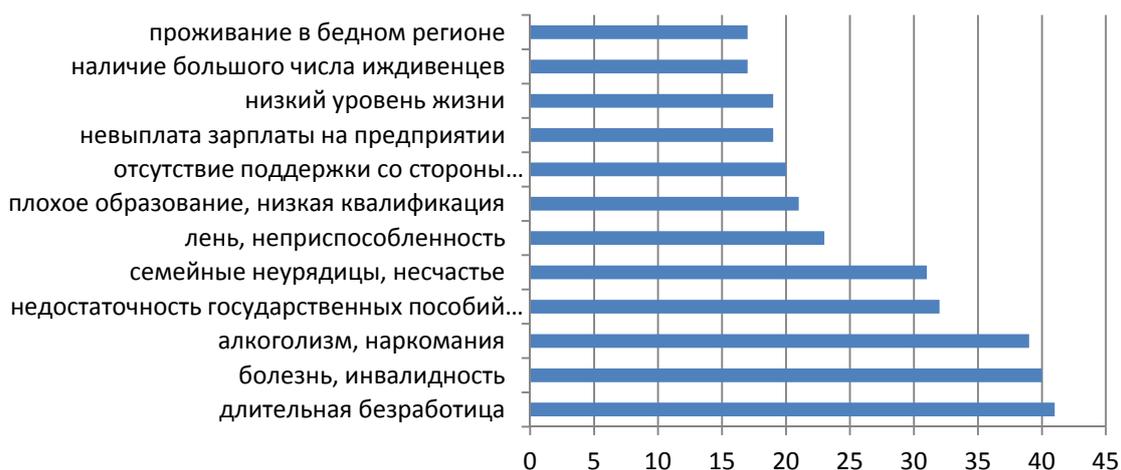


Рис. 3. Представления россиян о причинах бедности людей из их ближайшего окружения, 2003/2013 г., % [8]

Иными словами, «современная» бедность обуславливается для россиян преимущественно факторами микроуровня, зависящими от самих бедных и их поведения и лишь отчасти - от социально-экономической политики государства.

Подводя итог по статье, авторы отмечают, что переход России к рыночной экономике сопровождался ростом неравенства в распределении доходов при ограничении доступа бедных к ресурсам развития. В этих условиях даже при экономическом росте бедность может расти. Поэтому необходимо активизировать регулирование процессов распределения благ, осуществлять подготовку специалистов исходя из потребностей отраслей народного хозяйства, помогать предприятиям в обеспечении граждан рабочими местами, совершенствовать политику регулирования рынка труда, позволяющую снизить безработицу и т.д.

Но главное, необходимо признать масштабы проблемы. Поэтому нужно отказаться от методов оценки, которые дают нам столь радужную, но обманчивую картину сокращения бедности. Складывается впечатление, что за счет искусственного удержания в нищете широких слоев населения, российские чиновники пытаются снизить неэффективные с коррупционной и коммерческой точек зрения социальные бюджетные расходы и, тем самым, компенсировать свое нежелание преодолевать бедность, бороться с коррупцией и монополизмом.

#### Литература

1. Устинова, О.В., Колмакова, А.В. Показатели уровня бедности населения в России и Тюменской области // Вестник Тюменского государственного нефтегазового университета. Региональные социальные процессы - 2006. - № 3 (10). - С. 77-81.

2. Доклад по оценке бедности. 28 июня 2004. Отдел по борьбе с бедностью и управлению экономикой. Электронный ресурс. Дата обращения: 24.04.2014. Режим доступа: [credit-union.ru/files/materials](http://credit-union.ru/files/materials).

3. Устинова, О.В., Осипова, Л.Б. Формирование гражданственности в контексте развития личности молодого человека. // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. - 2012. - № 6 (21).

4. Путин: 18 млн. россиян проживают за чертой бедности. Новости ВВС. 17 июля 2012. Электронный ресурс. Дата обращения: 24.04.2014. Режим доступа: [bbc.co.uk/Russian/Экономика.../120717\\_putin\\_poverty](http://bbc.co.uk/Russian/Экономика.../120717_putin_poverty)

5. Официальный сайт государственной статистики. Раздел «Неравенство и бедность». Электронный ресурс. Режим доступа: [gks.ru](http://gks.ru)

6. Хайруллина Н.Г. Социально-демографическая ситуация: результаты исследования // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева. – 2010. - № 4. - С. 205-208.

7. Добрынина Е. В пользу бедных. Социологи выяснили, почему в России бедности стало меньше, а нуждающихся больше. // Российская газета - 2013. - 21 июня. - С. 3.

8. Представления россиян о причинах бедности людей из их ближайшего окружения. Аналитический доклад. Институт социологии РАН. - М., 2013. Электронный ресурс. Дата обращения: 24.04.2014. Режим доступа: [poisknews.ru/php...core/contentfile/contentfile/02](http://poisknews.ru/php...core/contentfile/contentfile/02).

УДК 332.1

**Винокурова М.В.**, студент, Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень, Россия

**Иванычева Т.А.**, к.с.н., доцент, декан факультета, Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень, Россия

**Vinokurova M. V.**, Tyumen state academy of world economy, managements and rights, Tyumen, Russia

**Ivanycheva T.A.**, Tyumen state academy of world economy, managements and rights, Tyumen, Russia

## РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА (НА ПРИМЕРЕ НИЖНЕТАВДДИНСКОГО РАЙОНА)

**Аннотация.** Рассмотрены инвестиционные процессы, оказывающие влияние на развитие экономического и социального пространства на территории Тюменской области. Охарактеризованы социально-экономические условия развития Нижнетавдинского муниципального района, обозначены цели и перспективные направления инвестиционной политики на основе реализации инвестиционных проектов.

**Ключевые слова:** инвестиции, государственное регулирование, инвестиционный проект

Инвестиции играют важную роль и являются необходимым условием развития экономики. Инвестиционная активность достигается путем роста объемов инвестиционных ресурсов и наиболее эффективного их использования в приоритетных сферах производства.

Губернатор Тюменской области В. Якушев в Послании Тюменской областной Думе сделал акцент на вопросы эффективности муниципально-управления для обеспечения устойчивого экономического роста и привлечения инвестиций: «Главным нашим общим делом в ближайшие годы должно стать создание в регионе по-настоящему благоприятного инвестиционного и, шире, предпринимательского, делового климата». Следовательно, настоящее время перед органами государственной власти Тюменской области стоит задача осуществить плавный переход от концепции «тяжелого роста» к концепции «разумного роста» («точечного»), которая предусматривает реализацию, в первую очередь, высокоэффективных проектов, прежде всего, в отраслях высоких технологий.

В Тюменской области существует и политическая возможность, и экономическая необходимость самой определять направления использования региональных экономических ресурсов, создавать условия для формирования благоприятного инвестиционного климата в сельскохозяйственных муниципальных районах посредством формирования согласованной системы мер в законодательной, финансовой и налоговой сферах.

Нижнетавдинский район – территория с большим и богатым прошлым, с неисчерпаемыми природными ресурсами, с красивейшей природой, прекрасным воздухом и хорошей экологией. Это крупнейший район юга Тюменской области, площадь которого 735,6 т.га, в том числе 377,9 т.га земли сельскохозяйственного назначения, он граничит с Тобольским, Тюменским, Ярковским районами Тюменской области и Свердловской областью и является типичным сельскохозяйственным районом [1, с. 78].

Для развития территории имеются благоприятные социально-экономические условия, обусловленные внутренним потенциалом района:

- географическое расположение;
- развитая транспортная инфраструктура;
- запасы природных ресурсов;
- инвестиционная привлекательность;
- сфера малого и среднего предпринимательства;
- человеческий потенциал;
- градостроительная политика [3, с. 12].

Безусловно, что ресурсная база, экономический потенциал, имеющаяся инфраструктура района образуют огромное инвестиционное пространство и в настоящий момент инвестиционная привлекательность

Нижнетавдинского района достаточно высока. Администрация муниципального района видит свою главную цель в возрождении и развитии экономики, улучшении жизни людей именно за счёт обеспечения необходимых условий для деловой инициативы и предпринимательства, формирование привлекательного образа нашего района для российских и зарубежных инвесторов и делает все возможное для привлечения инвестиций на территорию района.

Наряду с традиционным поиском внешних инвесторов активизирована деятельность по мобилизации внутренних инвестиционных резервов:

- личные сбережения граждан муниципальных образований;
- резервы страхового бизнеса;
- доходы от использования муниципальной собственности;
- основные фонды несостоятельных предприятий;
- активизация инвестиционной деятельности местных банков через поддержку кредитной политики, развитие ипотеки и лизинга, что в целом поможет обеспечить приток капитала в реальный сектор экономики района [3, с. 25].

Проводимая муниципалитетом инвестиционная политика преследует следующие цели:

- дальнейшее развитие агропромышленного комплекса с внедрением в производство инноваций, финансовое оздоровление убыточных и низкорентабельных хозяйств на основе межотраслевой интеграции и совершенствования хозяйственного механизма;
- использование местных сырьевых ресурсов, ежегодно восполняемых природой для производства продукции, необходимой предприятиям АПК и личным подсобным хозяйствам населения;
- использование возможностей природной среды для организации и развития рекреационного комплекса района [3, с. 31].

Основным инвестором в экономику района является бюджет Тюменской области. За прошедшее десятилетие в экономику района вложено большая сумма бюджетных средств, что позволило осуществлять газификацию, дорожное строительство, жилищное строительство в районе. В настоящее время в силу развития приоритетных национальных проектов со стороны основного инвестора возросли объёмы инвестиций, в том числе и на поддержку развития малых форм товарного производства в личных подсобных хозяйствах.

Так, инвестиционная политика муниципалитета осуществляется по следующей схеме разделения инвестиций:

- по отношению к статусу инвестора – на частные и бюджетные;
- по отношению к территориальному расположению инвестора – на внешние и внутренние;
- по отношению к цели инвестирования – на коммерческие и некоммерческие [4, с. 112].

Администрацией Нижнетавдинского района разработана процедура формирования и ведения Реестра инвестиционных проектов муниципального образования, создана система критериев отбора проектов для включения в Инвестиционный паспорт. Для включения в паспорт проект должен соответствовать всем, без исключения, критериям I группы и, как минимум, одному из критериев II группы.

Критерии I группы:

Согласованность цели проекта с целями (целью) развития экономики Нижнетавдинского муниципального района, Тюменской области в целом. Принадлежность проекта к одной или нескольким «точкам роста». Высокая вероятность осуществления и финансовой устойчивости проекта.

Критерии II группы:

Проект реализуется в недостаточно развитой сфере жизнедеятельности или отрасли экономики. Проектом предусматривается создание не менее 10-и рабочих мест. Объем инвестиций, предусмотренных в проекте, должен быть не менее 1 млн. рублей.

Паспорт представляет собой совокупность нескольких инвестиционных проектов, реализация которых положительно и в значительной мере повлияет на скорость и вероятность достижения целей Стратегии социально – экономического развития Нижнетавдинского муниципального района [3, с. 37].

В настоящее время в Нижнетавдинском районе достаточно много сделано по выработке перспективных направлений инвестиционной деятельности, есть разработанные бизнес – планы, проекты, инфраструктурные площадки, архитектурно-планировочные задания, технические обоснования.

Муниципалитет имеет пакет конкретных предложений и инвестиционных проектов, обеспечивающих выпуск как традиционной, так и нетрадиционной для района конкурентоспособной продукции на основе использования местных сырьевых ресурсов.

До 2017 года на территории муниципального образования планируется реализовать следующие инвестиционные проекты:

– Строительство кролиководческого комплекса. В основе проекта создание 1700 МИНИ – ферм, цех убоя, цех фасовки, цех хранения, общее поголовье 20000 голов. Инвестор – ООО СК «Базис». Срок реализации проекта – 2011-2014 гг.;

– Строительство свиноводческого комплекса на 120 тыс. голов «Свинокомплекс Тюменский». Реализация проекта будет проходить на территории Андрюшинского, Тавдинского, Новотроицкого сельских поселений. Инвестор – ЗАО «Сибирская Аграрная группа». Срок реализации проекта – 2013-2017 гг.;

– Строительство оздоровительно-восстановительного центра экологического туризма КФХ «Турнаево» (агротуризм). Общая площадь земельных угодий, принадлежащих КФХ «Турнаево» на правах частной соб-

ственности более 3500 га. Инвестор – КФХ «Турнаево». Срок реализации проекта - 2013-2015 гг.;

– Строительство фермы по разведению сельскохозяйственной птицы в селе Березово. Инкубация яиц, подращивание молодняка для реализации населению, выращивание птицы на мясо, разведение породной птицы, экотуризм. Инвестор – ЛПХ Санникова А.Р. Срок реализации проекта – 2013-2016 гг.;

– Строительство завода по выпуску перфорационных систем и оборудования к ним для работ на нефтегазовых месторождениях. Инвестор – ООО «Динаэнерджетикс Сибирь». Первая очередь введена в эксплуатацию в 2013 г. Сроки реализации проекта – 2013 – 2014 гг.;

– Строительство цеха по выращиванию грибов (вешенки) в с. Велижаны. Мощность 150 тонн в год. Инвестор – ИП Калашников В.В. Первая очередь введена в эксплуатацию в 2013 г. Сроки реализации проекта – 2013 – 2015 гг.;

– Строительство животноводческого комплекса на 600 голов в с. Иска. Инвестор – ООО «Прогресс». Срок реализации проекта – 2013 – 2014 гг.;

– Строительство цеха по выпуску керамзитоблоков в с. Иска. Мощность 1500 штук в день, реализация строительных материалов. Изготовление металлоконструкций. Инвестор – ООО «Универсал Сталь Конструкции». Срок реализации проекта – 2013 – 2017 гг.;

– Строительство второй очереди Центра восстановительной медицины и реабилитации «Ахманка». Инвестор – ООО ЦВМР «Ахманка». Срок реализации проекта – 2013 – 2015 гг.;

– Строительство откормочной площадки на 10000 голов КРС. Мощность переработки – до 2000 тонн в год. Инвестор – СПК «Турай». Срок реализации проекта – 2012 – 2014 гг.;

– Строительство зверофермы в с. Нижние Тарманы по разведению ценных пушных зверей для получения мехового полуфабриката. Инвестор – ИП Чаленко Р.А. Срок реализации проекта – 2013 – 2015 гг.;

– Строительство завода по переработке строительных отходов. Инвестор – ООО «Экодрим». Срок реализации проекта – 2013 – 2015 гг. [2].

По оценке, реализация данных инвестиционных проектов позволит создать дополнительно более тысячи новых рабочих мест и освоить около 9 млрд. руб.

Но есть в территории и большой нереализованный потенциал. Так, в ходе геологоразведочных работ на территории Нижнетавдинского района выявлено два проявления титано-цирконовых россыпей, 11 месторождений строительных материалов (девять - кирпичных глин и два – песка), в том числе Калиновское месторождение может быть использовано в стекольном производстве. В районе имеется 50 месторождений сапропеля с запасами 129256 т.м. Сапропель – очень ценное органическое удобрение, особенно для кислых почв. Самое уникальное месторождение сапропеля –

это озеро Ахманка - его использует знаменитый санаторий «Ахманка». Этот уникальный пресноводный бессульфидный среднесольный сапропель используется в качестве лечебной грязи, дающей высокий терапевтический эффект при лечении заболеваний опорно-двигательного аппарата. Кроме этого, в районе открыто 51 месторождение торфа, разведано 7 месторождений подземных вод, с суммарным эксплуатационным запасом около 154,6 тыс. тонн в сутки. [3, с. 45]. Имеются территории и хорошие предпосылки для развития туристического бизнеса с использованием как историко-культурных памятников, так и разнообразия природно-климатических условий территории.

Как видим, несмотря на то, что сельское хозяйство в перспективе останется главным видом экономической деятельности района в территории есть большой потенциал для развития следующих направлений:

- заготовка и переработка дикоросов;
- отлов, переработка, реализация промысловой рыбы;
- добыча и переработка полезных ископаемых;
- развитие лесопромышленного комплекса;
- развитие туризма.

Итак, итогом реализации перечисленных инвестиционных проектов в долгосрочной перспективе является:

- повышение эффективности использования природных и трудовых ресурсов;
- обеспечение потребностей населения сельскохозяйственной продукцией и продовольствием за счет собственного производства и реализация через торговую сеть;
- увеличение налогооблагаемой базы района;
- устойчивое развитие сельских территорий, повышение уровня жизни сельского населения;
- улучшение и повышение продуктивности используемых в сельскохозяйственном производстве земельных и других природных ресурсов;
- формирование эффективного и конкурентоспособного, сельскохозяйственного и промышленного производства на территории района.

Таким образом, реализация инвестиционной политики администрацией Нижнетавдинского муниципального района позволит в перспективе создать все условия для роста экономики и дальнейшего развития территории, что является, на наш взгляд основным элементом формирования единого экономического и социального пространства Тюменского региона.

#### Литература

1. Астахов, В.С. Нижнетавдинский район: история и перспективы развития. [Текст] /В.С. Астахов // Сборник материалов региональной научно – практической конференции: Проблемы и перспективы развития территорий. - Тюмень, Рекламно – издательская фирма «Колесо» 2009. – 154 с.

2. Об опыте реализации инвестиционных проектов на территории Нижнетавдинского муниципального района. [Текст]. Тюмень: Тюменская областная Дума, 2013. – 20 с.

3. Стратегия социально-экономического развития Нижнетавдинского муниципального района до 2020 года. – 45 с.

4. Янковский, К.П. Инвестиции. [Текст] / К.П. Янковский. – СПб.: Питер, 2011. – 487 с.

УДК 602.6

**Гарькуша А.В.**, студент, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г. Тюмень, Россия

**Устинова О.В.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Garkusha A.V.**, Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia

**Ustinova O.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ГЕНОМОДИФИЦИРОВАННЫЙ ПРОДУКТ: ВРЕД ИЛИ ПОЛЬЗА

**Аннотация.** Генномодифицированные продукты вот уже несколько лет являются предметом научной полемики. Одни утверждают, что они наносят непоправимый вред здоровью, другие, наоборот, говорят, об их преимуществах. В статье представлены полярные точки зрения ученых по исследуемой проблеме.

**Ключевые слова:** новые технологии, генномодифицированные продукты, трансгенные продукты, риски и преимущества генной инженерии.

Жизнь и здоровье человека, как известно, напрямую зависит от правильного образа жизни и здорового питания, которые в совокупности дают человеку долголетие, красоту и здоровье. Пища является одной из главных первичных потребностей человека, нужда и неудовлетворение в ней вызывает голодание, которое может привести к летальному исходу. Пища служит основным источником необходимых витаминов, минералов, микро- и макроэлементов, белков, углеводов, жиров и других незаменимых элементов, которые помогают человеческому организму правильно функционировать и перерабатывать их с извлечением максимальной пользы.

Сегодня в связи с развитием цитогенетики и агробизнеса создаются совершенно новые сорта культурных растений, которые поражают своими размерами, урожайностью и устойчивостью к климатическим условиям, получившим название генномодифицированных продуктов.

Генномодифицированные организмы (ГМО) - это трансгенные организмы, наследственный материал которых изменен методом генной инженерии с целью придания им желаемых свойств [2].

Зачастую с появлением новых технологий связаны как определенные надежды, так и некоторые опасения. Ученные выделяют следующие риски употребления в пищу продуктов ГМО:

1. Ухудшение иммунитета, возникновение аллергических реакций в результате непосредственного действия трансгенных белков.

2. Нарушение здоровья человека в результате появления в ГМО новых, незапланированных белком или токсичных для человека продуктов метаболизма. Причиной изменения химического состава ГМО и возникновения у него неожиданных, в том числе и токсичных веществ, может явиться нарушение стабильности генома растения при встраивании в него чужеродного гена.

3. Появление устойчивости микрофлоры человека к антибиотикам. Для получения ГМО используются гены устойчивости к антибиотикам, которые могут переместиться в микрофлору кишечника, что приведет к медицинским проблемам – невозможности вылечить многие заболевания.

4. Нарушения здоровья, связанные с накоплением в организме человека гербицидов (химические вещества, применяемые для уничтожения растительности). Большинство известных трансгенных растений не погибают при массовом использовании сельскохозяйственных химикатов и могут их аккумулировать.

5. Отдаленные канцерогенный и мутагенный эффекты. Химические вещества, физическое излучение или онкогенные вирусы повышают вероятность возникновения злокачественных новообразований (опухолей) [3].

Вместе с этим у трансгенных продуктов есть ряд преимуществ, которые могут стать полезными в выращивании и употреблении растений. С помощью новых биотехнологий можно получать дешевые лекарства. С возрастанием генетического разнообразия у растений увеличивается стойкость к вредителям, болезням, среде обитания и климату.

Весомым преимуществом генной инженерии является и то, что новые технологии позволят решить проблему нехватки продовольствия. В мире 800 млн. голодающих и каждый день от голода умирает 20 тыс. человек. При этом человечеству не хватает белка, его мировой дефицит составляет 35–40 млн. тонн/год и увеличивается ежегодно на 2-3% [2].

Сторонники употребления генетических продуктов считают, что они безвредны для человека. Главным из аргументов считается то, что ДНК из генетически модифицированных организмов так же безопасна, как и любая ДНК, присутствующая в пище.

В целом, проблема трансгенных продуктов во всем мире остается очень острой и дискуссии вокруг ГМО не утихнут еще долго, т.к. преимущество их использования очевидно, а отдаленные последствия их действия, как на экологию, так и на здоровье человека, менее ясны. С другой стороны, именно неизвестность (неопределенность) их применения скрывает основные риски для человечества.

## Литература

1. Кирьяков И.А., Гайдучекно Ю.С., Ищак Е.Р. Клеточная инженерия // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2008. - № 6. – С. 3.
2. История создания генетически модифицированных организмов и продуктов. / Интернет газета medicus.ru. 17.07.2008. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.medicus.ru/dietology/patient/istoriya-sozdaniya-geneticheski-modificirovannyh-organizmov-i-produktov-31004.phtml>.
3. ГМО и современный потребитель. Основные риски для здоровья. / Интернет газета ecorpavo.seu.ru. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://ecorpavo.seu.ru/books/gmo/index5.htm>.

УДК 364.013

**Гончарова С. Г.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Койше К. К.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Goncharova S. G.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koyshe K. K.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОЦИАЛЬНЫЕ ЭКСКЛЮЗИВЫ ИНВАЛИДОВ

### SOCIAL EXCLUSIVES DISABLED

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены проблемы в отношении инвалидов. Показано, что социальная политика должна обеспечить их равными со всеми другими гражданами РФ возможностями в реализации прав и свобод, создать благоприятные условия, позволяющие инвалидам вести полноценный образ жизни, активно участвовать в экономической, социальной и политической жизни общества, выполнять свои гражданские обязанности.

**Abstract.** This article describes the problems for people with disabilities. Shows that social policy should provide them equal to all other citizens of the Russian Federation in the capabilities of rights and freedoms, to create favorable conditions to enable persons with disabilities to lead a full life, to participate actively in the economic, social and political life of society, to fulfill their civic duties.

**Ключевые слова:** инвалиды, социальная политика, социальная поддержка, защита, социокультурная жизнь.

**Keywords:** people with disabilities, social policy, social support, protection, social and cultural life.

В России живут 13,2 миллиона людей с ограниченными возможностями, это чуть более девяти процентов населения страны. В нашей области этот процент достигает 6,8% [1]. Таким образом, каждый десятый жи-

тель - инвалид. Что делается сегодня для того, чтобы эти люди не чувствовали себя забытыми и отвергнутыми обществом? В соответствии с Законом СССР «Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР», принятым Верховным Советом СССР 11 декабря 1990 г., инвалидом является лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности, вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите [2].

Любой человек не задумывается о проблеме инвалидности, пока сам не коснется её лично. Никто не застрахован от аварий, катастроф, травм, болезней. Это может привести к утрате здоровья, потери своих физических возможностей. В условиях перехода к рыночной экономике одним из приоритетов социальной политики является социальная защита различных категорий социально незащищенных граждан, в первую очередь инвалидов. Это требует постоянного изучения социально-демографической ситуации в регионах [5].

Социальная защита инвалидов - это система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, обеспечивающих им условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества [1].

«Инвалид, - говорится в Законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеванием, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограниченной жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты» ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 31.12.2005) «О социальной защите инвалидов в РФ» (принят ГД ФС РФ 20.07.1995) [2].

«Ограничение жизнедеятельности, - поясняется в этом же законе, - это полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью» ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 31.12.2005) «О социальной защите инвалидов в РФ» (принят ГД ФС РФ 20.07.1995) [2].

Сегодня в мировом сообществе наблюдается устойчивая тенденция к увеличению доли инвалидов в структуре населения. По оценкам экспертов ООН, инвалиды составляют в среднем 10% населения (при разбросе этого показателя от 1% до 27%), и примерно 25% населения страдает хроническими заболеваниями. В России отмечается рост как абсолютного, так и относительного показателей инвалидности на фоне уменьшения численности населения в целом и увеличения показателей заболеваемости [1].

Государство, обеспечивая социальную защищенность инвалидов, призвано создавать им необходимые условия для индивидуального развития, реализации творческих и производственных возможностей и способностей, путем учета их потребностей в существующих государственных

программах. Так же, устранять препятствия в реализации инвалидами прав на охрану здоровья, труд, образование и профессиональную подготовку, жилищных и иных социально-экономических прав.

В условиях модернизации российского общества, инвалидам труднее равноправно конкурировать на рынке труда с полноценными в физическом отношении людьми. Из-за роста безработицы их участие в общественном производстве существенно сокращается. Лишь около 650 тыс. инвалидов заняты трудовой деятельностью - это негативно сказывается на физическом и психологическом состоянии инвалидов. Семьи и родственники, имеющие на своем попечении инвалидов, испытывают значительные материальные и психологические трудности [1].

Основной задачей социальной работы с инвалидами является объединение усилий, как государственных органов, так и общественных и частных инициатив, групп самопомощи, для наиболее полного удовлетворения потребностей данной категории населения и самореализации лиц с ограниченными возможностями.

Актуальность исследования экономических аспектов социального обеспечения [5] и защиты населения проблем социальной защиты инвалидов обусловлена следующими факторами:

1. В перспективе в Российской Федерации ожидается дальнейший рост числа этой категории населения, сегодня в РФ свыше 10 млн. человек официально признаны инвалидами.

2. Несмотря на рост числа инвалидов, в России недостаточно учреждений, которые ведут работу по оказанию им социальной, социально-медицинской, материальной, социальной и другой помощи.

3. Одной из важнейших проблем инвалидов является их занятость. Только часть регионов активно занимается открытием рабочих мест для инвалидов. В их число входят такие большие мегаполисы как Москва, Санкт-Петербург, Ростов-на-Дону, Нижний Новгород и ряд другие.

4. Инвалид в России сталкивается также с такими проблемами как одиночество, так как их общение ограничивается рамками родительской семьи или ближайших родственников, невозможность продолжить обучение [1].

Таким образом, возникает необходимость создания проекта (модели) социокультурной реабилитации, способствующего без определенных трудностей интегрировать человека с ограниченными возможностями в социум. Следует подчеркнуть целесообразность подхода к решению проблем социокультурной реабилитации людей с ограниченными возможностями в современных условиях с точки зрения их образа жизни:

- выделение основных социокультурных форм жизнедеятельности (жизнеобеспечения, социализация, рекреация) позволяет более четко определить специфику культурных целей и средств их реализации в наиболее значимых для инвалидов типах жизненных ситуаций;

- на базе таких целей и средств можно определить в каждой из форм образа жизни конкретные виды деятельности, на которых следует делать акцент, чтобы компенсировать имеющийся дефект;

- в соответствии с этим можно определить, какие организационные структуры и социокультурные технологии следует использовать для социокультурной реабилитации людей с ограниченными возможностями с целью их интегрирования в обычную социокультурную жизнь.

Леонтьева Е. Г. системно проанализировала существующие нормативные требования по созданию доступной среды инвалидов: «Так случилось, что в возрасте 27 лет в результате несчастного случая оказалась в инвалидной коляске. И вот тогда-то я поняла, как мало наше общество думает об инвалидах, пожилых гражданах, родителях с детскими колясками да и просто об обычных людях. Создание равных условий в обществе для всех, в том числе и для инвалидов, стало делом не только моей жизни, но и тех людей, кого объединила эта идея» [3].

Таким образом, важнейшим условием для самореализации инвалида является расширение сферы его самостоятельности, под которой понимается преодоление им обособленности, приобретение умения осваивать и применять без непосредственной посторонней помощи знания и навыки для решения повседневных задач. Социокультурная реабилитация позволяет использовать инвалидам свой потенциал не только для личной пользы, но и для блага своего ближайшего окружения.

#### Литература

1. D/SLIFE [Электронный ресурс] ежедн. интернет-изд. URL: <http://dislife.ru/articles/view/14448> (дата обращения 18.04.2014).

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации «от 30.12.2001 № 197-ФЗ» (ред.от 28.07.2012) //«Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № (ч.1), ст. 3.

3. Леонтьева Е.Г. Доступная среда глазами инвалида [Электронный ресурс] ежедн. интернет-изд. URL: <http://aupam.narod.ru/biblioteka.htm> (дата обращения 18.04.2014).

4. Хайруллина Н.Г. Экономические аспекты социального обеспечения граждан // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. - 2012. - № 3. - С. 53-58.

5. Хайруллина Н.Г. Социально-демографическая ситуация: результаты исследования // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева. – 2010. - № 4. - С. 205-208.

**Горбова В.Ю.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Койше К.К.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Gorbova V.Y.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koyshe K.K.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

### SOCIAL PROBLEMS OF STAFF SALARIES

**Аннотация.** Анализируется существующее государственное регулирование оплаты труда персонала, ответственность и права работодателя по данному вопросу. Выявляются возможности и перспективы для предприятия и его сотрудников при правильной организации оплаты труда, а также основные социальные проблемы, связанные с выплатой заработной платы. Определены действия по разрешению существующей проблемы.

**Abstract.** This paper analyzes the existing state regulation of staff salaries, responsibilities and rights of the employer on the issue. Identifies opportunities and prospects for the company and its employees, with proper organization of wages, basic social problems associated with the payment of wages. Found and determined action to resolve the problem.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, работники и работодатель, права и обязанности, возможность, негативные моменты, способы решения, социальные проблемы.

**Keywords:** wages, salaries, workers and employer rights and responsibilities, the possibility of negative points, solutions to, social problems.

Сегодня, когда материальный доход является для работников одним из основных стимулирующих факторов, очень важно уметь управлять и рационально распределять вознаграждения между сотрудниками организации. Немаловажную роль играет и понимание функций заработной платы: именно оно дает руководителю возможности повысить производственные показатели предприятия в целом.

Но одного такого понимания руководителю не достаточно, необходимо обладать знаниями трудового права, в частности тех его аспектов, которые регулируют оплату труда персонала. Современный руководитель прекрасно осознает свои права и обязанности по поводу выплаты заработной платы работнику, но использует свои знания не всегда во благо своих сотрудников, тем самым лишая их социальных льгот и пособий. Именно поэтому автор решил исследовать данную проблему.

По мнению Н.Г. Хайруллиной, заработная плата – один из важных факторов, движущих работником. Как правило, человек хочет получать вознаграждение за выполнение своих обязанностей в течение определен-

ного времени, удовлетворяющее его материальным и духовным запросам и ценностям. Материальная заинтересованность – один из общечеловеческих стимулов трудовой активности [2].

Следующий важный момент - особенности государственного регулирования оплаты труда. Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ) описывает отношения между работником и работодателем: в разделе «Оплата и нормирование труда» в гл. 21 «Заработная плата» рассматриваются, в частности, установление минимального размера оплаты труда и заработной платы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы, ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику и т.д. [1].

Указанные статьи учитывают как интересы работника, так и работодателя. И, хорошо ориентируясь в этом, по мнению автора, работодатель может стремиться избежать ответственности, предусмотренной в ТК РФ. Например, речь может идти о выплате не всей зарплаты, а только ее части, минуя установленные законом процедуры. Чаще всего работодатель «соблазняет» работников тем, что лучше он будет выплачивать больше денег своим сотрудникам, нежели государству. И работники соглашаются, забывая о существенных недостатках данной системы.

Здесь и возникают социальные проблемы, связанные с оплатой труда работников. Лишая себя официальной зарплаты, сотрудники ограничивают себя в получении по сути обязательных гарантий: доплата за работу в ночное время и в праздничные дни, оплата сверхурочных, оплата больничных, отпусков и др. Любую обязательную выплату работодатель может не начислять, прикрываясь дополнительной выплатой помимо ведомости. И это останавливает работников от отказа неофициальной зарплаты.

Другим негативным моментом является исчисление среднего заработка, который состоит из официальной, по большей степени минимальной заработной платы. Тем самым, работник дополнительно лишается целого ряда выплат и пособий, которые нужны человеку в тяжелых жизненных ситуациях (оплата больничного, материальная помощь в связи с утратой родственника и т.д.).

В заключении следует отметить, что данная проблема – неофициальная зарплата – является дискуссионной: с одной стороны, работодатель прикрывается экономией на налогах и повышенной заработной платой для работников, но с другой стороны, открывается дополнительная власть над сотрудниками. И данную проблему необходимо решать совместно с работниками, профсоюзами и правоохранительными органами для обеспечения социального благополучия экономически активного населения страны.

#### Литература

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 28.07.2012) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях торговли. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2011. – 326 с.

**Горячкина Н.А.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Ленкова О.В.**, к.э.н., доцент, зам. директора института, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Goriachkina N.A.**, Tyumen Oil and Gas State University, Tyumen, Russia

**Lenkova O.V.**, Tyumen Oil and Gas State University, Tyumen, Russia

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ РИСК-КОНТРОЛЛИНГА НА ГАЗОТРАНСПОРТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

**Аннотация.** Наглядно продемонстрирована необходимость внедрения риск-контроллинга на газотранспортном предприятии. Рассмотрены ключевые проблемы, возникающие на предприятии при внедрении системы риск-контроллинга.

**Ключевые слова:** риск-контроллинг, газотранспортное предприятие, аварийные отказы, хозяйственные риски, риск-анализ, риск-планирование, координация, мониторинг.

В настоящее время наиболее актуальным вопросом на отечественных газотранспортных предприятиях является высокая степень износа магистрального трубопровода. Известно, что наибольшая часть трубопроводов введена в эксплуатацию еще 20 – 35 лет назад, что уже превышает рекомендуемый срок эксплуатации. Этот факт является причиной проявления различных видов коррозионной повреждаемости труб и ростом вероятности аварийных отказов. Для лучшего понимания масштаба и степени серьезности существующих проблем на рис. 1 наглядно приведена структура газового хозяйства Российской Федерации.

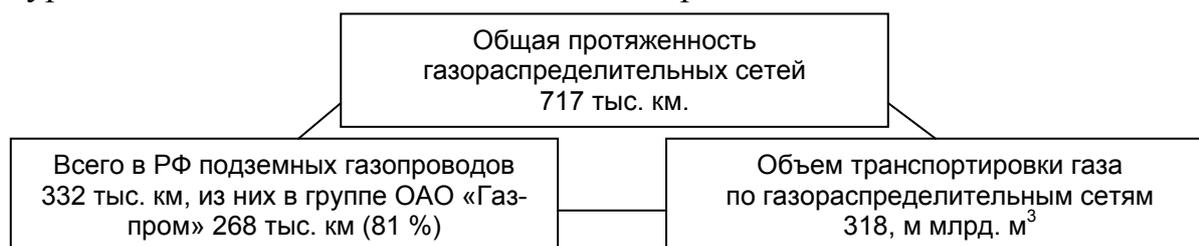


Рис.1. Структура газового хозяйства Российской Федерации

Исходя из существующих статистических данных срок эксплуатации магистрального газопровода составляет 25 лет. Дальнейшая эксплуатация характеризуется высокой степенью аварийности газопровода, что приводит к существенным экономическим потерям. Так, например 10 % оборудования эксплуатируется уже более 40 лет, 20 % магистрального газопровода более 30 лет, что существенно превышает предельный срок эксплуатации (рис. 2).

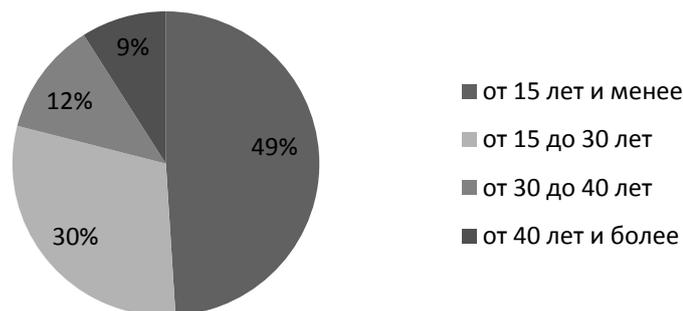


Рис. 2. Степень износа подземного газопровода

Высокая степень износа магистрального газопровода приводит к ухудшению изоляционного покрытия газопровода, возникновению коррозионных дефектов и как следствие возникновению аварийных ситуаций и больших денежных потерь. В связи с этим в последние годы проводится активная работа по внедрению разного вида инструментов управления риском на предприятиях. Одним из таких инструментов является риск-контроллинг, который способствует повышению конкурентоспособности как на мировом рынке так и на отечественном [1].

Внедрение риск-контроллинга прежде всего направлено на формирование комплекса мер по выявлению и предотвращению существующих угроз. Для этого необходимо систематизировать факторы хозяйственного риска при эксплуатации газотранспортных объектов, что позволит максимально эффективно управлять самим риском изнутри.

Риск аварийных ситуаций на газопроводе в связи с высокой степенью износа основных фондов с каждым годом увеличивается. Поэтому особое значение приобретают разработки способные не только предвидеть, но и предложить оптимальный комплекс мер по их предотвращению. Для данных целей на газотранспортном предприятии создана система ремонтного обслуживания газопроводов [2]. В зависимости от характера выполняемых работ осуществляется капитальный, средний и текущий ремонт, а в зависимости от его периодичности – планово-предупредительный и внеплановый ремонт. Использование системы риск-контроллинга на газотранспортном предприятии предлагается в качестве инструмента управления возникающими рисками при эксплуатации газопровода, а также инструмента координации ремонтного обслуживания на предприятии [3].

Использование системы риск-контроллинга на предприятии является одним из самых спорных вопросов, так как данная система никак не регламентируется государством, вследствие чего не существует единого подхода к рассмотрению данной системы. Для решения задач риск-контроллинга мало быть квалифицированным специалистом в экономике, праве или менеджменте, важно понимать его основные цели и задачи и

комплексно подходить к решению поставленных задач. Риск-контроллинг применяемый на некоторых предприятиях является достаточно «размытым» понятием, так как применяемые инструменты и методы не имеют четкой системности, а управляются либо раздельно, либо не сообща.

Газотранспортные предприятия внедряющие риск-контроллинг, сталкиваются с определенными проблемами. Дело в том, что для риск-контроллинга характерна принципиальная незавершенность, так как сам по себе риск-контроллинг постоянно меняется в зависимости от изменений стратегического плана [4]. Динамично меняющиеся внешние факторы, такие как рыночная среда, регулирование деятельности государством, и внутренние факторы, касающиеся применения разных подходов к управлению риском создают для компании такие условия, в которых она просто вынуждена постоянно совершенствоваться. Опыт работы с дочерними предприятиями показывает две основные проблемы использования риск-контроллинга на предприятии:

1. Отсутствие возможности получения оперативной и достоверной информации о анализе требуемых изменений.
2. Несоответствие принципов анализа риска, принципам используемым при планировании.

Данные проблемы существуют из-за отсутствия возможности правильно интерпретировать существующую информацию в рамках общей информационной системы и из-за недостаточной степени проработки взаимодействия разных структур [5]. На рис. 3 изображены основные проблемы, с которыми сталкивается предприятие при развитии системы риск-контроллинга на предприятии.



Рис.3. Проблемы риск-контроллинга на газотранспортном предприятии

Как видно, существует немалое количество проблем, с которыми газотранспортное предприятие потенциально может столкнуться при внедрении системы риск-контроллинга. Именно поэтому в первую очередь необходимо соотносить полученные результаты от внедрения системы риск-контроллинга к достижению практических целей предприятия. [6]. В этом случае следует рассматривать предлагаемую систему риск-контроллинга как совокупность мероприятий по совершенствованию управления риском, что, в свою очередь, позволит не только своевременно реагировать на негативные тенденции, но предвидеть на ранних этапах результаты деятельности организации.

Риск-контроллинг способен не только диагностировать текущие угрозы для газотранспортного предприятия, но и дать объективный прогноз развития предприятия, что позволит максимально эффективно использовать имеющиеся возможности как внутреннем, так и на международном рынке [6]. На рис. 4 представлены перспективы развития риск-контроллинга на газотранспортном предприятии.



Рис. 4. Перспективы развития риск-контроллинга на газотранспортном предприятии

Внедрение системы риск-контроллинга на предприятии открывает большое количество новых возможностей по диагностированию и предотвращению рискованных ситуаций. Однако следует помнить, что данная система не способна определять все существующие риски, так как вследствие динамического изменения внешней среды угрозы постоянно меняются, и важно на ранней стадии определять степень их влияния на деятельность предприятия, и в соответствии с этими изменениями предлагать комплекс мер по их предотвращению. Прежде всего риск-контроллинг способен привнести в деятельность предприятия газотранспортной отрасли технологии эффективного управления, которые обеспечивают достижение стратегических и оперативных целей в долгосрочной перспективе.

## Литература

1. Анискин, Ю. П. Планирование и контроллинг: учебник по специальности «Менеджмент организации» [Текст] / Ю. П. Анискин, А. М. Павлова. – 3-е изд., стер. – Москва : «Омега-Л», 2007. 280 с.
2. Пленкина, В. В. Организация производства на предприятиях отрасли (в схемах и таблицах) : Учебное пособие [Текст] / В.В. Пленкина, Л.П. Гужновский, И.В. Осинская И. В. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2006. 154 с.
3. Сидоренко, Е. В. Необходимость и возможности управления затратами на газотранспортном предприятии [Текст] / Е. В. Сидоренко, О. В. Ленкова, К. Б. Акаев // Экономика и предпринимательство. – 2014. - № 1-3. – с. 456-459.
4. Сидоренко, Е. В. Цели, задачи и функции контроллинга затрат на газотранспортном предприятии // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2013. - № 1. - с. 15-20.
5. Фуфыгина, М. Н. Факторы, влияющие на формирование системы контроллинга на предприятии [Текст] // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. - № 3. – С. 11-22.
6. Шешукова, Т. Т. Теория и практика контроллинга : учеб. пособие [Текст] / Т. Т. Шешукова, Е. Л. Гуляева. – М. : Финансы и статистика; ИНФРА-М, 2008. 176 с.
7. Kot A.D., Sidorenko A.V. Issues and Prospects of Implementing Controlling at Russian Gas-Transportation Companies // Middle-East Journal of Scientific Research. -2013. - № 16 (12). - p. 1675-1680 [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.idosi.org/mejsr/mejsr16\(12\)13/10.pdfhttp](http://www.idosi.org/mejsr/mejsr16(12)13/10.pdfhttp) ; <http://www.idosi.org/mejsr/mejsr16%2812%2913.htm> (дата обращения : 03.12.2013).

УДК 336.012.23

**Долгих Т.А.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Гурьева М.А.**, к.э.н., Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Dolgikh T.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Gurieva M. A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ В РФ

**Аннотация.** Дан обзор некоторых аспектов государственного регулирования естественных монополий в России. Приведены примеры естественных монополий в России. Описаны методы управления монополиями и способы регулирования монополий.

**Ключевые слова:** государственно-правовое регулирование, естественные монополии.

В современных условиях экономики широко распространено явление монополии, появившееся в связи с переходом от командно-административной экономики к рыночным отношениям.

Слово «монополия» является результатом сложения двух греческих слов: *monos* («один») и *poliaw* («продаю») и буквально означает «один продавец», в разговорной речи монополией часто называют исключительное право на что-либо [1].

Воздействие монополии на экономику не однозначно, с одной стороны, являясь единственной формой в отрасли, монополия создает возможность производителям тратить на производство продукции как можно меньше затрат, с другой стороны, производитель, пользуясь своим монопольным положением, вправе устанавливать высокие цены на товар.

Повышение эффективности государственного регулирования естественных монополий является важной задачей для руководства Российской Федерации [3].

Предприятие считается монополистом в том случае, когда занимает главенствующее место на рынке и не имеет конкурентов товарозаменителей. Естественная монополия - это положение, при котором фирма, которая создает и реализует товары, эффективно удовлетворяет спрос населения в условиях отсутствия конкуренции в силу технологических особенностей производства.

В соответствии с Законом «О естественных монополиях» сферами деятельности субъектов естественных монополий является:

- транспортировка нефти и нефтепродуктов по магистральным трубопроводам;
- транспортировка газа по трубопроводам;
- услуги по передаче электрической и тепловой энергии;
- железнодорожные перевозки;
- услуги транспортных терминалов, портов и аэропортов;
- услуги общедоступной электрической и почтовой связи.

Из истории известно, что в СССР командная экономика являлась особым видом монополии. Командная экономика была основана на всеобъемлющем контроле за всеми сферами производства и распределения товаров и услуг; цены на товары и услуги устанавливались в строгом порядке; не допускалась конкуренция. Характерным был монополизм среди министерств и предприятий, которые были независимыми субъектами от Госплан, Госнаб и Госкомцен.

Социалистические монополии существенно отличались от капиталистических. В капитализме монополистом является предприятие-лидер, использующее в своем производстве передовые технологии. В этом случае повышение конкурентоспособности идет за счет использования разделения труда и нового оборудования, равняясь на мировые образцы [1].

В настоящее время, несмотря на постоянную законодательную деятельность государственных органов Российской Федерации, направленную на борьбу с естественными монополиями (табл. 1), последние до настоящего времени вынуждают своих потребителей платить за продукцию неоправданно высокие цены, что сдерживает экономический рост страны. Становится вполне очевидным необходимость обновления формирования тарифов на продукцию естественных монополий.

Таблица 1

Крупнейшие естественные монополии в России  
и их влияние на национальную экономику [4]

Показатель	Газпром		РАО «ЕЭС» России		МПС		Всего три монополии	Всего доля в экономике, %
	Всего	Доля в экономике, %	Всего	Доля в экономике, %	Всего	Доля в экономике, %		
Количество занятых, тыс. чел	306,3	0,5	681	1,1	1605	2,5	2592	4,0
Валовой выпуск, млрд. руб.	647,9	5,2	351,6	2,8	246,8	2,0	1240	10
Валовая добавленная стоимость, млрд. руб.	497,3	7,0	232,1	3,3	226,4	3,2	956	13,5
Основные средства, млрд. руб.	1117,5	7,0	1873,2	11,7	1486,2	9,3	4471	27,9
Капитальные вложения, млрд. руб.	99,7	8,6	39,2	3,4	100,8	8,7	240	20,6
Прибыль, млрд. руб.	125,2	10,5	22,6	1,9	44,9	3,8	193	16,2
Налоги, млрд. руб.	207,8	12,2	45,6	2,7	64,2	3,8	318	18,6
Экспорт, млрд. руб.	16,1	15,6	0,3	0,2	-	-	16	15,9

Государственно-правовое регулирование естественных монополий - это система мер, которая направлена на ограничение установления монопольно высоких цен на товары и услуги естественных монополий, с целью уменьшения их отрицательного воздействия на функционирование предприятий реального сектора экономики и уровень жизни населения [2].

Основной целью государственно-правового регулирования является установления баланса между интересами потребителей и субъектами естественных монополий, а так же упорядочить их деятельность путем ввода правил и норм. Задача состоит в стимулировании фирмы к производству продукции с наименьшими затратами, при одновременном отказе (полном или частичном) от установления монопольных цен.

Антимонопольное законодательство включает в себя законы [3]:

- "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках" от 22 марта 1991 г.;
- "О приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации" от 3 июля 1991 г.;
- "О поставках продукции для федеральных государственных нужд" от 13 декабря 1994 г.;
- "О финансово-промышленных группах" от 30 ноября 1995 г.;
- "О естественных монополиях" от 17 августа 1995 г.;
- "Об акционерных обществах" от 26 декабря 1995 г.;
- "О некоммерческих организациях" от 12 января 1996 г.;
- "О рекламе" от 18 июля 1996 г.;
- "О мерах по защите экономических интересов Российской Федерации при осуществлении внешней торговли" от 14 апреля 1998 г. и др. нормативно-правовые акты Президента РФ и правительства.

Существует ряд мнений специалистов о том какие меры необходимо принять для борьбы с монополией и развития здоровых конкурентных отношений - по их мнению необходимо отрегулировать антимонопольный контроль за проведением торгов, аукционов для государственных и муниципальных нужд, ввести жесткие меры против действий региональных властей, препятствующих свободе перемещения товаров и капитала по всей России, адаптировать конкурентную политику к международным принципам и правилам.

К основным способам управления монополией относят:

- прямое государственное регулирование подразумевает контроль за возможностью и границами действия монополий;
- торги за франшизу, возможность их использования и эффективность от использования в различных условиях;
- ценовую дискриминацию, включающую в себя организационные и экономические аспекты.

Контроль и регулирование естественных монополий осуществляют специально предназначенные для этого органы, которые выполняют ряд основных функций:

1) формируют и ведут реестр субъектов естественных монополий, а так же выполняют контроль в их отношении;

2) применяют определенные меры, предусмотренные Законом «О естественных монополиях» в индивидуальном порядке;

3) осуществляют контроль за соблюдением мер, представленных в Законе «О естественных монополиях»;

4) занимаются совершенствованием уже имеющегося законодательства.

Выделяют три основных метода регулирования:

1) ценовое регулирование;

2) определение потребителей, подлежащих обязательному обслуживанию;

3) установление минимального уровня обеспечения потребителей в случае невозможности удовлетворения их потребностей в полном объеме.

Закон «О естественных монополиях» не предусматривает применение иных методов регулирования, кроме перечисленных, которые не являются обязательными к применению и могут использоваться по усмотрению соответствующих органов регулирования. Это, в свою очередь, является еще одной веской причиной для совершенствования модернизации методов государственного регулирования [2].

Система государственного регулирования естественных монополий в России, которая существует на данный момент, не готова полноценно управлять сложившимся процессом ценообразования.

#### Литература

1. Андросов, К. Г. Государственное регулирование естественных монополий [Текст] / К. Г. Андросов // Препринт. - СПб. : ГУЭФ, 2000. - С. 44-68.

2. Астапов, К. О государственном регулировании естественных монополий [Текст] / К. Астапов // Общество и экономика. - 2003. – № 4. – С. 13-18.

3. Вильсон, Дж. Естественные монополии в России: история и перспективы развития системы регулирования [Текст] / Дж. Вильсон, В.Е. Цапелик // Вопросы экономики. - 1995. - № 11. - С. 16-23.

4. Официальный сайт Центра Управления Финансами [Электронный ресурс]. Доступ: <http://www.center-yf.ru> (дата обращения: 20.04.2014).

**Жукова К. Н.**, студент, Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень, Россия

**Иванычева Т.А.**, к.с.н., доцент, декан факультета, Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень, Россия

**Zhukova K. N.**, Tyumen state academy of world economy, managements and rights, Tyumen, Russia

**Ivanicheva T.A.**, Tyumen state academy of world economy, managements and rights, Tyumen, Russia

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИНТЕГРАЦИЯ В РАМКАХ СНГ: НАПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ

**Аннотация.** Дан обзор экономических интеграционных процессов в мировой экономике, в том числе интеграционных процессов России в рамках Содружества Независимых Государств и других международных и региональных объединений.

**Ключевые слова:** экономическая интеграция, СНГ, внешняя торговля РФ, страны Содружества Независимых Государств.

В условиях растущей глобализации мировой экономики и все более интенсивных взаимоотношениях между странами, развитие государств в большей степени определяется теснотой международных отношений среди этих государств в сферах взаимного экспорта и импорта, взаимных прямых инвестиции, обмена научно-техническими достижениями, которые в совокупности повышают эффективность производства в каждой из стран.

Данные формы международных экономических отношений при высоком уровне их развития между соседними странами ведут к их экономическому сближению, к региональной экономической интеграции. Процесс формирования региональных интеграционных комплексов обычно опирается на договорно-правовую базу. Целые группы стран на основе взаимных соглашений объединяются в региональные межгосударственные комплексы и проводят совместную политику в разных сферах общественно-политической и хозяйственной жизни [1].

Среди многочисленных существующих в мировой экономике интеграционных группировок можно выделить: в Западной Европе - ЕС, в Северной Америке - НАФТА, в Азиатско-Тихоокеанском регионе - АСЕАН, в Евразии - СНГ [1].

Однако, хотя процессы экономической интеграции имеют большое значение, необходимым условием для успешной интеграции является то, что данные процессы должны носить позитивный характер воздействия на экономику государств и отвечать экономическим интересам этих государств.

Динамичное интеграционное развитие возможно лишь при условии непосредственного экономического эффекта от сотрудничества, в противном случае, какими бы привлекательными формулировками целей и задач они не обладали, никакого развития не выйдет [2].

Страны, более активно втягивающиеся в интеграционные процессы на субрегиональном и межрегиональном уровнях, сотрудничающие не только в рамках одного блока, но и с другими интеграционными объединениями как субъектами мирохозяйственных связей, сформировали более значительные возможности для устойчивого развития национальных экономических систем [6].

Содружество Независимых Государств (СНГ), созданное в декабре 1991 года как интеграционное объединение 12 бывших республик СССР, в экономическом отношении представляет собой весьма разнородную группу стран, значительно отличающихся по уровню социально-экономического развития, в том числе по масштабам и структуре национального хозяйства, доходам населения, состоянию платежного баланса, денежно-кредитной сферы и государственных финансов. Глубокие экономические различия между государствами, сложившиеся еще в советское время и усилившиеся в первое десятилетие после распада СССР, на протяжении всего периода существования Содружества выступали одним из главных факторов, препятствовавших налаживанию более тесного сотрудничества. В целом большинство стран СНГ имеют однобокую структуру национального хозяйства, в которой непропорционально большую роль играет производство и первичная переработка сырьевой и сельскохозяйственной продукции [4].

Наиболее крупной экономикой среди государств СНГ располагает Россия. В качестве примера рассмотрим взаимодействие России с различными интеграционными объединениями.

Российская Федерация включилась в процессы интеграционного взаимодействия в начале 1990-х гг. в связи с возникновением после распада СССР целого ряда межгосударственных группировок, состоящих из бывших союзных республик.

В 1991 г. образовалось Содружество независимых государств (СНГ), а в 1999 г. было создано Евразийское экономическое сообщество – ЕврАзЭС, и наконец, в 2003 г. было принято решение о начале формирования Единого экономического пространства (ЕЭП) [6].

Более того, с разной степенью интенсивности и результативности Россия взаимодействует также с некоторыми интеграционными блоками, такими, как Европейский союз, АСЕАН, МЕРКОСУР, ССАГПЗ, СААРК и другими, являющимися главным образом внешнеторговыми партнерами Российской Федерации [6].

На сегодня во внешней торговле со странами СНГ наблюдается серьезный спад. Показатели по импорту и по экспорту ниже аналогичных

прошлого года. По данным таможенной статистики внешнеторговый оборот со странами СНГ составил 114,8 млрд. долларов, экспорт 73490,3 (снизился на 7,2%). В общем объеме экспорта на торговлю со странами СНГ приходится 13,9% (рис. 1).

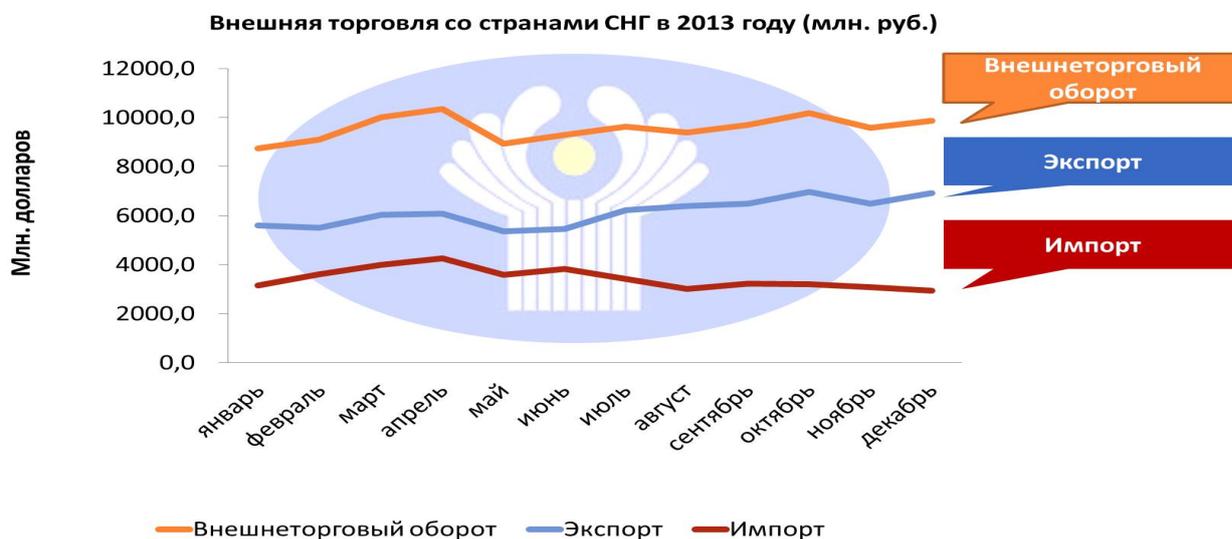


Рис. 1. Внешняя торговля со странами СНГ в 2013 году  
Источник: [3]

Из рисунка видно, что основной рост показателей произошел в апреле 2013 года. Это связано с усилением ограничительных мер в отношении российских товаров, уменьшением торговли внутри Таможенного союза, а также экономическими и политическими сложностями с одним из основных торговых партнеров России – Украиной [3]. Также стоит отметить одну любопытную тенденцию. Как видно из графика, в первой половине 2013 года экспорт и импорт изменялись однонаправленно, а во второй – экспорт рос, а импорт уже уменьшался.

Среди стран СНГ наиболее сильный рост произошел в торговле с Киргизией (табл. 1). Это связывают с ростом торговли сельскохозяйственной продукцией. Также увеличился экспорт в области энергетики, а уменьшение стоимостных объемов экспорта и импорта товаров обусловлено падением средних цен и физических объемов поставок [3].

В современном высококонкурентном мире элементы общности, связывающие государства СНГ – весьма ценное преимущество. Сложение природных, технологических, интеллектуальных и трудовых ресурсов, производственная кооперация, совместное использование транспортных коммуникаций, объединение рынков может помочь Содружеству успешнее решать задачи адаптации и занять достойное место в глобальной экономической и политической системе.

Таблица 1

## Торговля России со странами СНГ в 2013 году

Страна	Внешнеторговый оборот	Экспорт	Импорт	Динамика к 2012 г.
Азербайджан 	3545.9	2908.6	637.2	+4%
Армения 	1341.8	989.5	352.3	+9,9%
Белоруссия 	33582.6	20027.7	13555.0	-14,5%
Казахстан 	26470.8	17460.1	9010.7	+2,8
Киргизия 	2139.6	2029.5	110.1	+16,9
Молдавия 	1738.4	1320.9	417.5	-16,7%
Таджикистан 	762.3	724.4	37.9	+2%
Узбекистан 	1569.4	1430.0	139.4	+9,4%
Украина* 	4062.7	2804.0	1258.7	-12,3%

Источник: [3].

Геоэкономические особенности стран – бывших республик СССР, культурная общность их народов и другие социально-экономические и природные особенности дают Содружеству возможность интенсивного развития и углубления экономической интеграции на общем экономическом пространстве. Организационно-правовое оформление экономического объединения государств-участников СНГ полностью вписывается в концепцию разноскоростной и разноуровневой интеграции и ни в коей мере не противоречит перспективам развития сотрудничества в рамках СНГ, в том числе уже оформленных зоны свободной торговли и Таможенного союза. [5]

Таким образом, можно сделать вывод, что участие в региональных и международных блоках стран имеет позитивное влияние развитие любой страны, а также способствует экономическому развитию этих стран.

## Литература

1. Андреев А. В. Экономическая интеграция в рамках СНГ: направления и проблемы // Российский внешнеэкономический вестник. – 2011. - № 7. – С. 72 – 83.
2. Бельянинов А. Ю. Экономическая интеграция в СНГ // Обозреватель. – 2013. - № 6. – С. 27 – 34.
3. Быркова Е. Статистика внешней торговли России в 2013 году: цифры и ключевые показатели // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://xn--b1ae2adf4f.xn--p1ai/analytics/research/10888-statistika-vneshney-topgovli-rossii-v-2013-godu-tsifry-i-klyucheveye-pokazateli.html>
4. Кондратов Д. И. Перспективы углубления экономической интеграции стран СНГ // ЕЭИ. – 2012. - № 2. - С. 57 – 80.
5. Шафиев Р. М. Интеграционное взаимодействие государств СНГ в условиях присоединения к ВТО // Российский внешнеэкономический вестник. – 2013. № 6. – С. 5 – 14.
6. Шкваря Л. В. Россия в интеграционных процессах на постсоветском пространстве: современные особенности // Проблемы современной экономики. - 2009. - № 4 // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2895>

УДК 651.012

**Казанцева А.Ю.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Хайруллина Н.Г.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Kazantseva A.Yu.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Khairullina N.G.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ РАБОТНИКОВ

### MODERN TECHNOLOGY USED IN EMPLOYMENT OF WORKERS

**Аннотация.** Рассмотрено несколько современных технологий, используемых при трудоустройстве работников, а именно при отборе и наборе персонала. Описана их функциональность и их влияние на работу кадровой службы.

**Abstract.** This article deals with a number of modern technologies used in the employment of workers, namely the selection and recruitment. Describe their functionality and their impact on the work of HR.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, соискатель, кадровый работник, собеседование, интернет.

**Keywords:** employee, employer, job seeker, cadre, interview, internet.

*Трудно расти той организации, в которой не растут люди.  
(Прайс Притчетт)*

Мы живем в век высоких технологий, научно-технический прогресс шагает очень быстро. Предлагая нам каждый день всё новые и новые изобретения, которые стараются значительно облегчить нашу жизнь.

Каждый из нас сталкивался с проблемой трудоустройства. Желая получить определенную должность, мы отправляем резюме в организацию и ждём приглашения на собеседование. А что происходит в это время в отделе кадров? Туда сотнями, а может и тысячами приходят резюме от таких же как и мы людей, желающих получить работу. И вот для того что бы работникам отдела кадров найти именно нужного претендента на должность и затратить на это как можно меньше времени и усилий, можно обратиться к современным технологиям.

Н.Г. Хайруллина считает, что сложность проблем набора и отбора персонала заключается в том, что в настоящее время существует значительное количество методов выявления претендентов, из которых могут вырасти профессионалы, но какой из данных методов является наиболее эффективным трудно определить. Это зависит от множества объективных и субъективных факторов [5].

Рассмотрим самые популярные технологии, способные помочь при отборе и сэкономить время и ресурсы, как работодателя, так и соискателя.

Онлайн-собеседование через систему Skype - это просто находка для кадровика. Используя Skype, можно провести намного больше собеседований с соискателями, при этом находясь «на своей территории», в комфортных для обеих сторон условиях, что будет способствовать более продуктивному диалогу. Можно провести собеседование с человеком, находящимся в другом городе. Это очень актуально, если организация ищет именно удаленного исполнителя. Возможности глобальной сети настолько уникальны, что можно проводить собеседование сразу с несколькими людьми и они не будут знать сколько соискателей вместе с ним проходят собеседование [4].

Этот метод собеседования очень выгоден и в финансовом плане, особенно для предприятий имеющих филиалы в других городах. Нет необходимости иметь в каждом филиале кадровый персонал, можно проводить собеседования из головного офиса.

Второй способ с использованием современных технологий, облегчающих труд кадровых работников, это установка специальной программы, которая автоматизирует подбор персонала, сводя к минимуму работу человека. Разработчики программы обещают, что время на поиск кандидата станет минимальным и вероятность ошибки при выборе лучшего специалиста исключена [3].

Зачастую бывает так, что на определенную должность хотят принять только мужчину или только женщину. Хотя каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, это прописано в статье 3 Трудового Кодекса РФ [2]. И вот в таких случаях эта программа очень по-

могает, отсортировывая присланные резюме и подбирая нужные. Так же данные программы могут автоматически составить анкету из присланного резюме. Работнику кадровой службы нужно только задать необходимые позиции, а всё остальное программа сделает сама.

Софья Данилкина, председатель национального союза кадровиков РФ, рассказывает, что когда появились данные программы, компании не особо интересовались ими. Так как считали, что человек лучше справится с данной работой и не допустит сбой в своей работе. Но, по прошествии времени, опробовав новый продукт, стали активно использовать и внедрять в кадровую систему [6].

Таким образом, на мой взгляд, необходимо пользоваться достижениями научно-технического прогресса в области кадровой сферы. Использовать методы облегчения труда работников, выбирая более удобные программы и способы для работы с большим потоком информации от соискателей, при этом не ущемляя интересы и права людей ищущих работу, согласно Трудовому Кодексу РФ.

#### Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. «Экономика и социология труда» - М.; ЮНИТИ, 2010. - 407 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2013. –304 с.
3. Рекрутер – специализированная программа автоматизации подбора персонала / [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)
4. Современные IT-решения для работников кадровой службы / [www.professional.ru](http://www.professional.ru)
5. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма / - Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – 313 с.
6. Образование для HR-менеджеров: как добиться максимального эффекта / [www.pharmpersonal.ru](http://www.pharmpersonal.ru)

УДК 334.08

**Каштанова М.А.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Садыкова Х.Н.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Kashtanova M.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Sadykova H.N.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

#### ВЛИЯНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАБОТНИКОВ INFLUENCE OF PAYMENT OF LABOUR ON SOCIAL FEEL OF WORKERS

**Аннотация.** Анализируются мнения различных специалистов в вопросах влияния оплаты труда на социальное самочувствие работников.

Выявлено, что размер заработной платы оказывает неоднозначное воздействие на душевное состояние работников и производительность труда.

**Abstract.** The paper discusses and analyzes the views of various people in influencing wage for social well-being of workers. The analysis revealed that wages do not always have an impact on the mental health of employees and their level of performance.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, социальное самочувствие, потребности, мотивация.

**Keywords:** wages, salaries, social well-being, needs, motivation.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ) [7].

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В современном мире оплата труда оказывает большое влияние на социальное самочувствие работников.

Социальное самочувствие – это субъективное восприятие людьми смыслов своей жизнедеятельности здесь и теперь, в контексте прошлого и ожидаемого будущего. Это ценностно-эмоциональное их отношение к своему социальному положению и уровню удовлетворения своих потребностей, интересов. Это совокупность оценок, которые люди дают себе, своим повседневным взаимодействиям друг с другом, с социальными институтами, территориальными сообществами и обществом в целом. Это рационально-эмоциональные, ценностно окрашенные представления, которые имеют позитивные, негативные и промежуточные значения. Они во многом мотивируют выбор стратегии поведения людей, их повседневные действия.

Как известно, размер заработной платы – один из способов мотивации сотрудника. В большинстве случаев именно заработная плата влияет на качество работы и является одним из факторов удовлетворенности работника своим местом работы. На хорошее социальное самочувствие работника влияет удовлетворение его потребностей. Ф. Тейлор предположил, что людьми движет желание удовлетворять возрастающие потребности, для чего нужно зарабатывать деньги [8]. Следовательно, можно сделать вывод, что чем меньше заработок, тем меньше удовлетворены потребности и тем хуже социальное состояние работника.

В одной из своих работ Хайруллина Н. Г. пишет: «Руководитель должен создать в коллективе атмосферу своеобразного психологического комфорта, основными элементами которой являются чувство безопасности у работников, отсутствие тревоги, беспокойства за завтрашний день, оптимистический взгляд на события, происходящие в коллективе, желание

сохранять членство в данном коллективе и организации, уверенность, что руководство и сослуживцы поддержат и защитят в трудной ситуации». Также она указывает, что заработная плата может служить причиной конфликта, особенно между лицами женского пола: «Демографические показатели руководителей и персонала также оказывают влияние на возникновение конфликтов. Так, для женщин характерна тенденция к большей частоте конфликтов, связанных с их личными потребностями (зарплата, распределение премий); мужчины больше предрасположены к конфликтам, связанным непосредственно с самой трудовой деятельностью (организация труда, определенность трудовых функций). С увеличением возраста сотрудников больший удельный вес начинают занимать конфликты, связанные с целевыми характеристиками их деятельности, как с самой работой, так и с личными потребностями» [7].

По результатам исследований, проведенных компанией HeadHunter среди жителей Самарской области, выяснилось, что только треть сотрудников чувствуют себя счастливыми на работе. Причина разочарования - отсутствие профессионального развития и маленькая зарплата. Другие факторы - сама угнетающая деятельность, осознание бесполезности своего занятия, некомфортные условия труда, плохие отношения с коллегами и начальством и др. [4].

В.Нестеренко, HR компании «РусСтар», считает, что отсутствие денег как таковых, в принципе не делает никого счастливым. Люди стараются найти виноватых в своих финансовых несчастьях, и, если зарплата крайне низкая, виноватым становится работодатель. На него переносится вся нелюбовь сотрудника. Иногда это негативно сказывается и на самом работодателе: демотивация коллектива, несмотря на все жесткие рамки, угрозы увольнений и пр., не подталкивает сотрудников лучше и больше работать. В результате ищутся любые варианты, как не работать, что, естественно, сказывается на эффективности бизнеса в целом» [6].

Однако Ж.Смит пишет: «Поднимаясь по карьерной лестнице, вы зарабатываете больше денег, но и получаете больше стресса и больше трудностей, которые усложняют вашу жизнь на работе, не правда ли?» [2].

Таким образом, анализ различных источников показывает, что мнения по поводу воздействия оплаты труда на социальное самочувствие людей существенно расходятся.

Человек - непростое существо. Для одних высокая заработная плата помогает лучше чувствовать себя во всех аспектах жизнедеятельности. С увеличением дохода растет уверенность в завтрашнем дне, улучшается душевное состояние и, как правило, производственная среда. Низкая зарплата становится основным фактором нелюбви сотрудников к своей работе, работодателю, вызывает чувство зависти к более успешным коллегам.

Для других зарплата менее важна, чем чувство удовлетворения от выполняемой работы. На его социальное самочувствие оказывают влияние такие факторы, как хорошие отношения с коллегами и стабильность в семье.

Ощущение спокойствия приводит к высокой трудоспособности. Под «зарплатой» такие люди понимают совокупность счастья, которое они получают от взаимодействия с коллективом, радости от любимой работы, энергии, направленной в положительное русло, а не на решение конфликтов, от благополучия в семье, ведь с работы они приходят в отличном расположении духа. Таким образом, у людей создается такое наполнение от общего комплекса ощущений, что люди действительно работают не за зарплату.

#### Литература

1. Джидарьян И.А. Представления о счастье в русском менталитете // Психол. журнал, 1997, Т. 18, № 3.
2. Жаклин Смит. Как уровень вашей зарплаты влияет на ощущение счастья // <http://www.inopressa.ru/article/11nov2011/forbes/happiness.html>
3. Лебедев В.И. Коллектив как объект управления. М., 1977.
4. Независимое ИА «Самара». Маленькая зарплата мешает около 60 % сотрудников губернии чувствовать себя счастливыми на работе / <http://niasam.ru/Obschestvo/Malenkaya...schastlivymi-na-rabote31458.html>
5. РБК. Личные финансы / <http://lf.rbc.ru/recommendation/other/2014/04/21/239566.shtml>
6. Трудовой кодекс РФ / <http://www.trudkodeks.ru/>
7. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях торговли. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. - с. 324.
8. Энциклопедия практической психологии. Теория мотивации сотрудников / <http://www.psychologos.ru/articles/view/teorii...sotrudnikov>

УДК 331.53

**Козловская Е.И.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Широнина М.Л.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Хайруллина Н.Г.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Kozlovskaja E.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Shironina M.L.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Khairullina N.G.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### НЕОФИЦИАЛЬНЫЕ КАНАЛЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ INFORMAL EMPLOYMENT CHANNELS: CHALLENGES AND IMPLICATIONS

**Аннотация.** Рассмотрены некоторые проблемы, связанные с работой человека без оформления трудовых отношений. Это отсутствует в российском законодательстве, в бухгалтерии такие сотрудники называются «непро-

водными», по ним нет никаких бухгалтерских данных. С начала кризиса 2008 года масштабы неофициального трудоустройства в РФ значительно выросли.

**Abstract.** No such thing as an informal employment is not in the Russian legislation. It refers to a person's work without employment paperwork. In accounting, such employees are called "neprovodnymi." This means their absence in all accounting data. Lately scale informal employment has increased significantly, and this phenomenon has become particularly noticeable since the crisis period of 2008.

**Ключевые слова:** неофициальные каналы, трудоустройство, испытательный срок, трудовой договор, заработная плата, работодатель.

**Keywords:** informal channels, employment, probation, employment contract, salary, employee, employer.

Понятие неофициального трудоустройства не содержится в российском законодательстве, но масштабы этого явления неуклонно растут. Основной выгодой неофициального трудоустройства для работодателя является уклонение от уплаты налогов, которые должны отчисляться с фонда заработной платы. Помимо этого, работодатель не несет никакой ответственности перед неофициальным работником и может игнорировать правила трудового законодательства. По сути, неофициальный работник является рабом, его права не защищены, в любой момент он может быть уволен без объявления причин и выплаты компенсаций. Каналы официального трудоустройства подробно описаны [1, 2].

Почему же большинство граждан России соглашаются работать в таких крайне невыгодных условиях?

Во-первых, иногда очень тяжело найти официальную работу, особенно для работников узкой специальности; во-вторых, имея неофициальную зарплату, работник также может уклоняться от уплаты кредитов, алиментов и т.д.; в-третьих, многие работники могут и не знать, что они официально не оформлены, до первого конфликта с начальством.

Наиболее распространенным вариантом неофициального трудоустройства является определение работодателем некоего испытательного срока, по итогам которого будет принято решение об официальном оформлении работника. В результате работодатель получает абсолютно бесплатную рабочую силу, а работник просто теряет время, т.к. в подавляющем большинстве случаев после завершения испытательного срока в работе ему отказывают.

Чтобы обезопасить себя от «ложного» испытательного срока, работник должен знать в первую очередь, что Трудовой кодекс предусматривает такое понятие, как «срок испытания», которое кардинально отличается от пресловутого «испытательного срока» и подразумевает выполнение конкретных условий для принятия на работу. «Срок испытания» письменно согласовывается обеими сторонами при подписании трудового договора. Если договора нет, то и никакого срока испытания быть не может.

При установлении факта неофициального трудоустройства работодатель может быть привлечен к административной, налоговой и даже уголовной ответственности. Административная ответственность предполагает штраф в размере от 1000 до 50000 руб. или остановку деятельности сроком до 90 суток; налоговая – влечет взыскание штрафа в размере 20% от суммы, подлежащей удержанию; уголовная – предусматривает штраф 100000-300000 руб. или лишение свободы от полугода до 2-х лет [3].

При особо крупных размерах сумма штрафа составляет от 200000 до 500000 руб., а также - принудительные работы сроком до 5 лет и лишение права занимать установленные должности. Крупным размером является сумма сборов или налогов, которая составляется за 3 финансовых года и превышает 2000000 рублей.

Надо отметить, что введение штрафов не освобождает работодателя от устранения нарушения. Оплатив все штрафы, работодатель обязан перечислить требуемые отчисления в полном объеме. Причем за просрочку оплаты на эту сумму будет начисляться пеня.

Работник также несет налоговую ответственность, которая предусматривает штраф в размере 20% от неоплаченной суммы налогов. При этом так же, как и работодатель, работник не освобождается от уплаты налоговых отчислений в полном объеме [4, 5].

Таким образом, неофициальное трудоустройство это, прежде всего нарушение законодательства РФ, нарушение человеческих прав, где ответственность несут обе стороны, находящиеся в трудовых отношениях.

#### Литература

1. Н. Г. Хайруллина. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 285 с.
2. Н. Г. Хайруллина. Управление персоналом на предприятиях торговли. Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – 326 с.
3. Электронный ресурс: URL: [http:// деньд.рф](http://деньд.рф)
4. Электронный ресурс: URL: <http://ipirip.ru/>
5. Трудовой кодекс РФ. - Москва: Проспект, 2014.– 189 с.

**Комиссарова М.А.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Сергеева Е.А.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Садыкова Х.Н.**, ассистент Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Komissarova M. A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Sergeyev E.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Sadykova H.N.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

## ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПЕРСОНАЛА GENDER ASPECTS OF EMPLOYMENT OF THE PERSONNEL

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности разделения труда на «мужской» и «женский». Отношение работодателей по поводу разделения труда. Является ли такая дискриминация справедливой. Насколько гендерный аспект актуален сегодня.

**Abstract.** In article features division of labor on "man's" and "female" are considered. The relation of employers concerning division of labor. Whether such discrimination is fair. On how many, the gender aspect is actual today

**Ключевые слова:** Гендер, общество, дискриминация, разделения труда, самореализация труда.

**Keywords:** Gender, society, discrimination, divisions of labor, work self-realization.

В современных условиях трудоустройство персонала объективно может разделяться по гендерному признаку. Является ли существующее разделение работ на «мужские» и «женские» дискриминационным, несправедливым, или оно действительно обусловлено психофизиологическими различиями мужского и женского организмов или технологически особенностями производства и правилами техники безопасности?

Гендер, гендерный – социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах общественной жизни, включая политику, экономику, право, идеологию, культуру [3]. Гендерное равенство – это равенство полов: социальное, экономическое, финансовое, трудовое. В общем смысле это то, что женщины наделены такими же правами и благами, как и мужчины. Например, чаще употребляется слово "уборщица", хотя официальное название – "уборщик". "Швея" не имеет мужского аналога, а "прораб" – женского. В Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов Минтруда и Госстандарта РФ среди 7365 наименований специальностей только 10 отражают женский гендер [1].

В основе явления лежат традиционные представления о гендерных ролях и "естественном" разделении труда по половому признаку. В любом обществе существуют общепринятые, исторически сложившиеся, представления о том, какие занятия являются мужскими, а какие женскими. Это же можно сказать о конкретных производствах, где разделение работ на мужские и женские объясняется спецификой технологического процесса. Однако с точки зрения антидискриминационного подхода подобное деление можно признать оправданным лишь в том случае, если оно предопределено психофизиологическими различиями мужского и женского организмов. Действительно, есть работы, которые женщины не могут выполнять по причине физической слабости, например, работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей. Или, напротив, существуют монотонные работы, с которыми, по утверждению психологов, мужчины справляются гораздо хуже в силу особенностей психики. В этом случае гендерную сегрегацию можно считать оправданной.

Подбирая персонал для своего предприятия, руководители по мере возможности избегали принимать на работу женщин. Этому имелись логичные объяснения, и основное было - дети. А дети - это болезни, оплата больничных листов, снижение производительности. По меткому замечанию директора Института социально-экономических проблем народонаселения д.э.н. Н. М. Римашевской, «женщины рожают и уходят в отпуска по уходу за ребенком, нуждаются в социальных услугах и социальной помощи. Работодатели не заинтересованы в такой рабочей силе. Она усложняет им организацию труда и функционирование производства» [2].

Разделение труда по признаку пола следует рассматривать в связи с особенностями выбора профессии и образования мужчин и женщин. Но наиболее важным аспектом при подборе персонала является, по мнению Н.Г.Хайруллиной, не пол кандидата, а его опыт, навыки и умения [6, 7].

Если оценить влияние гендерных стереотипов на реализацию возможностей мужчин и женщин в трудовой деятельности считается, что женщина жертвенна, преданна, терпелива и покорна. Мужчина наделяется противоположными качествами [3]. Если опираться на данные утверждения, можно сделать заключение, что только мужчина может быть руководителем организации, предприятия, коллектива, а женщина – исполнителем, опирающимся на «мужской дух». Если рассмотреть вопрос самореализации личности как женщин, так и мужчин, которая заключается в осуществлении себя как индивидуальности; в раскрытии своих способностей, своего потенциала; в претворении в жизнь идей, мечтаний, планов; в осуществлении желаний, интересов; в удовлетворении потребностей; в нахождении себя; в применении своих способностей [4]. А.Г. Маслоу отмечал что, реализация возможностей человека может иметь место только при некоторых условиях «хорошего общества», которые «благоприятствуют наиболее полному развитию и раскрытию человеческих возможностей» [5].

Учитывая характеристики некоторых профессий допускающих к труду «женщин» и «мужчин» можно предложить ряд мероприятий по совершенствованию личности:

- обеспечение условий развития личности, равнодоступность государственной культурной, образовательной, информационной инфраструктуры и услуг для мужчин и женщин;

- обеспечение роста благосостояния населения путем устранения гендерной дифференциации в экономическом положении женщин и мужчин;

- учет гендерных аспектов воспроизводства человеческого потенциала.

Исходя из материала статьи, сложилось мнение, что до сих пор одним из главных оснований разделения труда по признаку пола продолжает выступать влияние гендерных установок утверждающих, что биологические особенности женщин, связанные с репродуктивной функцией негативно влияют на их успешность в профессиональной деятельности.

Конечно, не стоит полностью отменить гендерные признаки при подборе персонала, однако они релевантны только тогда, когда вы подбираете персонал для определенных сфер бизнеса, которые имеют, например, число мужскую специфику. Никому в голову не придет, например, набирать женщин для работы на нефтяных месторождениях Сахалина, и женщины вряд ли будут обижены подобным проявлением половой дискриминации при подборе персонала. Женщины лучше справлялись с одними видами работ, а мужчины — с другими...

#### Литература

1. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов Минтруда и Госстандарта РФ.

2. Римашевская Н. М. Гендерные аспекты социально-экономической трансформации в России // Гендерный калейдоскоп. Курс лекций / По ред. М. М. Малышевой. – М.: Academia, 2001. – С. 243–258.

3. Словарь гендерных терминов. М. 2002. - С.62-65.

4. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. - СПб, 2005. - С.97-98.

5. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Изд. Группа «Евразия», 1997. - С.21.

6. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма. – Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2013. – 285 с.

7. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях торговли. Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – 326 с.

**Кувшинова М. К.**, студент, Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет, г. Тюмень, Россия

**Колтунова Ю. И.**, к. т. н., доцент, Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет, г. Тюмень, Россия

**Kuvshinova M. K.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Koltunova U. I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНОЙ ИНДУСТРИИ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

**Аннотация.** Представлена оценка влияния международных гостиничных сетей на конкурентоспособность предприятий гостеприимства Тюменской области.

**Ключевые слова:** гостиницы, конкурентоспособность, международные гостиничные сети, предприятия гостиничной индустрии.

На современном этапе экономического развития в России увеличивается значение сферы услуг гостеприимства. Тюменская область, как регион с большим потенциалом, также подвержена этой тенденции. Однако существует ряд проблем, в силу которых гостиницы Тюменской области становятся неконкурентоспособными по сравнению со всероссийским уровнем. Одна из важнейших причин этого – отсутствие в гостиничном бизнесе г. Тюмени международных гостиничных сетей, которые вырабатывали бы единую бизнес-стратегию и удовлетворяли существующий спрос. Это обуславливает необходимость исследования данного вопроса и возможных перспектив развития национальных и международных сетей гостиниц в Тюмени и области.

Гостиничный бизнес расширил ассортимент предоставляемых услуг видами, ранее предоставляемыми другими отраслями (организация питания, досуга, развлечений). Гостиничные услуги стали доступней для массового потребителя. Основным принципом работы гостиниц на сегодняшний день выступает полное удовлетворение потребностей клиентов; а основной тенденцией является глобализация и концентрация гостиничного бизнеса [5].

Гостиничная индустрия Тюменской области представляет собой одну из динамично развивающихся отраслей экономики с высокой степенью доходности. Этому способствует насыщение сегментов рынка недвижимости с минимальным сроком окупаемости, стабильное увеличение спроса на гостиничные услуги и увеличение капитала, который может быть вложен в развитие гостиничной индустрии. Также наблюдается постепенный рост бизнес-активности внутри региона, увеличивается частота деловых визитов в Тюмень и Тобольск из-за рубежа и регионов России. Растет общая туристическая привлекательность региона. Одним из показателей, свидетельствующих об уровне спроса на гостиничные услуги, является коэффи-

циент использования гостиничного фонда, показывающий уровень загрузки гостиниц. По итогам 2005 года коэффициент загрузки составил 51%. Стоит отметить, что значение коэффициента выше среднего по России значения, не превышающего 40% [4].

Приход на рынок области международных операторов повысит качество гостиничных услуг благодаря использованию зарубежного опыта. А привлечение к управлению гостиницы международного оператора позволит гостинице быстрее интегрировать в международные гостиничные сети и получить доступ к международным системам бронирования [2].

Гостиничный комплекс Тюмени насчитывает около 50 объектов коллективных средств размещения различных категорий и форм собственности (гостиницы, общежития, кемпинги и т.д.).

По данным Федеральной службы статистики на 01.01.2013 в Тюмени действовало 25 гостиниц. Максимальная единовременная вместимость гостиниц города на конец 2012 года составляла 2 575 мест. Общий номерной фонд составлял 1 550 номеров.

В структуре номерного фонда гостиниц Тюмени (рис. 1) преобладают номера, относящиеся к категории «прочие» (однокомнатные номера (комнаты) с умывальником и без удобств. Второй по количеству категорий номеров является первая категория (однокомнатные одно- и двухместные номера с полным санузлом).



Рис. 1. Структура номерного фонда гостиниц г. Тюмень

Стоит заметить, что фактически доля малых гостиниц больше, поскольку к этой же категории могут быть отнесены и большинство прочих предприятий, предлагающих услуги временного размещения, не имеющих статуса гостиниц.

Сегментация гостиниц города по категориям в соответствии с Приказом Ростуризма № 86 от 21.07.2005 на сегодняшний день ограничивается выделением лишь одной гостиницы, которой официально присвоена «звездная» категория.

Гостиницы Тюмени были классифицированы по уровню цен на проживание: бюджетные, экономичные, бизнес и первоклассные. 39 % гостиниц города относятся к уровню «эконом» с ценами до 1 500 рублей.

Если провести аналогичную сегментацию по номерному фонду гостиниц, то доля номеров эконом-класса составит более половины. Большинство гостиниц предоставляет своим постояльцам услуги общественного питания, около 40% предлагают услуги по организации досуга (казино, ночные клубы, экскурсионное обслуживание и т.п.), 33% гостиниц оказы-

вают услуги спортивно-оздоровительного характера (фитнес-центры, сауны и т.п.) [6]. Около 30% гостиниц оказывают услуги для бизнеса (конференц-залы, бизнес-центры и т.п.) (рис. 2).

Одной из главных причин лояльности международных операторов к рынку региона является перспективность гостиничного бизнеса в Тюменской области. Если в Европе период окупаемости среднестатистической гостиницы составляет порядка 12 лет, то в России вполне реально вернуть инвестиции уже в течение 6 – 9 лет.

Однако деятельность и национальных, и международных операторов затруднена из-за существования на рынке гостиничных услуг ряда проблем, негативно влияющих на его функционирование и развитие.

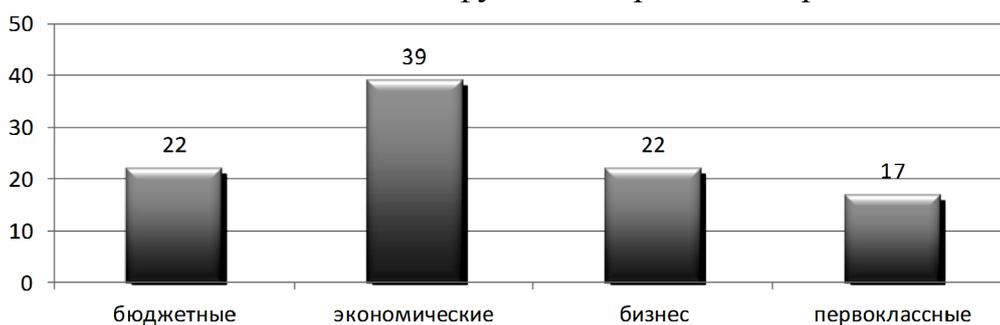


Рис. 2. Распределение гостиниц по стоимости номеров

В Тюменской области крайне мало квалифицированных девелоперов, которые могли бы создавать конкурентоспособные гостиничные продукты. Деятельность девелопера заключается в заказе проекта, покупке или аренде участка, согласования проведения всех коммуникаций, строительстве объекта. Таким образом, для успешной деятельности девелопер должен иметь финансовое образование, экономические знания, разбираться в юридических вопросах, знать строительные технологии. Девелоперами становятся предприниматели, опытные риэлторы, которые приобрели успешный, разносторонний опыт в своем деле. Такая специализация очень актуальна, однако на рынке региона предложение крайне невелико.

Помимо этого, существуют сложности, связанные с взаимодействием с государственными структурами. К ним относится регистрация гостиничного объекта, отвод земельного участка под строительство, получение необходимых разрешений и сертификатов. Например, сейчас в центре Тюмени трудно найти свободные площадки под строительство отелей. Территории, ранее резервированные для этих целей под силовым давлением, переданы строительным структурам, возводящим на них доходные бизнес – центры (срок окупаемости инвестиций которых до трех лет) и элитное жилье [1].

Кроме проблем во внешней среде, среди которой функционируют гостиницы, существуют и проблемы внутри гостиничных предприятий. К ним следует отнести проблемы построения эффективных систем маркетинга, менеджмента и планирования, а также других составляющих хозяйственной деятельности гостиниц.

Делая вывод по исследуемому вопросу, следует отметить, что при создании гостиничных сетей международные гостиничные операторы сталкиваются со следующими проблемами:

- 1) насыщение рынка в секторе трехзвездочных отелей;
- 2) сектор гостиниц четырех и пяти звезд остается незаполненным;
- 3) промедление в развитии национальных операторов;
- 4) затруднения во взаимодействии с государственными структурами.

Эти проблемы значительно затрудняют развитие международных сетей. Однако наряду с проблемами, существуют и перспективные направления и тенденции развития рынка:

- 1) возможность вложения инвестиций в развитие четырех- и пятизвездочных отелей;
- 2) на региональных рынках существуют свободные ниши;
- 3) увеличение количества международных операторов на Тюменском рынке гостиничных услуг;
- 4) возможность модернизации существующих гостиниц в единую сеть с универсальным набором услуг [5].

Ниже более подробно рассмотрены перспективы развития рынка гостиничных услуг.

Данные показывают наличие устойчивой тенденции роста доли приезжающих на более длительные сроки.

По оценкам департамента стратегического развития Тюменской области в среднесрочной 3-х летней перспективе в Тюменской области будет реализован целый ряд инвестиционных проектов, связанных с развитием гостиничного и санаторного бизнеса.

На сегодняшний день разработаны две областные целевые программы: «Создание туристского центра Западной Сибири на базе историко-культурного наследия г. Тобольска» и «Основные направления развития туризма в Тюменской области». Несколько разделов, предусматривающих развитие туристской инфраструктуры, существует в областной программе «Сотрудничество». Кроме того, разработан закон «О туристской деятельности в Тюменской области». На заключительной стадии находится разработка «Стратегии развития туризма в Тюменской области».

Анализ макроэкономических показателей города свидетельствует о положительных тенденциях в развитии социально-экономической ситуации в городе и регионе. Причиной стабильного наращивания потенциала экономики области губернатор области В. Якушев считает высокую инвестиционную привлекательность региона. Динамика развития областного центра, стабильная макроэкономическая ситуация, сравнительно высокие доходы населения способствуют привлечению в город российских и иностранных инвестиций. Рост инвестиционной привлекательности города, помимо прочего, ведет к увеличению числа деловых поездок, что увеличивает потребность города в услугах гостиниц [6].

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод, что появление в Тюменской области международных операторов достаточно реально. В секторе гостиничных услуг средней категории международный оператор столкнется с жесткой конкуренцией, и завоевание рынка будет проблематично. А в секторе гостиничных услуг высшей категории национальный оператор имеет все шансы к развитию, так как этот сегмент еще ненасыщен и одновременно перспективен. При условии развития международных сетей, регион может представлять собой не только новые емкие рынки, но и стать новым равноправным участником всероссийского и мирового рынка гостиничных услуг.

#### Литература

1. Андреева Л., Миргородская Е. Взгляд на системную конкурентоспособность как доминанту устойчивого развития экономики // Экономист. - № 1. - 2011. – С. 32-36.
2. Апатовская Т. Брендинг в индустрии гостеприимства как метод конкурентной борьбы малых гостиниц с глобальными цепочками // Бренд-менеджмент. – 2014. - № 3. – С. 15-20.
3. Зозулев А. Об усилении конкурентных преимуществ предприятия // Экономика. - 2013. - № 6. - С. 33 - 37
4. Мальцева, У.В. Потребительские предпочтения на рынке гостиничных услуг / У.В. Мальцева // Маркетолог. – 2010. - № 10. – С. 12-14.
5. Савченко Г. 100 % Успеха // Индустрия гостеприимства. - 2012. - № 11. - С.27-29.
6. Федеральная служба государственной статистики. - [Электронный ресурс] – реж. доступа: [http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru)

**Куклина К.С.**, студент, Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет, г. Тюмень, Россия

**Парёнкин Д.Ю.**, студент, Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет, г. Тюмень, Россия

**Садыкова Х.Н.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Kuklina K.S.**, Tyumen State Oil and gas University, Tyumen, Russia

**Paryonkin D.Y.**, Tyumen State Oil and gas University, Tyumen, Russia

**Sadykova H.N.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ПЕРСОНАЛА:  
СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АСПЕКТ  
PROBLEM OF EMPLOYMENT OF THE PERSONNEL:  
SOCIALLY-DEMOGRAPHIC ASPECT

**Аннотация.** В современном мире трудовых отношений присутствует половозрастная дискриминация. При найме на работу требования к кандидату выходят за рамки личных качеств и относятся к социально-демографическим аспектам. Тем самым работодатель не только ограничивает себя, но и нарушает права работника.

**Abstract.** In this article it is a question of gender and age discrimination in the modern world of the labor relations. At employment of the requirement to the candidate leave for a framework of personal qualities and start concerning socially – demographic aspects more and more. Thereby the employer not only exhausts himself in a framework, but also violates the rights of the worker.

**Ключевые слова:** дискриминация, пол, возраст, работник, работодатель, сфера труда, права, правила, женщина, мужчина.

**Keywords:** discrimination, sex, age, worker, employer, sphere of work, right, rule, woman, man.

*Секрет удачного выбора сотрудников прост –  
надо находить людей, которые сами хотят делать то,  
что Вам хотелось бы от них.  
(Г. Селье)*

Как показывает практика, в СМИ все чаще встречаются объявления о свободных вакансиях, в которых конкретно указываются предпочтительные половозрастные характеристики к кандидату. Специалисты говорят о дискриминации – неоправданном различии в правах и обязанностях человека по определённому признаку [1].

Дискриминация возникает, когда в основу решений относительно работника, будь то трудоустройство, продвижение, высвобождение или

оплата труда, кладутся критерии, не имеющие отношения к его производительности [4]. Одним из следствий перехода к рыночным отношениям в сфере труда является резкое усиление дискриминации работников.

Несмотря на запрет дискриминации в сфере труда, содержащийся в ч.1 ст. 3 ТК РФ «... никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах...» и содержащийся в ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора «... в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников» [6], указанные критерии нередко используются при приеме на работу.

Зачастую работодатель или служба персонала организации, размещая свои объявления о появившихся вакансиях, четко указывают «... требуется мужчина 35 лет. Женщинам не беспокоить» или «... требуется женщина, желательно до 45 лет».

Возникает ощущение, что подобного рода объявления составляются людьми, не знающих трудовых законов и этических норм. У людей, заинтересованных в поиске работы, ограничивается спектр возможных вакансий и навязывается чувство непригодности в собственной профессии.

Как отмечают А.Н. Силин и Н.Г. Хайруллина, рекламные объявления, даваемые службой персонала в СМИ, должны содержать следующие параметры:

- название организации и ее месторасположение;
- краткие сведения об организации;
- наименование работы, должности;
- основные выполняемые обязанности и заработную плату;
- тип человека, необходимого для этой работы [2].

Тип человека подразумевает собой его личные качества, а не половозрастную принадлежность. Желание добросовестно трудиться, качественно выполнять свою работу и получать новые знания может возникнуть у каждого независимо от возраста или пола.

Безусловно, трудно представить хрупкую женщину-электрика или мужчину-продавца женской одежды, но ограничивать людей в желаемой работе по меньшей мере не этично.

Таки востребованные на рынке труда качества, как высокая трудоспособность, креативность, энергичность и инициативность соотносятся с полом и возрастом кандидата, однако не должны становиться предрассудком, ведь немало примеров, когда в 50 лет открывается второе дыхание.

Молодой работник полон энергии и отсутствие опыта компенсируется новыми свежими идеями. Для людей старшего возраста ограничения связаны со стереотипами устаревания знаний, недолгой продолжительно-

стью трудовой деятельности в организации и так далее. В опровержение данных стереотипов можно отметить, что возраст - это накопленный опыт, позволяющий не совершать ошибки, а в даже короткий период трудовой деятельности работнику можно выложиться не на 100, а на все 200%, если есть желание и возможности. Также и мужчина может привнести свою изюминку в «женскую» профессию, как и женщина в «мужскую».

Работодатель должен соблюдать правила, изложенные в Конституции РФ (ст. 19 и ст. 37), Трудовом кодексе РФ и других документах, однако очень часто основывается на своих собственных представлениях о "мужских" и "женских" профессиях, возрасте и т. п.

Если несоответствие соискателя таким представлениям работодателя станет основанием для отказа в найме, это уже будет противоречием закону и ущемлением трудовых прав претендентов на рабочее место, т. е. дискриминацией. Отказ по подобным основаниям может быть обжалован в судебном порядке. Работодатель, конечно, вправе делать свой выбор и принимать на работу того, кто, по его мнению, больше подходит для данной должности, но основанием для отказа другим претендентам должны быть профессиональные и деловые мотивы, а не цвет глаз или седина на висках [4]. В случае подтверждения факта дискриминации пострадавшее от нее лицо имеет право на возмещение материального вреда и компенсацию морального вреда [3].

Таким образом, работодателю необходимо помнить, что своими предпочтениями половозрастного фактора кандидата он нарушает права работника, Конституцию РФ, ТК РФ и другие нормативно-правовые акты. Кроме того, главной задачей работодателя и службы персонала его организации является обеспечение наличия нужных людей в нужное время.

Стоит отметить, что персонал предприятия – это совокупность работников предприятия, обладающих определенной квалификацией и практическими навыками работы, а не личные половозрастные предпочтения работодателя. Находясь в подобных рамках, работодатель теряет стоящего и одаренного работника, а также экономические и временные ресурсы.

#### Литература

1. Дискриминация / <http://ru.wikipedia.org/wiki/Дискриминация>.
2. Силин А.Н., Хайруллина Н.Г. Управление персоналом: Учеб. по кадровому менеджменту. - Тюмень: «Вектор Бук», 2002. - 336 с.
3. Комментарии к Трудовому кодексу РФ. Издательский Дом "Гордец", 2007. / <http://hr-portal.ru/article/statya-tkrf-3-zapreshchenie...sfere-truda>
4. Стукен Т. Дискриминация при трудоустройстве: причины, проблемы, пути решения. Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. - № 11. / <http://hr-portal.ru/article/diskriminaciya-pri...prichiny-problemy-puti-resheniya>
5. Тодэ Н. Проявления дискриминации в трудовых отношениях. Кадровик, 2011. - № 3 / <http://hr-portal.ru/article/proyavleniya-diskriminacii...>
6. Трудовой Кодекс РФ. - М.: Проспект, КноРус, 2013. - 224 с.

**Ничипоренко В.Г.**, студент, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г. Тюмень, Россия

**Пивоварова И.В.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Nichiporenko V.G.**, Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia

**Pivovarova I.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ ПРОБЛЕМА И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ

**Аннотация.** Актуальной проблемой обеспечения национальной безопасности страны является достижение продовольственной безопасности, которая понимается как способность государства гарантировать удовлетворение потребностей в продовольствии на уровне, обеспечивающем нормальную жизнедеятельность населения. Показаны отдельные аспекты обеспечения продовольственной безопасности как одной из стратегических проблем, с которой сталкивается любое правительство в своей внутренней и внешней политике.

**Ключевые слова:** продовольственная проблема, продовольственная безопасность, глобальная проблема.

Продовольственная проблема достаточно многопланова. Она отражается едва ли не на всех сторонах жизни общества и представляет собой большую угрозу для многих десятков государств.

В научной литературе продовольственная проблема носит весьма дискуссионный характер. По мнению одних ученых Земля обладает достаточным потенциалом и возможностями для обеспечения продуктами питания 25 млрд. человек, тогда как сейчас на планете проживает не более 7 млрд. человек [1]. Другие настаивают на глобальности проблемы, утверждая, что «каждый восьмой житель земли голодает». Так, согласно докладу Продовольственной и сельскохозяйственной организации (ФАО) ООН, 842 млн. жителей планеты в 2011-2013 годах испытывали хронический голод [2].

По данным Продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН на сентябрь 2010 года число человек в мире, страдающих от хронического голода, составило 925 млн., что больше, чем в 2008 году на 98 млн. человек. Из них 578 млн. чел. живут в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 239 млн. - в Африке (к югу от Сахары), 108 млн. - в остальных странах. Две трети голодающих проживают в семи странах: Бангладеш, Китай, Демократическая Республика Конго, Эфиопия, Индия, Индонезия и Пакистан [2].

Что касается России, то сегодня в стране 17 млн. человек живут в крайней бедности, из них примерно 7 млн. находятся в состоянии постоян-

ного недоедания [3]. Причем ситуация год от года усугубляется, основной причиной чего является увеличение зависимости российского рынка продуктов питания от импорта. Доля привезенного продовольствия составляет 50%. Для сравнения, во Франции и США уровень продуктового самообеспечения превышает 100%, в Германии он составляет 93%. Все это наглядно свидетельствует о том, что проблема голода и недоедания уже ассоциируется не только с азиатскими и африканскими странами, но и с достаточно развитыми государствами, в том числе и с Россией.

Для решения глобальной продовольственной проблемы необходимо рациональное распределение ресурсов на всей планете. Сегодня существуют достаточно мощные производительные силы, которые нужно использовать в полной мере. Это и высокоурожайные, гибридные семена, и биотехнологическая революция, и восстановление агропромышленного комплекса.

Решить продовольственную проблему - означает обеспечить население таким количеством и ассортиментом продуктов питания, которые необходимы для нормального воспроизводства и функционирования рабочей силы.

Мониторингом, оценкой и консультированием по вопросам состояния продовольственной безопасности в международном масштабе занимается Комитет по всемирной продовольственной безопасности ФАО. Основные функции Комитета это анализ коренных причин голода и нехватки продовольствия, оценка его наличия и объема запасов, осуществление мониторинга политических тенденций в области продовольственной безопасности.

ФАО разработана специальная программа обеспечения продовольственной безопасности для достижения Цели развития тысячелетия (ЦРТ) - сокращение вдвое к 2015 году доли голодающего населения мира. Программа направлена на содействие поиску эффективных решений в борьбе с голодом, недоеданием и нищетой, и включает два основных направления:

- 1) помощь правительствам стран в осуществлении направленных национальных программ в области продовольственной безопасности;
- 2) работу с региональными экономическими организациями.

На сегодняшний день для борьбы с голодом необходимо, прежде всего, развивать сельское хозяйство в беднейших странах мира и увеличить объемы инвестиций в инфраструктуру сельских районов в этих государствах. Сельское хозяйство должно получать необходимый объем инвестиций и иметь соответствующие ресурсы для развития.

Улучшение обеспечения населения продуктами питания представляет собой важную социально-экономическую задачу, решение которой имеет огромное значение для любого государства.

#### Литература

1. Центр управления финансами. Глобальные проблемы человечества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.center-yf.ru/data/stat/Globalnye-problemy-chelovechestva-prodovolstvennaya-problema.php>.

2. Официальный сайт Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных наций [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fao.org/news/story/ru/item/199642/icode/>.

3. Наш Мир // Электронная газета [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nm2000.kz/news/2013-10-28-75390>.

УДК 007.51

**Осипова Д.И.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Николаева Н.А.**, к.т.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Osipova D.I.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Nikolaeva N.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

**Аннотация.** Рассмотрены вопросы использования информационных технологий (ИТ) в подборе персонала; факторы, сдерживающие распространение информационных технологий и интернета на предприятиях; модули информационной системы «Рекрутер», их функции и достоинства. Дан обзор основных ИТ, используемых кадровыми агентствами.

**Ключевые слова:** информационные технологии, ИТ, кадровый менеджмент, информационная система «Рекрутер», информационно-нормативная система «МЕТА».

Одной из ключевых тенденций развития современного общества является повсеместное возрастание роли информации. Полученные персоналом знания на основе изучения и обобщения научно-технической, коммерческой и социально-политической информации повышают предпринимательский потенциал организации. Вместе с этим развиваются информационные технологии - процессы, использующие совокупность средств и методов сбора, обработки, накопления и передачи данных (первичной информации) для получения информации нового качества (информационного продукта) о состоянии объекта, процесса или явления.

В современный век информатизации соединение возможностей информационных технологий и трудового (кадрового) потенциала становится главным конкурентным преимуществом организаций. Как фактор развития оно имеет определяющее значение для деятельности любого предприятия. Однако ряд факторов имеет сдерживающее влияние (рис. 1).

Применение информационных ресурсов на многих предприятиях сведено до минимума, что связано с недооценкой их роли в производственном процессе или убыточным состоянием бизнеса.

В настоящее время информационные технологии проникают практически во все сферы жизни человека и общества: государственное и муниципальное управление, экономику, хозяйственную деятельность, научные исследования, образование, медицину и частную жизнь человека. Не является исключением и управление персоналом, деятельность кадровых служб предприятий и организаций.

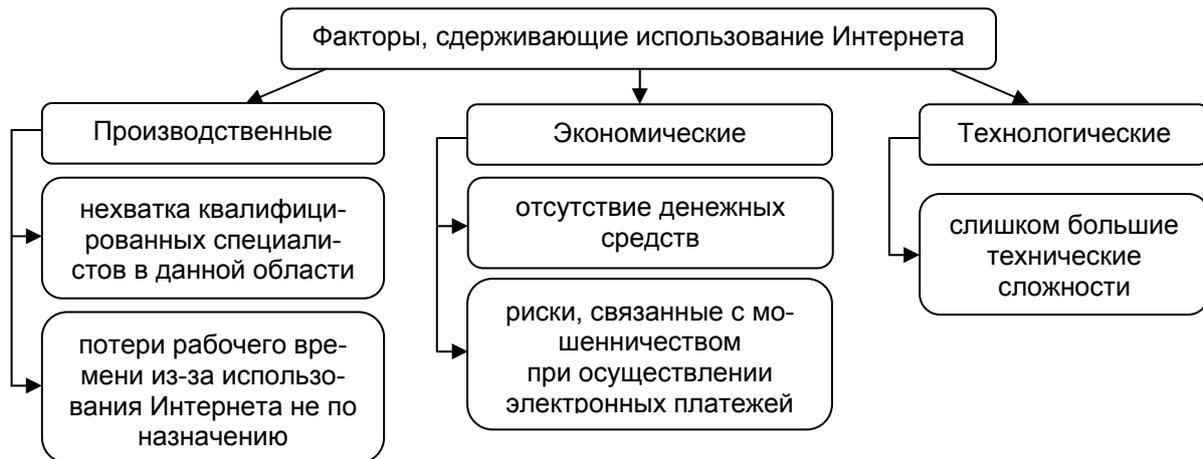


Рис. 1. Факторы, сдерживающие использование информационных технологий и Интернета

Сейчас на российском рынке имеются различные предложения по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом. Среди этих информационных продуктов наибольший интерес представляет информационная система «Рекрутер». Данная система позволяет вести учет: сведений о кандидатах на работу, вакансий, заказчиков и подрядчиков, договоров, платежей, собеседований, тестирований, проверки рекомендаций, писем и всевозможных документов.

«Рекрутер» позволяет планировать в виртуальном пространстве отдела управления персоналом, переходя от одного объекта к другому. Используя функции «Рекрутера», можно полностью контролировать процесс заполнения вакансии, а также математически обосновывать объективность конкурсного отбора. Все виды выполняемых услуг данной системы можно объединить в 5 функциональных модулей (табл. 1).

Учитывая то, что в последнее время популярность интернета как средства поиска работы резко возросла, внедрение информационной системы «Рекрутер» является выгодным как для организации, так и для кадровых агентств.

В современных условиях успех организации во многом зависит от того, удастся ли собственному кадровому отделу или же с помощью кад-

рового агентства найти, нанять и удержать лучших специалистов, умело воспользоваться имеющимися трудовыми ресурсами. Наиболее эффективным способом подбора персонала является обращение предприятий к профессиональным организациям – кадровым (рекрутинговым) агентствам.

Для поиска и отбора персонала кадровые агентства используют весь спектр информационных технологий. [3]

Таблица 1

Модули системы «Рекрутер»

Модули	Виды выполняемых работ
1.Вакансии	Учет сведений об объектах, связанных с подбором персонала, а именно о вакансиях, заказчиках, подрядчиках и экспертах
2.Начальники подразделений / Заказчики	Учет всех сведений о начальниках отделов, направляющих заявки на заполнение вакантных должностей
3.Менеджеры по персоналу / Эксперты	Учет информации о менеджерах по персоналу (экспертах), которые выполняют поиск и отбор кандидатов на работу. Учет заполненных им вакансий, а также проведенных этапов отбора
4.Источники кандидатов	Учет базы данных источников поступления кандидатов (газет, журналов, сайтов, учебных центров, кадровых агентств и т.п.), с которыми сотрудничает компания
5.Договоры и платежи	Учет заключенных договоров и осуществленных платежей

Прямой поиск (хедхантинг) - вид услуги, при котором агентство занимается подбором специалистов и руководителей среднего и высшего звена. Рекрутинговые компании «переманивают» конкретного человека для компании-заказчика. Главное — убедить кандидата познакомиться с работодателем и вступить с ним в переговоры, сделать специалисту такое предложение, которое откроет перед ним новые горизонты.

Качественный поиск (Executivesearch) - это сложный процесс, включающий в себя несколько стадий, таких как глубокий анализ деятельности организации, анализ рынка, на котором она работает, определение зоны поиска кандидатов, хедхантинг, проведение и организация собеседования кандидата с консультантами и работодателем, сопровождение выбранного кандидата на рабочем месте. Данным видом поиска осуществляется подбор менеджеров высшего уровня руководства и эксклюзивных специалистов.

Поиск в интернете. Интернет технологии основаны на применении специально разработанных программ, позволяющих быстро разместить на специальных сайтах информацию о вакансиях и «отфильтровать» размещенные там резюме. Сотрудники рекрутинговых компаний могут проверять резюме и анкеты новых работников ежедневно. Благодаря подробным

резюме и анкетам они свободно могут выбрать того сотрудника, который им подходит по всем параметрам. Если резюме удовлетворяет требования, рекрутинговые агентства, с помощью размещенных в резюме данных, могут связаться с работником и договориться с ним лично. Пользоваться данными ресурсами легко и удобно.

В последние годы рекрутинговые агентства довольно активно сотрудничают с ведущими высшими и средними учебными заведениями. Осуществляют подбор выпускников вузов, организуют их стажировку.

В настоящее время каждый вид ИТ-технологий является автоматизированным и систематизированным, что позволяет облегчить работу кадровых агентств.

Сильным конкурентным преимуществом кадровых компаний является использование информационно-нормативной базы данных «МЕТА». Данная программа позволяет хранить и находить информацию о всех соискателях, которые когда-либо обращались в кадровые агентства, информацию о всех клиентах, с которыми работала компания и о всех проектах, над которыми работали сотрудники кадрового ранее или работают сейчас.

Информационно-нормативная база данных «МЕТА» позволяет не только вести базу данных по клиентам, кандидатам и проектам, но и выполнять разнообразные поиски по этим направлениям, готовить таблицы и отчеты, а также контролировать работу с клиентами. Конкурентные преимущества данной информационной системы:

- а) пополняемая информационная база;
- б) единое для всех территорий компании информационное поле;
- в) преемственность информации;
- д) уникальность системы поиска.

С помощью данной программы проводится анализ результатов деятельности и эффективности работы, как отдельных сотрудников, так и всего агентства целом.

Еще одним плюсом применения данной информационной системы является возможность осуществления непосредственного постоянного контроля руководителем кадрового агентства активности своих сотрудников по контактам и документам.

Автоматизированные системы управления персоналом не только позволяют эффективно распределять трудовые ресурсы и управлять человеческим капиталом, но и служат информационным каналом, с помощью которого служащие могут получать доступ как к индивидуальной HR-информации, так и к корпоративной HR-информации.

Таким образом, информационные технологии в кадровом секторе услуг являются прогрессивной составляющей эффективного осуществления подбора необходимых специалистов для клиентов-заказчиков.

## Литература

1. Трофимова В. В. Информационные технологии: учебник для студентов вузов. М.: Юрайт, 2010. – 624 с.
2. Зверев А. В. Современные стандарты управления: использование IT-технологий. (Информационные технологии) // Проблемы теории и практики управления. 2010. - № 11. С. 69-76.
3. Осипова Д.И., Николаева Н.А. Инновационные подходы подбора персонала на региональном рынке труда // Бизнес и окружающая среда: баланс интересов: материалы Всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. Л.Н. Руднева. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 256 с. – С. 112-116.

УДК 658.3.07

**Панкратова Л.А.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Хайруллина Н.Г.**, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Pankratova L.A.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Khairullina N.G.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА КАДРОВ MODERN TECHNOLOGY SELECTION OF PERSONNEL

**Аннотация.** В статье рассматриваются и анализируются современные технологии отбора и приема кадров на работу. В результате анализа выявлено, что от того, как проведен набор и как отобраны люди для работы в организации, зависит последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами.

**Abstract.** The paper discusses and analyzes modern technology selection and recruitment of personnel to work. The analysis revealed that how organized and how to set selected people to work in an organization depends on the follow-up process of human resources management.

**Ключевые слова:** подбор персонала, найм работников, методы отбора кадров, оценка персонала.

**Keywords:** recruitment, hiring employees, methods of recruitment, evaluation of staff.

Отбор кадров является одной из центральных функций управления персоналом, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющих в распоряжении организации, именно от того, как подобраны люди, в конечном счете, зависит экономическое состояние и прибыльность предприятия. Условия об испытании работника при приеме на работу указаны в ст.70 ТК РФ [1].

Набор персонала – массовое привлечение персонала в какую-либо организацию, с целью создания необходимого резерва кандидатов на замещение вакантных рабочих мест.

Оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

Найти сотрудников для выполнения той или иной работы в компании можно двумя способами: обратиться к уже имеющимся в компании человеческим ресурсам или нанять на работу нового специалиста. И тот и другой методы подбора и отбора персонала эффективен.

Внутренние человеческие ресурсы - это уже работающие в компании сотрудники, которым можно поручать новую работу, продвигая тех или иных специалистов по карьерной лестнице. Подобный способ подбора персонала хорош со всех точек зрения: руководителю он обходится достаточно дешево, а для людей, работающих в компании он служит вдохновением и стимулом для более усердного труда.

Однако и приемом на работу новых сотрудников пренебрегать не стоит. Ведь новые люди — это свежие идеи, взгляды и мысли, которые могут быть весьма полезны компании.

Н.Г. Хайруллина считает, что сложность проблем набора и отбора персонала заключается в том, что в настоящее время существует значительное количество методов выявления претендентов, из которых могут вырасти профессионалы, но какой из данных методов является наиболее эффективным трудно определить. Это зависит от множества объективных и субъективных факторов. Исследования в области социальной психологии показали, что успешность работника зависит от уровня его интеллекта, образования, возраста, индивидуально-психологических особенностей личности [2].

Какие же методы отбора персонала для работы в организации зачастую применяются к новым соискателям? К классическим методам относятся: собеседование, анкетирование, тестирование, центры оценки, резюме. Это традиционные методы подбора и отбора персонала, проверенные и испытанные на соискателях огромного количества компаний. Выбор того или иного способа зависит от характера должности, на которую планирует попасть человек, стратегии компании, ее традиций и т. д.

В последнее время большинство менеджеров, занимающихся подбором персонала начинают использовать нетрадиционные методы в своей работе. Среди них зачастую «проскальзывают» не вполне рациональные методики. Практика зарубежного менеджмента давно ушла вперед российского находящегося на стадии развития. Стараясь выбрать лучших сотрудников, некоторые фирмы обращаются к графологии, диагностируют ауру, изучают гороскопы кандидатов и работающего персонала. По мнению опытных менеджеров по оценке персонала, некоторые методы дают низкий результат, и зачастую они не имеют никакого смысла. С психологиче-

ской точки зрения применение нерациональных (не дающих конкретный результат) методов обусловлено желанием руководителя успокоиться при принятии решения по выбору персонала и их использование свидетельствует о том, что руководитель не знает, какие именно работники ему требуются. Из всех перечисленных нетрадиционных методов отбора кандидатов нет ни одного такого, который гарантировал бы 100% правильность выбора. Правда, у традиционных методов отбора такой гарантии тоже нет. Именно поэтому руководители «пробуют» на соискателях абсолютно все, что только могут придумать [3].

В современных условиях развития технологий, существуют такие помощники отбора персонала, как скайп (он-лайн собеседование); система автоматического отбора кандидатов; поиск на конференциях тематического характера и на профессиональных выставочных мероприятиях; рекламная рассылка по электронным почтам в интернете (спам); подписка на каком-либо тематическом веб-ресурсе, который специализируется на предоставлении сервиса по размещению объявлений соискателей и работодателей.

На данный момент во всемирной паутине существует достаточное количество сайтов, на которых есть функция поиска сотрудников или же размещены объявления о вакансиях. В этом случае можно воспользоваться интернет-ресурсом, который освещает отечественный рынок труда, сайтом какого-либо печатного издания или рекрутингового агентства. Этот способ достаточно эффективен, но вместе с этим следует сразу готовиться к тому, что на подбор и отбор персонала, который будет отвечать всем установленным требованиям, может уйти очень много времени.

На сегодняшний день не существует ни одного оптимального метода набора персонала, поэтому организация должна владеть всеми важными качествами и приемами методов наборов для привлечения кандидатов и использования их в зависимости от конкретной задачи.

Отбор новых высокоспециализированных работников призван не только обеспечить режим нормального функционирования предприятия, но, и закладывает фундамент будущего успеха организации.

#### Литература

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Хайруллина Н.Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 285 с.
3. Шевченко Т.В. Нестандартные методы оценки персонала. // [http://www.e-reading.ws/bookreader.php/90239/Shevchenko\\_\\_Nestandartnye\\_metody\\_ocenki\\_personala.html](http://www.e-reading.ws/bookreader.php/90239/Shevchenko__Nestandartnye_metody_ocenki_personala.html)

УДК 331.1

**Попова И. И.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Бажутина А. С.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Садыкова Х. Н.**, ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия

**Popova I.I.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

**Bazhutina A.S.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

**Sadykova H.N.**, Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ:  
ПРАВИЛА И ОШИБКИ  
RELATIONSHIP WORKERS AND EMPLOYERS:  
RULES AND ERRORS

**Аннотация.** При рассмотрении проблем взаимоотношений между работником и работодателем раскрыты социальные и психологические аспекты, которые работодатель должен учитывать для поддержания хороших отношений с работником. Показаны проблемные ситуации, в результате которых может возникнуть напряженность.

**Abstract.** This article describes the problem of the relationship between employee and employer. Reveals the social and psychological aspects that must be followed to the employer to maintain good relations with the employee, as well as the problematic situation as a result of which there may be tension

**Ключевые слова:** работодатель, работник, трудовые отношения, трудовой договор, квалификация, лояльность, конфликт, карьерный рост.

**Keywords:** employer, employee and labor relations, labor contract, qualifications, loyalty, conflict, career.

Для эффективной работы компании и ее процветания необходимо обеспечить хорошие взаимоотношения между работодателем и работником, т.е. прежде всего, учитывать человеческий фактор, а именно.

Руководитель должен создать в коллективе атмосферу психологического комфорта, элементами которой являются чувство безопасности, отсутствие тревоги за завтрашний день, оптимистический взгляд на события в коллективе, желание сохранять в нем членство, уверенность, что руководство и сослуживцы поддержат и защитят в трудной ситуации [1, 2].

Взаимоотношения между работодателем и наемным работником включают в себя трудовые отношения, участие работников в выработке управленческих решений, в коммуникациях, а также содержание политики улучшения сотрудничества между администрацией и работниками, контроль за процедурой подачи и рассмотрения жалоб работников и минимизацию конфликтов в среде работников [3].

Согласно Трудовому кодексу РФ трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [4].

Правила трудовых отношений определяют:

- установление заработной платы;
- условия работы;
- разрешение споров и улаживания конфликтов;
- применение широкого спектра правил подачи и рассмотрения жалоб и дисциплинарных взысканий.

Эти правила могут быть как устными, так и зафиксированными в письменном виде; быть выработанными в самой организации, либо введенными извне, например, государственным законодательным актом [3].

Для достижения хороших отношений между работником и работодателем, во-первых, необходимо соблюдение трудового договора, в соответствии с которым в РФ работник принимает на себя выполнение работы в рамках служебных обязанностей по определённой специальности согласно своей квалификации и должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель - обеспечение соответствующих условий труда согласно нормам трудового законодательства, правилам внутреннего трудового распорядка, коллективного и трудового договора.

Во-вторых, в основу взаимоотношений работодателя и работника следует заложить доверие, которое должно быть взаимным. Руководитель должен пытаться заслужить его и сохранить всеми возможными силами. Недостаток доверия работодателя к работникам может вызвать снижение инициативности работников и текучесть кадров. Сотрудники должны четко представлять цели организации, чтобы работать с воодушевлением и максимальной отдачей. В противном случае у них складывается впечатление, что им не доверяют и мотивация к труду снижается. Без взаимного доверия практически невозможно создать в коллективе дружественную атмосферу и сплоченную команду.

В-третьих, работодатель должен уважительно относиться к сотрудникам, чтобы в ответ получать то же самое. Уважение друг друга – это залог доброжелательных отношений в любом коллективе. Это способствует достижению намеченных целей в быстрые сроки [5].

Однако не все работодатели следуют вышеизложенным правилам. Как утверждает Олег Сухов, член Адвокатской палаты г. Москва, конфлик-

ты, возникающие внутри компании в процессе трудовой деятельности, - не редкое явление. Жертвой спора может стать любой сотрудник или руководитель. Несомненно, чем крупнее компания, тем чаще в ней возникают проблемные ситуации. Предположить, что в какой-либо организации отсутствуют трудовые конфликты, просто невозможно. Последствия разногласий и раздоров угрожают нормальной деятельности коллектива и могут приводить к самым непредсказуемым последствиям. Основой конфликта между работником и работодателем могут служить различные ситуации:

1. Работодатели зачастую нарушают действующее законодательство по оплате труда, тем самым провоцируя возникновение одной из самых болезненных и спорных ситуаций. Статистика не радуется: с января по август 2012 г. региональными инспекциями было проведено 34 000 проверок по соблюдению законодательства об оплате труда, – сообщает адвокат О. Сухов. По предписаниям инспекторов задерживаемую зарплату выплатили более чем 211 000 работникам на общую сумму 2 842 000 000 рублей;

2. Интересы работника часто не совпадают с интересами организации: работодателю выгодно возложить на сотрудника максимум обязанностей и ответственности при меньшем размере оплаты труда. У работника, что вполне естественно, устремления прямо противоположные — при минимуме ответственности ему хочется получить больше полномочий и денег. Конфликт между заказчиком и исполнителем очевиден. Как показывает статистика, 39 % споров возникают именно по этой причине.

3. Отсутствие карьерных перспектив — еще одна причина возникновения конфликта между работодателем и работником, т. к. не только амбициозные и честолюбивые люди стремятся к достижению высот в выбранной профессии, это естественное желание любого нормального человека. Порой даже повышение заработной платы не может примирить сотрудника и работодателя. Именно отсутствие карьерного роста — причина ухода из организаций 61 % служащих;

4. Часто причинами возникновения неурядиц являются нарушение или несоблюдение пунктов трудового договора, злоупотребление правами, попрание прав трудящихся. Подобные конфликты возникают на любой стадии деловых отношений: в процессе работы, при увольнении и даже при приеме на работу. Их достаточно легко избежать, если основополагающие требования трудового законодательства соблюдают как работодатель, так и работник.

Отношения между работодателем и работником регулируются определенными нормами поведения, в любой компании существуют обязательные правила внутреннего распорядка, и большинство сотрудников прекрасно осведомлены о них. При этом, как утверждает статистика, очень многие недовольны требованиями, касающимися, например, внешнего облика или запрета на употребление табачных изделий на рабочем месте. Не менее 88 % конфликтов возникает именно по этой причине, несмотря на то, что приведенные правила достаточно целесообразны и просты [6].

В итоге, вне зависимости от причин возникновения споров, руководитель должен справляться со своей главной задачей: предупреждать конфликты, а если они возникли — конструктивно решать их. Именно от этого зависит «здоровье» организации и ее нормальное функционирование».

Итак, хорошие взаимоотношения между работодателем и работником способствуют получению положительных результатов в процессе деятельности организации. Поэтому необходимо создавать гармоничные и доброжелательные отношения между работодателем и работником.

#### Литература

1. Хайрулина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 285 с.
2. Хайрулина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях торговли. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – 326 с.
3. Электронный ресурс: URL: <http://www.webextern.ru/>
4. Трудовой кодекс РФ. – Москва : Проспект, 2014. – 224 с.
5. Электронный ресурс: URL: <http://kadry-goroda.ru/>
6. Электронный ресурс: URL: <http://www.nastol.ru/>

УДК 94

**Сауков А.А.**, студент, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г. Тюмень, Россия

**Устинова О.В.**, к.с.н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Saukov A.A.**, Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia

**Ustinova O.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

### МЕЖДУНАРОДНЫЙ ТЕРРОРИЗМ КАК УГРОЗА БЕЗОПАСНОСТИ МИРОВОГО СООБЩЕСТВА

**Аннотация.** Уровень терроризма отражает, с одной стороны, общественную нравственность, с другой – эффективность усилий государства и общества по решению наиболее острых проблем. Дается характеристика современного терроризма, анализируется уровень террористической активности стран. Авторы делают вывод о сложности исследуемого явления, что проявляется не только во множестве подходов к его рассмотрению, но и в стратегиях преодоления.

**Ключевые слова:** терроризм, международный терроризм, современный терроризм, методы пресечения терроризма.

В XXI в. новой глобальной реальностью, вызовом и угрозой безопасности мирового сообщества стал международный терроризм. «Сегодня

нет такого государства в мире, спецслужбы которого так или иначе не были бы вовлечены в глобальную борьбу с терроризмом» [1].

На актуальность проблемы неоднократно указывает Президент России В.В. Путин: в январе 2012 года на заседании Коллегии МВД он подчеркнул, что особую опасность для каждого человека и государства в целом представляет терроризм, а в июле 2013 в интервью китайской газете «Жэньминь Жибао» назвал международный терроризм одной из самых опасных проблем человечества XXI столетия [2].

Основная сложность определения понятия «терроризм», которое могло бы лечь в основу международного права, обусловлена неоднозначными оценками того или иного акта деятельности: ведь то, что одни считают терроризмом, другие называют борьбой за свободу и национальную независимость. Запутывают проблему и так называемые двойные стандарты. К примеру, нападения на военнослужащих коалиционных сил в Ираке или в Афганистане однозначно трактуются как проявления терроризма, а аналогичные действия боевиков в России преподносятся зачастую как проявление борьбы незаконных вооруженных формирований за свободу и независимость [3].

К причинам, способствующим распространению международного терроризма, относятся: нестабильность политической власти, неустойчивость экономики, маргинализация и нищенское существование значительной части населения, высокий уровень безработицы, нарушение прав и свобод человека, конфессиональные и этнические разногласия. Наглядное подтверждение актуальности перечисленных конфликтогенных факторов можно наблюдать на примере массовых выступлений в Тунисе, Марокко, Египте, Сирии в первой половине 2011 г., вызвавших цепную реакцию политических и социальных протестов в Бахрейне, Ливии, Ираке, Турции, Иордании, Йемене. Помимо перечисленных выше условий, порождающих терроризм, Зеленков М.Ю. отмечает миграцию [4].

Нередко международный терроризм сводится к исламскому, что некорректно как с политической, так и с религиозной точки зрения. А. Мера-ри указывает на то, что терроризм «представляет собой наиболее доступную форму насильственной борьбы, которая существует везде, где имеют место достаточно острые конфликты. Терроризм - это первая форма насилия, которая появляется при эскалации конфликта. Поэтому утверждать, что терроризм может исчезнуть - значит полагать, что человеческая природа может подвергнуться серьезным изменениям» [5].

Данный тезис подтверждает многообразие террористических группировок по всему миру. В настоящее время, по мнению экспертов и в соответствии с данными правоохранительных органов в РФ действуют несколько десятков или даже сотен экстремистских организаций и групп, а всего в мире насчитывается не менее 500 различных террористических организаций, которые действуют в рамках нескольких течений.

**Левый терроризм** – проявляется в основном странах Латинской Америки: Перу, Бразилия, Аргентина. Известны такие группы, как «Тупамарос», «Сепдеро-Яуминосош», «Герильерос», Революционное движение «Тупак Амару» и др.

Существует левый терроризм и в Европе, например в Германии и Италии действуют организации «Фракция красной армии РАФ», «Движение 2 июня», «Красные бригады», «Революционные ячейки» и др. В Испании, Франции, Японии, США функционируют террористические организации «ГРАПО», «Аксьен Дарект», «Движение 17 ноября», «КАЯ», «Гюкаку-ха», «Хадзама», «Черные пантеры», «Оса» и др.

**Ультраправый терроризм** - это около 30 неонацистских и праворадикальных группировок Италии, а также - Германии (около 50), Франции (около 25), Испании (около 11).

**Националистический терроризм** наиболее активно проявляется в Ольстере (Северная Ирландия), Индии, Шри-Ланке, Турции, Иране, Ираке, в Израиле и Палестине, а также Китае, где создано около 26 террористических организаций [6].

Многообразие террористических актов, история развития и преобразования террористической деятельности позволяют сформулировать основные тенденции в проявлениях современного терроризма:

- перенос мотивации террористической деятельности в сферу разрешения национальных и религиозных противоречий;
- увеличение социальной базы терроризма и укрепление его организационных структур;
- изменение объекта террористической деятельности: жертвами террора становятся не столько виновники конфликта, сколько мирные люди, не имеющие к возникновению и разрешению противоречий никакого отношения;
- увеличение масштабов и вызывающий характер террористической деятельности;
- превращение террора в одну из форм внутренней и внешней политики государств, а также партий и организаций, направленной на достижение определенных целей с использованием насилия.

Политика противодействия терроризму любым государством имеет, как правило, два взаимосвязанных и взаимодополняющих аспекта – превентивный, т.е. меры по несилловому предотвращению террористической деятельности и вооруженный отпор [7].

Превентивные действия направлены на создание моральных и социальных условий, мотивирующих народ, поставляющий рекрутов для террористов, к прекращению сотрудничества с последними. Как справедливо отмечает М.Ю. Зеленков «одной из основ успешной борьбы с терроризмом является антитеррористическое сознание, которое должно быть сформировано в обществе и основано на понимании всеми ответственными соци-

альными силами необходимости изжития этого кровавого явления современности. В обществе должно быть осознание вовлеченности каждого в той или иной степени в эту борьбу и сопричастности с ней. Граждане должны стать центральным элементом системы профилактики и предотвращения террористических актов» [8].

В мировой практике для превентивных целей используются также экономические и иные санкции в отношении стран - нарушителей прав человека и гражданина. Другим вариантом являются так называемые «мягкие» методы, к которым относятся реформы, призванные нейтрализовать экономические и социальные причины, породившие терроризм, или своевременные оперативные хозяйственно-административные действия, способные эффективно разрешить возникающие социальные проблемы.

Важным методом пресечения терроризма является контроль за продажей и распространением оружия, взрывчатых веществ. Все чаще во время терактов применяются самодельные взрывные устройства. С одной стороны, практически во всех странах произошло ужесточение контроля за находящимися в свободной продаже вооружениями и взрывчатыми веществами. С другой стороны, в Интернете существуют сайты, которые позволяют свободно получить рекомендации по изготовлению различных взрывных устройств.

Важное место среди мер по предупреждению терроризма принадлежит и гражданскому контролю над военно-политической деятельностью, который включает в себя системы государственно-административного, парламентского и общественного контроля.

Анализ проблем и тенденций современного терроризма позволяет сделать вывод, что в XXI веке борьба с обозначенным антисоциальным явлением должна осуществляться не одним, пусть даже очень весомым методом, а совокупностью различных социально-политических, экономических, национальных и религиозных механизмов.

#### Литература:

1. Воробьев, В. Крупнейшие теракты XXI века / В. Воробьев // Сельская новь. – 2013. - № 12 – с. 27.

2. Путин предупредил о террористической угрозе / Интернет газета dpr.ru/. 05.01.2012. Электронный ресурс. Дата обращения 21.01.2012. Режим доступа: [http://dpr.ru/pravo/pravo5\\_14.htm](http://dpr.ru/pravo/pravo5_14.htm).

3. Миронова, Д. Борьба с терроризмом: правовые аспекты / Д. Миронова // Вестник Московского ун-та. Серия 12. Политические науки. - 2009. - № 6 - С. 49.

4. Зеленков, М.Ю. Терроризм как угроза национальной безопасности и политической стабильности РФ / М.Ю. Зеленков // Вестник Российской нации. - 2012. - № 5 - С. 229.

5. Мерари, А. Терроризм как стратегия борьбы: прошлое и будущее / А. Мерари // Прогнозис. Журнал о будущем . - 2006. - № 1 - С. 254.

6. Карпов, А.В., Ломакин В.В. Терроризм и экстремизм как глобальная угроза миру и задачи правоохранительных органов по противодействию данным проявлениям / А.В. Карпов, В.В. Ломакин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2013. - № 7. - С. 39.

7. Зонов, Ф. Международный терроризм и мировой опыт борьбы с ним / Ф. Зонов // Власть. - 2011. - № 12. - С. 105.

8. Зеленков, М.Ю. Терроризм как угроза национальной безопасности и политической стабильности РФ / М.Ю. Зеленков // Вестник Российской нации. - 2012. - №5 - С. 232.

УДК 338.1

**Фоменко А.В.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Бородатова Л.Ю.**, к.э.н., ассистент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Fomenko A.V.**, Tyumen state oil and gas university, Tyumen, Russia

**Borodatova L.Yu.**, Tyumen state oil and gas university, Tyumen, Russia

## СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА РОЛЬ И ЭВОЛЮЦИЮ ПОНЯТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ

**Аннотация.** Систематизированы различные подходы и определена видовая эволюция понятия инфраструктуры во взаимосвязи с типами экономических систем. Показана роль и обоснована необходимость инфраструктурных преобразований с целью экономического развития территорий.

**Ключевые слова:** инфраструктура, экономическая система, экономическое развитие, качество жизни.

Сегодня во всем мире, включая Россию и страны СНГ, происходят глубокие социально-экономические трансформации. В условиях глобального противостояния особую значимость приобретает создание общества, гармонично сочетающего социальную справедливость с эффективным и устойчивым развитием. Ориентация на повышение качества жизни людей, возрастание степени социального развития территории и необходимости социальной ориентации экономических преобразований обуславливает теоретическую и практическую значимость регулирования инфраструктурно-территориальных процессов.

На современном этапе преобразования социума, в условиях трансформирующейся экономики ключевым фактором движущей силы многих процессов и в частности, роста экономики является человек, который формирует вокруг себя необходимую инфраструктуру жизнеобеспечения [1].

В литературе выделяются разновидности инфраструктур [3]; по нашему мнению такое деление весьма условно и требует конкретизации в виде привязки к типам экономических систем. В результате анализа отечественных и зарубежных подходов к типизации инфраструктуры в динамике стадий экономического развития нами выделены пять этапов в эволюции классификации понятия «инфраструктуры» по соотношению типа экономики и набора соответствующих видов инфраструктур (рис. 1).

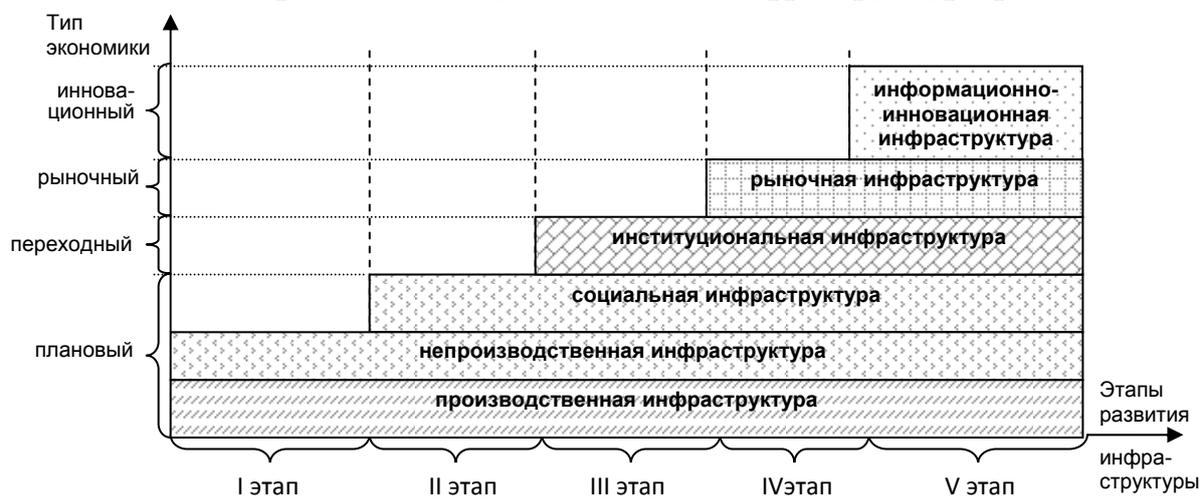


Рис. 1. Видовая эволюция понятия «инфраструктура» во взаимосвязи с типами экономических систем

Первый этап, из выделенных нами, характеризуется наличием в экономике планового типа двух видов инфраструктур: производственной (обслуживание нормального функционирования процесса материального производства) и непроизводственной (социальное обслуживание работников предприятия).

Второй этап отмечен возникновением понятия «социальная инфраструктура», которое в системе хозяйственных отношений тяготеет уже больше к социальной сфере, а не к непроизводственной.

Переходный период экономического развития обозначен появлением институциональной инфраструктуры как формы управляющей подсистемы. На четвертом этапе выделяется новый вид инфраструктуры – рыночный, призванный создать условия для свободного обмена ресурсами в экономической системе. Для последнего этапа характерно зарождение информационно-инновационной инфраструктуры, обусловленное новым качеством экономического развития.

Итак, современная национальная экономика включает в себя пять разновидностей инфраструктур, обслуживающих различные подсистемы хозяйственных отношений. Таким образом, масштабные трансформации национальной экономики, образование принципиально новых институтов требуют соответствующих преобразований всей совокупности экономических отношений, имплантацию новых механизмов и систем обеспечения

эффективного функционирования хозяйственного комплекса, главным образом, инфраструктурного характера. Очевидно, становление инфраструктуры в качестве относительно самостоятельной категории прошло несколько стадий в своем развитии, обусловленных историческими вехами в общественном разделении труда. С повышением ценности самого сочетания элементов, обеспечивающих жизнедеятельность экономической системы, преобразовывалось и пополнялось смысловое наполнение термина инфраструктуры.

Обобщая вышеизложенное отметим, что инфраструктура – это «прикладное» понятие, которое нужно рассматривать в привязке к определенному объекту, т.е. к социально-экономической системе определенного яруса: макроуровня, регионального или локального – в рамках отрасли или конкретного предприятия. Экономический рост есть составляющая социально-экономического развития территории любого уровня. И очевидно, он невозможен без развития инфраструктуры, т.к. только на ее основе возможно создать базу для повышения уровня жизни населения, а также предпосылки для модернизации экономики и экономического роста территории [2].

Литература:

1. Бородатова Л.Ю. Развитие социальной инфраструктуры в экономическом пространстве: теоретический аспект [Текст] // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 2; Режим доступа: [www.science-education.ru/108-8810](http://www.science-education.ru/108-8810)
2. Бородатова Л.Ю. Пространственная экономическая трансформация как фактор развития социальной инфраструктуры региона [Текст] // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 9 – С. 307-310.
3. Инфраструктура / <http://ru.wikipedia.org/>

УДК 005.5

**Хайретдинов Р.Р.**, студент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Назмутдинова Е.В.**, к. э. н., доцент, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

**Hairetdinov R.R.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

**Nazmutdinova E.V.**, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia

#### ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** Систематизированы и представлены ключевые проблемы управления инновационным развитием производственной структуры. Приведен анализ имеющегося инструментария государственного управления инновационной деятельностью в РФ.

**Ключевые слова:** нововведение, инновационное развитие, управление инновационным развитием предприятия

В настоящее время руководство нашей страны в полной мере осознает необходимость перехода России, а, следовательно, и всех промышленных предприятий на инновационный путь развития. Разрабатываются и реализуются программы для данного направления, но, несмотря на все проводимые мероприятия, промышленные предприятия до сих пор не проявили активности в вопросах инновационного развития [2].

Готовность организации к инновационному развитию можно рассматривать в разных аспектах. Распространено мнение, что основным направлением стимулирования инновационного развития является обновление основных фондов, и, прежде всего, станочного парка. Получив такую возможность и усилив, таким образом, производственный потенциал предприятия, но, не затронув в той же мере инновационный, кадровый потенциал, получаем, как правило, омертвление финансовых средств. Кто же будет использовать оборудование нового поколения? Готовы ли к этому технологические, ремонтные и другие службы предприятия? Другой момент, а готово ли предприятие к созданию новых продуктов, технологий, например, при имеющемся производственном потенциале. В данном случае вспоминается фраза Г. Эмерсона, сказанная еще в начале века «Американская промышленность, обладая первоклассной техникой, не может ею как следует воспользоваться, так как вся ее организация скопирована с устаревших английских образцов» [1]. Основной проблемой в инновационной деятельности предприятия является повышенная сложность организационных процессов и значительно возрастающая роль менеджмента.

Инновационное развитие предприятия зависит от того, насколько технологическая система предприятия готова воспринять ту или иную инновационную задачу, правильно оценить ее. Восприятие инновационной задачи может иметь форму признания инноваций, когда производственная система заинтересована и подготовлена к их внедрению, или отрицания инноваций, когда они противоречат интересам предприятия, или когда производственная система не готова к их внедрению, а у управляющей подсистемы отсутствуют эффективные рычаги воздействия.

Очевидно, что сотрудники и специалисты организации являются генераторами идей и предложений. Поэтому инновационное развитие предприятия всецело зависит от их желания, мотивации, готовности и восприимчивости. Зачастую этот потенциал остается недооцененным и недоиспользованным, а в управлении инновационной деятельностью, как и в других сферах бизнеса, наблюдается значительный дефицит квалифицированных управленцев. Это те возможности, которые предприятия могли бы реализовать, но не делают этого, погружившись с головой в стандартную, но низкоэффективную деятельность.

В отличие от финансовых проектов, результат которых зависит от множества случайных факторов, инновационные проекты имеют большее число хорошо управляемых критериев, способных радикально изменить привлекательность проекта. При этом руководителям приходится тратить значительные усилия не на управление инновационным развитием, а на преодоление сопротивления изменениям со стороны коллектива. Усиления такого противодействия, особенно в период кризиса, приводит к невозможности формирования интеллектуального капитала как важнейшего инструмента любого инновационного проекта. Руководители предприятий считают, что повышение конкурентоспособности предприятия возможно только при использовании новых технологий, обновлении оборудования, техники, при производстве усовершенствованной продукции.

Однако это не все факторы, определяющие конкурентоспособность предприятия. Помимо количественных, особую значимость имеют качественные факторы. Принимая во внимание то, что на рынке важнейшую роль играют не продукты, а бренды, необходимо сформировать такой механизм мотивации труда (с целью повышения уровня интеллектуального капитала), при котором все работники будут заинтересованы в реализации стратегических целей предприятия. Реализация данной задачи потребует значительных изменений как в системе подготовки специалистов всех уровней, участвующих в инновационном развитии предприятия, так и в системе управления. Причем данные изменения должны происходить одновременно и равнонаправленно для всех участников.

Отсутствие четкого механизма оценки инновационного развития предприятий, использование которого могло бы дать четкую картину об инновационной деятельности, не позволяет провести разработку адекватных стратегий своего развития, в полной мере оценить возможные риски и обосновать необходимость изменений. Что касается высокого риска инновационной деятельности, то на данный момент отсутствуют какие-либо действенные механизмы по страхованию высоких финансовых рисков субъектов инновационного рынка. Все это в сочетании с потребностью быстрых технологических изменений не дает возможности развивать инновационный потенциал предприятия.

Очевидно, что инновационная деятельность должна восприниматься как инструмент повышения эффективности функционирования предприятия. Параметрами оценки эффективности являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия по показателям качества продукции и эффективности производства, достижение баланса между стабильностью (управление традиционной технологией) и усилиями по внедрению новой технологии;
- развитие возможности быстрого восприятия изменений в сочетании с процессом непрерывного управления эволюционными технологическими нововведениями и программным управлением радикальными нововведениями;

- организацию взаимодействия внутренних и внешних элементов системы развития, главными факторами которого являются система информации о рынке нововведений, отбор проектов из числа альтернатив и взаимная заинтересованность.

- эффективность использования современных информационных комплексов.

Возникает необходимость в изменении стратегий многих предприятий, связанных с переходом от ориентации только на экономический эффект, к более целенаправленному инновационному развитию. Нововведения представляют собой важнейшие средства обеспечения стабильности хозяйственного функционирования, эффективности функционирования и конкурентоспособности. Учитывая существующую зависимость между конкурентными позициями, эффективностью предприятия и его инновационным потенциалом, эффективность функционирования предприятия должна достигаться за счет:

- повышения качества продукции;
- реализации политики ресурсосбережения;
- разработки и внедрения новых видов продукции;
- освоения рентабельных бизнес-проектов;
- участия в разработках перспективных инновационных решений.

Научный интерес представляет высказывание известного теоретика инноватики Б. Твисса, который подчеркивает, что «проблема не только в самих нововведениях как таковых, но скорее в эффективном, ориентированном на прибыль управлении научно-техническими нововведениями» [3]. Руководители предприятий, говоря о сущности «инноваций» должны научиться рассматривать их с точки зрения эффективности функционирования предприятия в целом, что невозможно без изменения управленческого менталитета.

Следующая плоскость проблемы лежит в определении роли государства в инновационном развитии как среды в целом, так и каждого отдельного предприятия. Государство перестало выполнять координирующую функцию на инновационном рынке, в связи с чем появился элемент взаимодействия между субъектами в рамках данной среды. Важно отметить, что ключевым элементом любого взаимодействия является человек, именно он и его решения оказывают непосредственное влияние на результат взаимодействия. Также можно утверждать, что факторы взаимодействия как производные от человеческого фактора носят характер субъективности, а, следовательно, их влиянием на инновационное развитие можно управлять.

Необходимо учитывать, что у каждой страны есть и естественные инновационные приоритеты, независимые от предлагаемых научных концепций, имеющие долговременный стратегический характер. У России с ее огромными пространствами и природными ресурсами есть совершенно очевидные приоритетные технологические направления гражданского на-

значения, которые действительно востребованы ее экономикой, и достижения в которых могут быть быстро и эффективно восприняты в стране. Это в первую очередь энергетика, нефтяная и газовая промышленность, нефтехимия, транспорт и связь. Именно на эти отрасли и должна быть усилена роль государства. Именно в этих областях, в первую очередь, должна происходить смена базовых технологий.

Но на этом роль государства не должна ограничиваться, так как такое развитие способно привести к одностороннему развитию инновационной модели. Очевидно, что государство должно занять более активную позицию в вопросе развития инноваций, и данная проблема должна рассматриваться с учетом рыночного развития. Государство обладает эффективным набором достаточно тонких методов регулирования, которые успешно взаимодействуют с методами рыночного саморегулирования.

Государство может и должно взять на себя проблему эффективного взаимодействия науки и бизнеса, участвовать в создании институциональных условий для внедрения высоких технологий через систему регулирования (более быстрое принятие новых технических регламентов и ГОСТа), устранять проблемы привлечения капитала в сферу научных исследований и высокотехнологичных производств, используя инструменты государственно-частного партнерства, участвовать в реализации наиболее значимых инвестиционных программ таких как развитие технопарков, наукоградов, особых экономических зон, поддерживать продвижение отечественных инновационных продуктов как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Для поддержания и развития системы НИОКР государство должно применить принцип «Управлять — значит создавать условия». Только среда способна определять приоритетные направления исследований и оценить достижения. Государство на основании экспертного анализа тенденций в мировой науке и технологии должно определять свои приоритеты, стимулировать их реализацию или поддерживать имеющимися в его распоряжении инструментами, что подстегнет предприятия к участию в программах инновационного развития.

Отсутствие государственной политики по подготовке специалистов в сфере реализации инноваций также является довольно актуальной проблемой. Не секрет, что научно-технический потенциал нашей страны высок, однако доля разработок, дошедших до конечных потребителей невысока. Это обусловлено тем, что нынешние специалисты не способны увидеть в научной разработке коммерческий продукт, а также грамотно осуществлять процесс его коммерциализации. Попытка перейти на целевую подготовку специалистов по заявкам участников рынка позволит решать текущую потребность обеспечения специалистами.

При такой организации подготовки компетенции выпускников в области инновационного развития будут низкими, так как предприятия не готовы в полном объеме оценить критерии знаний необходимые молодым

специалистам для восприятия инновационных процессов. Необходимо также учесть, что инновационная культура в целом находится на низкой ступени развития. Сегодня требуются значительные усилия не только для продвижения новых идей, но даже для реализации обычных, понятных решений. Задача системы подготовки специалистов и должна заключаться в формировании конструктивного отношения к нововведениям и воспитания инновационной восприимчивости.

Незащищенность прав собственников на инновации представляет собой отсутствие четких и эффективных механизмов по обеспечению использования инноваций исключительно с разрешения правообладателя. Это также негативно влияет на инновационное развитие, так как незаконное использование снижает экономическую эффективность реализации инноваций, а, следовательно, и привлекательность этого вида деятельности.

Следовательно, можно выделить ряд основных проблем, влияющих на процессы управления инновационным развитием предприятия:

- 1) ограниченность финансирования инновационной деятельности предприятий, высокий уровень управленческих расходов;
- 2) отсутствие у российских предприятий современной базы для внедрения разработок по причине износа или отсутствия необходимого оборудования, устаревание кадров;
- 3) наличие феномена сопротивления инновациям;
- 4) отсутствие кадров, способных эффективно руководить инновационным процессом;
- 5) нечеткая государственная политика в области инноваций.

Решение данных проблем лежит в плоскости концентрации усилий участников инновационного развития. На данном этапе структурные подразделения, в рамках которых сосредоточена инновационная деятельность, могут рассматриваться в качестве центра ответственности инновационного развития. Организация работы данных центров должна соответствовать ряду условий, связанных с критериями непротиворечивости, доступности, права управленческого решения.

Условие непротиворечивости возникает, когда действия центра ответственности, в связи с возникающими условиями необходимости изменений, выходят за рамки общепринятой иерархической схемы управления. Данные действия обычно связывают с необходимостью увеличения скорости организационных изменений с сохранением инновационных процессов развития.

Доступность заключается в праве центров ответственности использовать в деятельности весь спектр информации как внешней, так и внутренней. Ограничение информационного потока не дает возможности адекватно воспринимать потребность и допустимость организационных изменений. Разграниченность информации часто приводит к непониманию руководителей на различных уровнях управления, что ограничивает возможность восприятия и не позволяет своевременно подготавливать и реализо-

вызывать необходимые инновационные изменения. Данное условие также не дает сформировать единую для предприятия систему контроля и оценки эффективности организационных изменений в рамках инновационных возможностей. Подготовка специалистов для таких центров должна проходить по принципу единого модуля, что позволит реализовать принцип единства командной среды.

Безусловно, инновационная деятельность предприятия должна быть ориентирована на удовлетворение определенных общественных потребностей, но вместе с тем немаловажная роль при реализации инвестиционных программ должна отводиться повышению эффективности использования отдельных ресурсов или повышению эффективности отдельных производственных подразделений.

#### Литература

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента. — М.: Институт международного права и экономики им. А.С. Грибоедова, 1999.
2. Сайфуллина С.Ф. Проблемы инновационного развития российских предприятий // Успехи современного естествознания. — 2010. — № 3 — С. 171-173.
3. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. - СПб. : Питер, 2008.



*Научное издание*

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО  
ПРОСТРАНСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТРАН СНГ**

*В авторской редакции  
Дизайн обложки А. В. Клеменко*

Подписано в печать 04.06.2014. Формат 60x90 1/16.  
Усл. печ. л. 31,5. Тираж 100 экз. Заказ № 819.

Библиотечно-издательский комплекс  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального образования  
«Тюменский государственный нефтегазовый университет».  
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.  
625039, Тюмень, ул. Киевская, 52.